



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**Análisis del estrés laboral asociado a condiciones de trabajo
en el personal de salud en atención primaria del Cantón Taisha
entre julio del 2021 – enero del 2022.**

Profesor

Ing. Ángel Báez

Autores

Cristian Paúl Otáñez Molina

Carlos Alberto Cevallos Jurado

Índice de Contenido

RESUMEN:	3
ABSTRACT:	4
INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	7
RESULTADOS	9
TABLAS:	9
Tabla N° 1 Distribución sociodemográfica de la población que labora en el Distrito 14d05 Taisha (n=107).	10
Tabla N° 2. Características laborales de la población en el Distrito 14D05 Taisha (n=107).....	12
Tabla 3. Asociación de las variables socio demográficas y laborales con la presencia de riesgo de psicopatología por puntuación alta en GHQ 12 de los trabajadores en el distrito 14D05 Taisha.	13
Tabla 4. Comparación de las puntuaciones del cuestionario de salud General (GHQ 12) entre subgrupos.	14
BIBLIOGRAFIA	19
ANEXOS	21

RESUMEN:

El estrés laboral es un fenómeno cada vez frecuente en la sociedad y va en aumento en la actualidad debido a los nuevos desafíos y avances tecnológicos en la vida profesional y personal, las responsabilidades, nuevas exigencias profesionales, la toma de decisiones difíciles contribuyen como causas para el actual profesional, es sumamente importante diagnosticar los signos de estrés, al igual que prevenirlos desarrollando estrategias concretas que puedan contribuir para manejarlos adecuadamente y que no conlleve a enfermedades que afectan la vida social y laboral. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. **Resultados:** se incluyeron 107 participantes pertenecientes al Distrito de Salud 14D05 , la distribución de la población según el género predominó el femenino 62,6% (n= 67), la edad del colectivo de trabajadores en su mayoría corresponde entre los 20 – 29 años de edad que representa el 66,3% (n=71); con respecto al estado civil el 67,2% (n=72) es soltero, seguido de casado 20,5% (n=22); casi en su totalidad de los encuestados cuentan con título universitario 97,2% (n=104); el 79,4% es un profesional de la salud (medico, enfermera, auxiliar de enfermería, técnico en atención primaria de salud) y el 20,6% (n=18) es personal administrativo.

ABSTRACT:

Work stress is an increasingly frequent phenomenon in society and is currently on the rise due to new challenges and technological advances in professional and personal life, responsibilities, new professional demands, making difficult decisions contribute as causes for current professional, it is extremely important to diagnose the signs of stress, as well as to prevent them by developing concrete strategies that can contribute to managing them properly and that do not lead to diseases that affect social and work life. According to the World Health Organization (WHO), work stress is identified as a group of emotional, psychological, cognitive and behavioral reactions to professional demands that exceed the worker's knowledge and skills to perform optimally. Results: 107 participants belonging to the Health District 14D05 were included, the distribution of the population according to gender was predominantly female 62.6% (n = 67), the age of the group of workers mostly corresponds between 20 - 29 years. of age that represents 66.3% (n=71); Regarding marital status, 67.2% (n=72) are single, followed by 20.5% (n=22) married; Almost all of the respondents have a university degree, 97.2% (n=104); 79.4% are health professionals (doctor, nurse, nursing assistant, primary health care technician) and 20.6% (n=18) are administrative staff.

Palabras clave: GHQ 12, estrés laboral,

INTRODUCCIÓN

El estrés definido como respuesta física, emocional producto de las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas en el entorno de trabajo, Es uno de los síndromes más frecuentes en el ambiente laboral en el personal de salud que puede contribuir a enfermedades desde cardiovasculares hasta el cáncer.^{1, 2}

A inicios del siglo XX comenzó a considerarse como una de las causas de físicas, Walter Cannon fisiólogo en 1932; utilizó el término en sus investigaciones definiendo como un problema de la homeóstasis corporal bajo estímulos negativos para el organismo. El estrés considerado un estado biológico complejo, resultado del procesamiento cerebral del sujeto en interacción con su entorno, siendo propio de cada persona y dependerá así del estímulo amenazador, siendo las amenazas sociales más intensa que las físicas, cuando el estrés no se controla adecuadamente llega a una transición de la enfermedad que afectan psicológicamente, físicamente afectando relaciones sociales, vida laboral, conllevando a un síndrome de estrés crónico, Burnout Laboral.^{2,3}

El estrés laboral según investigaciones es producto a que las demandas y presiones laborales no concuerda con los conocimientos y habilidades que presenta el trabajador, sobrepasando sus capacidades, es importante analizar el modelo de esfuerzo-recompensa en el trabajo, como el salario, la estima, la promoción profesional o la seguridad en el trabajo; durante la pandemia COVID 19 causó un impacto significativo en la salud mental de trabajadores de la salud afectando en especial a los que trabajan en primera línea, exponiéndose a extrema presión y agotamiento físico, estrés emocional, además el miedo al contagio de ellos a sus familias, entre los factores de riesgo relacionados con la propia persona son: variables sociodemográficas o rasgos de personalidad, atención a enfermedades graves o jornadas largas, excesiva carga de trabajo o falta de supervisión.³

Aproximadamente un 50% del ausentismo al trabajo es en relación con el estrés laboral, así como baja producción, presencia de enfermedades y accidentes laborales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que la mayoría de las condiciones laborales no cumple con estándares y guías

establecidos por organismos para la seguridad, protección social y salud ocupacional. 4,5 según estudios realizados demuestra que los trabajadores de la salud; médicos y enfermas alta prevalencia a presentar baja realización personal, despersonalización y síndrome de burnout, en cambio profesionales como nutricionistas y odontólogos, presenta menos prevalencia. Destacando los trabajadores de primer y segundo nivel de atención que a consecuencia de la sobrecarga laboral, trato más distante y comprometido con los pacientes, debido al número de atenciones que se registran en este tipo de instituciones.⁶

prevención del estrés en los profesionales sanitarios según la Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que el riesgo de estrés laboral puede reducirse; brindado apoyo al empleado, fomentando la cooperación y el trabajo en equipo, capacitando en la gestión del estrés: hacer ejercicio y aprender a gestionar el tiempo, mejorar la actitud del personal y su capacidad para afrontar la cuestión de la forma más eficaz posible, Identificar los primeros síntomas de estrés son agresividad, irritabilidad, aumento de errores, falta de concentración seguidos por el consumo de alcohol, tabaco, café y sustancias tóxicas, proporcionar un ambiente laboral saludable, en el que se incida sobre aquellos factores que promueven la salud. Se hace hincapié en aquellas conductas, actitudes y valores organizativos que colaboran en la adquisición de un estilo de vida saludable. ⁷

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Se trata de un estudio descriptivo, observacional de corte transversal retrospectivo. Conformada por el personal operativo que labora bajo las distintas modalidades de contrato en el centro de salud del Cantón Taisha e incluye el personal médico, enfermería, auxiliar y administrativos durante los meses de julio del 2021 a enero del 2022.

Criterios de Inclusión:

- Ambos sexos
- Personal administrativo y operativo.
- Laborar en el Distrito de Salud 14D05.
- Modalidad de contrato provisional o indefinido.

Criterios de exclusión:

- Negativa a participar en el estudio.
- Laborar menos de 1 mes en el Centro de Salud.

La información será obtenida mediante encuestas realizadas para el efecto, se incluye un instrumento validado GHQ 12 (General Health Questionnaire), Cuestionario General de Salud en su traducción al castellano, esta herramienta evalúa la salud auto percibida, es decir la que hace la persona de su estado de bienestar general con énfasis en los estados emocionales, consta de 12 ítems que explicarían un factor general de salud.

Objetivo:

Analizar el estrés laboral y sus implicaciones en el personal de salud de atención primaria en el Distrito 14D05 – Taisha, durante los meses de Julio del 2021 a enero del 2022.

Objetivos específicos.

- Describir las características demográficas de los profesionales que laboran en los centros de salud del Distrito 14D05.

- Identificar los factores asociados que influyen en el estrés laboral de los profesionales de salud.
- Establecer si hay asociación entre el estrés y las condiciones laborales.
- Desarrollar medidas preventivas para disminuir el estrés laboral en el personal sanitario

Justificación:

Con esta investigación se analiza como las condiciones de trabajo influyen en el estrés laboral de los profesionales que laboran en los centros de salud del Distrito 14D05.

Se trata de una investigación necesaria porque no se dispone de datos sobre el estrés laboral en la población que labora en atención primaria de salud.

Con los resultados de esta investigación se beneficiaran los profesionales de los centros de salud, ya que se podrá identificar factores asociados al estrés laboral y de esta manera se podrá plantear soluciones.

Población: Personal de Salud: Médicos, enfermeras, auxiliares, técnicos en atención primaria de salud (TAPS) y personal administrativo que laboran sea por contrato por servicios ocasionales o nombramiento, la información será obtenida por encuestas creadas para su efecto, enviadas por medio digital a través de correo electrónico.

RESULTADOS

Descripción General.

Para el estudio se incluyeron 107 participantes pertenecientes al Distrito de Salud 14D05, la distribución de la población predominó el género femenino 62,6% (n= 67), la edad del colectivo de trabajadores en su mayoría corresponde entre los 20 – 29 años de edad que representa el 66,3% (n=71); con respecto al estado civil el 67,2% (n=72) es soltero, seguido de casado 20,5% (n=22); casi en su totalidad de los encuestados cuentan con título universitario 97,2% (n=104); el 79,4% es un profesional de la salud (medico, enfermera, auxiliar de enfermería, técnico en atención primaria de salud) y el 20,6% (n=18) es personal administrativo. En la *Tabla 1* se muestra las características sociodemográficas de los participantes.

TABLAS:

Tabla N° 1 Distribución sociodemográfica de la población que labora en el Distrito 14d05 Taisha (n=107).

VARIABLE		n (%)
GENERO	Hombre	40 (37,4%)
	Mujer	67 (62,6%)
EDAD	20 – 29 años	71 (66,3%)
	30 – 39 años	22 (20,6%)
	40 – 49 años	10 (9,4%)
	50 – 59 años	4 (3,7%)
ESTADO CIVIL	Soltero	72 (67,3%)
	Casado	22 (20,6%)
	Divorciado	4 (3,7%)
	Unión Libre	9 (8,4%)
	Viudo	0
LUGAR DE RESIDENCIA	Misma localidad del trabajo	62 (57,9%)
	Otra localidad del trabajo	45 (42,1%)
ESCOLARIDAD	Secundaria completa	3 (2,8%)
	Superior	104 (97,2%)

Fuente: Otáñez, Cevallos, 2022

Condiciones de trabajo en la población del distrito 14D05.

Al considerar las condiciones de trabajo de los encuestados; el tiempo que tienen trabajando va desde 1 mes hasta 15 años, con una moda de 3 meses; el 84% (n=90) afirma trabajar más de 40 horas a la semana; laboran con contrato temporal con duración definida el 45,8% (n=49), un 12% cuenta con contrato definitivo o nombramiento y 11% (n=12) trabaja sin contrato; en este distrito el 42,9% (n=46) trabaja en horario diurno, le sigue en proporción el 30,8% (n=33) que trabaja por ciclos de 20 días laborables continuos y 10 días de descanso, apenas el 3,7% (n=4) tiene un horario rotativo (diurno/nocturno); Sobre la seguridad de continuidad en el trabajo un 17% (n=19) tiene alta seguridad y el 46% (n=50) tiene una baja probabilidad de continuidad.

Para desplazarse a su lugar de trabajo desde su domicilio al 75,7% (n=81) le toma entre 30 minutos a 1 hora mientras que al 14,9% (n=16) le toma más de 2 horas cada día y sobre su lugar de residencia el 57,9% (n=62) vive en la misma localidad del trabajo.

Al preguntarles si, su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares, el 56% (n=60) respondió afirmativamente, Ver *Tabla N° 2*.

Tabla N° 2. Características laborales de la población en el Distrito 14D05 Taisha (n=107).

VARIABLE		n (%)
Número de trabajos remunerados	1	94 (87,8%)
	2	12 (11,2%)
	4	1 (0,93%)
Ocupación	Profesional de salud	85 (79,4%)
	Administrativo	22 (20,6%)
Horas de trabajo	Menos de 40 horas	17 (15,9%)
	Más de 40 horas	90 (84,1%)
Jornada laboral	Sólo diurno	46 (42,9%)
	En turnos (rotativos sólo de día)	4 (3,7%)
	En turnos (rotativos día-noche)	17 (15,9%)
	Ciclos (Días de trabajo y Descanso)	33 (30,84%)
	Otro	7(6,5%)
Tipo de relación con la empresa	Contrato temporal – duración definida	49 (45,8%)
	Contrato temporal por servicio	33 (30,8%)
	Fijo – Nombramiento	13 (12,2%)
	Sin contrato	12 (11,2%)
Seguridad de continuidad en el trabajo	Baja	50 (46,7%)
	Media	38 (35,5%)
	Alta	19 (17,8%)
Tiempo empleado en trasladarse al trabajo	30 min – 1 hora	81 (75,7%)
	1 – 2 horas	10 (9,4%)
	Más de 2 horas	16 (14,9%)
¿El horario de trabajo se adapta a los compromisos sociales y familiares?	Bien	60 (56,1%)
	Mal	47 (43,9%)

Fuente: Otáñez, Cevallos, 2022

Valoración del estado de salud percibido por encuesta con el cuestionario GHQ 12.

Distribución de la puntuación de GHQ 12.

En lo concerniente a la autopercepción general de salud determinado con el Cuestionario GHQ 12, el 65,4% (n=70) tiene bienestar psicológico y el 34,6% (n= 37) no lo tiene (estrés laboral).

Tabla 3. Asociación de las variables socio demográficas y laborales con la presencia de riesgo de psicopatología por puntuación alta en GHQ 12 de los trabajadores en el distrito 14D05 Taisha.

Riesgo Psicopatológico por GHQ 12 > 7.

Variable		OR (95% IC) Crudo	OR (95% IC) Ajustado	p
Edad	20 -29	1	1	-
	30 – 39	0,62 (0,21 – 1,75)	0,45 (0,08 – 2,32)	0,34
	40 - 49	0,40 (0,08 – 2,06)	0,07 (0,004 – 1,18)	0,65
	50 - 59	1,6 (0,21 -12,25)	14,45 (0,47 – 444,31)	0,12
Género	Hombre	1	1	-
	Mujer	2,02 (0,85 – 4,81)	1,88 (0,60 – 5,91)	0,29
Estado Civil	Soltero	0,50 (0,06 – 3,77)	0,55 (0,02 – 12,14)	0,70
	Casado	0,37 (0,04 – 3,29)	0,92 (0,04 – 20,84)	0,96
	Unión Libre	1,24 (0,11 – 13,23)	3,00 (0,08 – 104,8)	0,54
	Divorciado	1	1	-
Escolaridad	Secundaria Completa	1	1	-
	Superior	0,25 (0,02 – 2,89)	0,004 (0,001 – 0,24)	0,007
Horas de Trabajo	< 40 horas	1	1	-
	> 40 horas	1,88 (0,56 – 6,24)	3,19 (0,35 – 28,70)	0,29
Jornada laboral	Diurno	1,75 (0,30 – 10,03)	1,12 (0,09 -12,6)	0,92
	Ciclos	0,80 (0,12 – 4,95)	0,54 (0,04 -7,32)	0,64
	Rotativo	7,49 (0,45 – 122,57)	10,09 (0,26 – 380,5)	0,21
	Turnos	1,04 (0,14 – 7,27)	0,44 (0,03 – 5,92)	0,53
	Otro	1	1	-
Tipo de contrato	Nombramiento	1	1	-
	Temporal tiempo definido	2,49 (0,61 – 10,21)	4,58 (0,35 – 58,79)	0,24
	Servicios ocasionales	1,44 (0,32 – 6,41)	2,70 (0,17 – 42,51)	0,47
	Sin contrato	1,11 (0,17 – 6,96)	1,52 (0,08 – 28,10)	0,77
Tiempo de traslado al trabajo	Entre 30 min – 1 hora	1	1	-
	1 – 2 horas	3,17 (0,82 – 12,21)	5,08 (0,79 – 32,50)	0,08
	> 2 horas	0,96 (0,30 – 3,05)	1,14 (0,23 – 5,66)	0,86
Residencia	Misma localidad	1	1	-
	Distinta localidad	1,07 (0,48 – 2,41)	1,26 (0,39 – 4,07)	0,69
Seguridad en el trabajo	Baja	1,21 (0,39 – 3,76)	0,60 (0,10 -3,39)	0,56
	Media	1,12 (0,34 – 3,65)	1,35 (0,23 – 7,79)	0,73
	Alta	1	1	-
Adaptación de horario laboral y lo personal	Bien	1	1	-
	Mal	3,14 (1,37 – 7,19)	4,71 (1,40 – 15,77)	0,01

Fuente: Otáñez, Cevallos, 2022

Comparación de las puntuaciones del cuestionario de salud General (GHQ 12) entre subgrupos.

Entre la población que no tiene bienestar psicológico (estrés laboral) n=37; el 72,9% (n=27) corresponde al género femenino y 27,1% (n=10) al género masculino; 64,85% (n=24) son solteros , 16,22% (n= 6) casados, 13, 51% (n=5) unión libre y el 5,41% (n=2) son divorciados, además es más frecuente en aquellos que trabajan más de 40 horas diarias representando el 89,19% (n=33); el 48,65% (n=18) tienen una baja seguridad de continuidad en el trabajo y 16,22% (n= 6) tienen alta seguridad de permanencia; en su mayoría tiene un contrato temporal con duración definida 56,7% (n=21) en contraste con el 8,11% (n=3) que tiene nombramiento.

La adaptación de sus horarios con su familia es percibida negativamente en el 62,1% (n=23), y más frecuente en aquellos que tienen un horario diurno 51,3% (n=19) vs 8,11% (n=3) quienes trabajan con un horario rotativo. Al 70,27% (n=26) le toma entre 30 minutos a 1 hora en trasladarse a su trabajo y al 15,2% (n=5) le toma más de 2 horas. Ver *Tabla N° 4*

Tabla 4. Comparación de las puntuaciones del cuestionario de salud General (GHQ 12) entre subgrupos.

Total (n=107)	GHQ 12 0 – 6 Total (n=70)	GHQ 12 > 7 Total (n= 37)
Género		
Hombre	30 (42,8%)	10 (27%)
Mujer	40 (57,2%)	27 (73%)
Edad		
20 – 29 años	44 (62,9%)	27 (73%)
30 – 39 años	16 (22,9%)	6 (16,2%)
40 – 49 años	8 (11,3%)	2 (5,4%)
50 – 59 años	2 (2,9%)	2 (5,4%)
Estado Civil		
Soltero	48 (68,6%)	24 (64,9%)
Casado	16 (22,9%)	6 (16,2%)
Divorciado	2 (2,9%)	2 (5,4%)
unión libre	4 /5,7%)	5 (13,5%)
Lugar de Residencia		
Misma localidad del trabajo	41 (58,6%)	21 (56,8%)
Otra localidad del trabajo	29 (41,4%)	16 (43,2%)
Escolaridad		
Secundaria completa	1 (1,4%)	2 (5,4%)
Superior	69 (98,6%)	35 (94,6%)
Número de trabajos remunerados		
1	60 (85,7%)	34 (91,9%)
2	9 (12,9%)	3 (8,1%)
4	1(1,4%)	0
Ocupación		
Profesional de salud	55 (78,6%)	30 (81%)
Administrativo	15 (21,4%)	7 (19%)
Horas de trabajo		
Menos de 40 horas	13 (18,6%)	4 (10,8%)
Más de 40 horas	57 81,4%)	33 (89,1%)
Jornada laboral		
Sólo diurno	27 (38,6%)	19 (51,4%)
En turnos (rotativos sólo de día)	1 (1,43%)	3 (8,1%)
En turnos (rotativos día-noche)	12 (17,1%)	5 (13,5%)
Ciclos (días de trabajo y descanso)	25 (35,7%)	8 (21,6%)
Otro	5 (7,1%)	2 (5,41%)
Tipo de relacion con la empresa		
Contrato temporal – duración definida	28 (40%)	21 (56,7%)
Contrato temporal por servicio	23 (32,9%)	10 (27%)
Fijo – nombramiento	10 (14,2%)	3 (8,1%)
Sin contrato	9 (12,9%)	3 (8,1%)
Seguridad de continuidad en el trabajo		
Baja	32 (35,7%)	18 (48,6%)
Media	25 (35,7%)	13 (35,1%)
Alta	13 /18,6%)	6 (16,2%)
Tiempo empleado en trasladarse al trabajo		
30 minutos – 1 hora	55 (78,5%)	26 (70,2%)
1 – 2 horas	4 (5,7%)	6 (16,2%)
Más de 2 horas	11 (15,7%)	5 (13,51%)
¿El horario de trabajo se adapta a los compromisos sociales y familiares?		
Bien	46 (65,7%)	14 (37,8%)
Mal	24 (34,3%)	23 (62,2%)

Fuente: Otáñez, Cevallos, 2022

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este estudio cumplimos con el objetivo de analizar la asociación entre las variables socio demográficas y laborales con la autopercepción de salud utilizando el cuestionario de salud general GHQ 12, cabe mencionar que se utilizó esta herramienta para evaluar la dimensión general de salud auto percibida en la población estudiada, considerando que a mayor puntuación disminuye el nivel de salud mental; los rangos de calificación estimados se determinó entre 0 – 6 como bienestar psicológico y 7 o más como malestar psicológico definido como estrés laboral en nuestra población.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación se observó que la mayoría de la población pertenece al género femenino, similar a estudios reportados por otros autores (Beleños & Ucros., 2014), sin embargo al realizar una regresión logística ajustada no se encuentra una asociación estadísticamente significativa entre el género con la ausencia de bienestar psicológico, este resultado puede diferir de otras poblaciones estudiadas (Baye, Yohannes et al, 2020) debido a la escolaridad de esta muestra ya que en su mayoría cuenta con estudios universitarios, la edad de la población es relativamente joven, el estado civil es soltero y la herramienta utilizada para determinar el riesgo de estrés laboral.

Al considerar la edad de la población con estrés laboral, no se encontró una asociación estadísticamente significativa incluyendo aquella mayor de 50 años $p= 0,12$. En la relación bivariado de estado civil Unión Libre se encontró una OR de 3, sin embargo no es estadísticamente significativo $p= 0,54$. Similares resultados considerados con otras variables, exceptuando la escolaridad que se encontró un OR de 0,25 con una $p= <0,005$ (0,0007) que nos indica que este grado de escolaridad Universitario es un factor protector para el riesgo de estrés laboral; las características de estas variables estudiadas concuerdan con el estudio de Flores & Suarez., 2021.

Se evidencio un OR de 3,7 y $p < 0,05$ entre aquellos que respondieron que sus horarios de trabajo no se adaptan con sus actividades personales o familiares y que tienen riesgo de estrés laboral.

También encontramos que la mayoría de los participantes pertenece a una de las ramas de la salud (médicos, enfermeras, auxiliar de enfermería, técnicos en atención primaria de salud), sin embargo no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre un mayor riesgo de estrés laboral y esta rama profesional, en los

estudios de Gonzales & Polo, 2013; Shin et al., 2021; Baye et al., 2020 encontraron que los profesionales de la salud en especial el personal de enfermería con jornadas de turnos es quienes tuvieron más puntuación para insatisfacción y para estrés laboral.

CONCLUSIONES

Este análisis muestra las características sociodemográficas y laborales de la población que trabaja en el Distrito de Salud 14D05 durante el periodo julio del 2021 a enero del 2022, para ello se utilizó el cuestionario de salud general (GHQ 12) que clasifica por la puntuación correspondiente a una menor o mayor probabilidad de alteraciones psiquiátricas y una menor o mayor bienestar psicológico.

La muestra de nuestra población es heterogénea en cuanto a género, edad, estado civil, profesión, mas no en el grado de escolaridad ya que casi en su totalidad corresponde a instrucción superior.

Se encontró que las diferentes características demográficas y laborales no tienen relación con el estrés laboral determinado por el cuestionario GHQ 12,

RECOMENDACIONES

Esta investigación tiene una limitación, siendo un estudio transversal no se puede establecer relaciones de causalidad, por lo que se recomienda realizar un estudio de corte longitudinal.

No se cuenta con estudios locales sobre esta temática, por lo que con esta investigación podría iniciarse una base de información para otros estudios.

Recomendamos utilizar otra escala para clasificar el estrés laboral, ya que el GHQ 12 se realizó para determinar el bienestar psicológico, el cual en un estrés leve no podría observarse.

Con los resultados de esta investigación, al encontrar que existe una asociación estadísticamente significativa entre el riesgo psicopatológico con aquellos en los que su horario de trabajo no se adapta con sus actividades personales y familiares, se debería intervenir ante la posibilidad de flexibilizar los horarios de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Shin, S. J., Kim, Y. J., Ryoo, H. W., Moon, S., Lee, S. H., Moon, Y. H., Jang, T. C., & Park, D. C. (2021). Comparison of COVID-19 Pandemic-Related Stress among Frontline Medical Personnel in Daegu City, Korea. *Medicina* (Kaunas, Lithuania), 57(6), 583. <https://doi.org/10.3390/medicina57060583>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A. y Birhanu, S. (2020). El estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras y los factores asociados en hospitales gubernamentales en Harar, Etiopía oriental: un estudio transversal. *PLoS uno*, 15 (8), e0236782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Arif, N., Roslan, N. S., Ismail, S. B., Nayak, R. D., Jamian, M. R., Mohamad Ali Roshidi, A. S., Edward, T. C., Kamal, M. A., Mohd Amin, M. M., Shaari, S., & Shaharudin Basri, M. F. (2021). Prevalence and Associated Factors of Psychological Distress and Burnout among Medical Students: Findings from Two Campuses. *International journal of environmental research and public health*, 18(16), 8446. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168446>
- Gómez-Salgado, J., Adanaque-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Allande-Cussó, R., Arias-Ulloa, C. A., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Psychological distress during the first phase of the COVID-19 pandemic in Ecuador: Cross-sectional study. *PLoS one*, 16(9), e0257661. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257661>
- Li, Tingting et al. Psychological distress and its associated risk factors among university students. *Revista da Associação Médica Brasileira* [online]. 2020, v. 66, n. 4 [Accessed 9 April 2022], pp. 414-418. Available from: <<https://doi.org/10.1590/1806-9282.66.4.414>>. Epub 15 June 2020. ISSN 1806-9282. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.66.4.414>.
- Trucco B, Marcelo, Valenzuela A, Paulina, & Trucco H, Daniela. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista médica de Chile*, 127(12), 1453-1461. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98871999001200006>
- Guerrero E, Gómez del Amo R, Moreno-Manso JM & Guerrero-Molina M. (2018), Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado, *Clinica contemporanea*,
- <https://www.revistaclinicacontemporanea.org/art/cc2018a2>
- Gonzales L, Polo C, (2013), Riesgos Psicosociales Y sus efectos en el Personal del Sector Salud en Colombia. Un Estudio Comparativo. Universidad Segio Arboleda.
- <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Flores C, Suarez O, (2021), "relación de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y la autopercepción de la salud en los colaboradores de una empresa de transportes de personal en arequipa 2020" Universidad Nacional de san agustin de Arequipa, Peru.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13359/UPflguce.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Beleño R, Ucors M, (2014), Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la UCiversidad de la Costa Cuc en el 2014, Universidad de la Costa CUC. Barranquilla Colombia.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/689/TESIS%20ME.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario GHQ 12 para distrés .

PS.1 En las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia usted se ha sentido...?

	Mucho más que lo habitual	Bastante más que lo habitual	No más que lo habitual	No en absoluto
1. ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
2. ¿Ha perdido sueño por preocupaciones?	1	2	3	4
3. ¿Se ha sentido útil para los demás?	1	2	3	4
4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
5. ¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?	1	2	3	4
6. ¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?	1	2	3	4
7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?	1	2	3	4
8. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4
9. ¿Se ha sentido triste o deprimido?	1	2	3	4
10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
11. ¿Ha sentido que Ud. no vale nada?	1	2	3	4
12. ¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?	1	2	3	4

Anexo 2: Variables de estudio.

Operacionalización				
Variable	Tipo	Escala	Descripción	Repercusión
Estrés laboral	Cualitativa nominal	<ul style="list-style-type: none"> Leve Moderado Grave 	Reacción ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades.	Frecuencia y porcentaje
Sexo	Cualitativa Binaria simétrica	<ul style="list-style-type: none"> Hombre Mujer 	Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras	Frecuencia y porcentaje
Edad	Cuantitativa Continua	<ul style="list-style-type: none"> 20-29 30-39 40-49 50 años o mas 	Lapso que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia	Frecuencia y porcentaje
Estado civil	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> Soltero Casado Divorciado Unión libre Viudo 	Situación de las personas determinada por sus relaciones de familia, que establece ciertos derechos y deberes.	Frecuencia y porcentaje
Horarios de Trabajo	Cuantitativa Discreta	<ul style="list-style-type: none"> Menos de 40 Mas de 40 	Horas del día durante las cuales se llevan a cabo las tareas de trabajo de manera común.	Frecuencia y porcentaje
Lugar de residencia	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> Misma localidad del trabajo Otra localidad del trabajo 	Lugar donde pasa los periodos diarios de descanso, sin tener en cuenta las ausencias temporales.	Frecuencia y porcentaje
Nivel educacional	Cualitativa Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Ninguno Educación inicial Educación Primaria incompleta Educación primaria completa Educación Media Incompleta Educación Media completa Educación superior (No universitaria/ Universitaria/ Universitaria de postgrado) 	Persona con una serie programas educativos agrupados en relación a una gradación de las experiencias.	Frecuencia y porcentaje
Trabajos remunerados actualmente	Cualitativa Discreta	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 3 	Pago por un trabajo cumpliendo con los términos de un contrato.	Frecuencia y porcentaje
Ocupación	Cualitativa Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Medico Enfermera Odontóloga 	Actividad o trabajo.	Frecuencia y porcentaje
Tiempo de trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> Meses años 	Periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo en ejercicio de su actividad	Frecuencia y porcentaje
Relación con la empresa	Cuantitativa Discreta	<ul style="list-style-type: none"> Fijo-Nombramiento Contrato temporal con duración definida Contrato temporal por obra o servicio Sin contrato 	Vínculo de trabajo entre las empresas, los trabajadores y sus representantes	Frecuencia y porcentaje
Seguridad de Continuidad en el trabajo	Cualitativa Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Baja Media Alta 	Conjunto de estándares y directrices que una organización aplica para garantizar la resiliencia	Frecuencia y porcentaje
Jornada de Trabajo	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> Solo diurno Solo Nocturno Turno rotativo día Turno rotativo 	Tiempo el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón.	Frecuencia y porcentaje

		<ul style="list-style-type: none"> Noche • Turnos días de trabajo y descanso • Otro. 		
Tiempo de traslada de casa a trabajo	Cualitativa Cardinal	<ul style="list-style-type: none"> • 30 min a 1 hora • 1 a 2 horas • Mas de 2 horas 	Es el tiempo que utiliza en trasladarse desde su domicilio al trabajo	Frecuencia y porcentaje
El horario se adapta a compromisos sociales y familiares	Cualitativa Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Muy bien • Bien • No muy Bien 	El trabajo no limita el pasar tiempo con su familia	Frecuencia y porcentaje