



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL SANITARIO DEL HOSPITAL GENERAL LATACUNGA
DURANTE EL AÑO 2023.**

Profesor

ING. ANGEL BÁEZ. MsC

Autores

**ANDREA ELIZABETH RUIZ CALDERÓN.
SANDRA LORENA TOAPANTA ACOSTA.**

2023

RESUMEN

Objetivo: El estrés laboral desencadena muchas problemáticas dentro del ámbito ocupacional, por ello nuestro trabajo se basa en análisis de factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga durante el año 2023. **Metodología:** Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal a 122 empleados sanitarios mediante un cuestionario virtual donde se obtuvo datos sociodemográficos y de la escala DASS – 21. **Resultados:** El 87.70% son mujeres y el 12.30% son hombres, encontrando asociación estadísticamente significativa con el tipo de jornada laboral ($p=0.024$). También se presentó asociación estadísticamente significativa entre la jornada laboral y que el horario laboral se adapte a compromisos personales ($p=0.007$). Las variables con factores de riesgo son: tipo de jornada, sexo, tipo de relación laboral, si el horario se adapta a los compromisos sociales, esconder sus emociones en su puesto de trabajo, trabajar muy rápido, tiempo suficiente para realizar el trabajo, estado de salud actual, si las alertas del volcán Cotopaxi generan síntomas de estrés y el nivel de educación, esta última variable es la única relevancia estadística ($ORC=3.45$). **Conclusiones:** Dentro de nuestros datos estudiados las variables con factores de riesgo varias, pero las que se presentaron con mayor frecuencia fueron tipo de jornada, sexo, si el horario se adapta a los compromisos sociales, y el nivel de educación con resultado estadísticamente relevante, exponiendo que los trabajadores con especialidades o maestrías presentan un aumento de factores de riesgo para estrés, esto se ve muy a menudo ya que los especialistas son médicos con agendas extendidas.

Palabras claves: estrés laboral, factores de riesgo, personal sanitario.

ABSTRACT

Objective: Work stress triggers many problems within the occupational field, therefore our work is based on analysis of risk factors associated with work stress in the health personnel of the Latacunga General Hospital during the year 2023. **Methodology:** We do an observational, descriptive and cross-sectional study was carried out on 122 health workers using a virtual questionnaire where sociodemographic data and the DASS-21 scale were obtained. **Results:** The 87.70% are women and 12.30% are men, finding a statistically significant association with the type of working day ($p=0.024$). There was also a statistically significant association between the working day and that the working hours adapt to personal commitments ($p=0.007$). Variables with risk factors are: type of working hours, gender, type of employment relationship, whether the schedule adapts to social commitments, hiding their emotions in their workplace, working very fast, enough time to do the job, state of current health, if the alerts from the Cotopaxi volcano generate symptoms of stress and the level of education, this last variable is the only statistical relevance ($ORC=3.45$). **Conclusions:** Within our data, we studied the variables with different risk factors, but the ones that occurred most frequently were the type of working day, sex, whether the schedule is adapted to social commitments, and the level of education with a statistically relevant result. Exposing that workers with specialties or master's degrees have increased risk factors for stress, this is seen very often since specialists are doctors with extended schedules.

Keywords: work stress, risk factors, health staff.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	6
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
OBJETIVOS	15
OBJETIVO GENERAL:.....	15
OBJETIVO ESPECÍFICOS:.....	15
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	16
CRITERIOS DE INCLUSIÓN	16
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	16
DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES	17
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	17
RESULTADOS.....	19
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	27
FENÓMENOS IDENTIFICADOS	31
LIMITACIONES DEL ESTUDIO	31
PROPUESTA DE SOLUCIÓN	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39
ANEXO 1.....	39
ANEXO 2.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prevalencia de la relación estadísticamente significativa entre el tipo de jornada laboral en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores. N=122	20
Tabla 2. Prevalencia del estrés en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores. N=122	24
Tabla 3. Odds ratios crudos y ajustados para la asociación del estrés con diversos factores de riesgo en la población encuestada. N=122	26

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala al estrés laboral como un conjunto de factores conductuales, cognitivas, psicológicas y emocionales, ante los requerimientos profesionales que sobreexigen los conocimientos y capacidades de cada trabajador para el desempeño de forma exitosa en el lugar de trabajo.

En los últimos 10 años, la ansiedad, el estrés, la ira y la tristeza han aumentado en los trabajadores a nivel mundial, alcanzando niveles récord en 2020, este análisis se llevo a cabo en 116 países atreves de un reportaje 'State of the Global Workplace 2021 Report' (Informe de la situación del lugar del trabajo en el mundo) realizado por Gallup.

Según el informe, "el estrés diario de los trabajadores alcanzó un nivel récord" el año pasado como resultado del "cierre global de fronteras, el cierre de lugares de trabajo a causa de la COVID 19 y la reducción de puestos de trabajo". Más específicamente, el 43 % de los encuestados en más de 100 países afirmaron sentirse estresados durante el día anterior, en comparación con el año 2019 que era en un porcentaje del 38%.

El estrés es la consecuencia de la inestabilidad que se da entre las presiones y exigencias a las que se enfrenta el individuo (Agüero M, Pérez F, & Troz P, 2022), por lo antes expuesto se puede definir al estrés laboral como un grupo de reacciones cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas que el sujeto percibe ante la extrema presión laboral (Moncada R, Suarez L, Duque C, & Escobar S, 2021).

El estrés laboral influye de forma significativa en el ambiente laboral de las personas y por ende de forma general en sus vidas, el alto nivel de trabajo que se

enfrentan el personal sanitario, como médicos, auxiliares y enfermeras, han contribuido que los niveles de estrés laboral se incrementen considerablemente, ya que se encuentra expuesto a factores de riesgo que magnifica esta problemática, por ello es indispensable analizar el modelo esfuerzo recompensa en el trabajo.

En los inicios del siglo XX, se realizó estudios del estrés ocupacional por el psicólogo Walter Cannon, quien se orientó en base a las respuestas fisiológicas y emocionales, su estudio es considerado como el primero en el ámbito de la medicina psicosomática: la relación entre el estado psicológico y las enfermedades físicas (Patlan P, 2019).

Las exigencias del trabajo diarias y la sobrecarga laboral conllevan a factores de riesgo que predisponen a que se presente el estrés laboral, los mismos que se visualizan en la mayoría de los casos:

- Sobrecarga de trabajo: Cantidad excesiva de tareas en tiempos cortos por encima de la capacidad del trabajador.
- Subcarga de trabajo: Tareas del trabajador por debajo del tiempo en su jornada laboral.
- Infrautilización de habilidades: La actividad laboral está por debajo de la competencia profesional del trabajador.
- Repetitividad: Tareas del trabajador rutinarias, monótonas que pueden ocasionar lesiones bursitis, tendinitis y síndrome de atrapamiento nervioso.
- Ritmo de trabajo: Generalmente depende de la organización del trabajador en relación al tiempo.
- Ambigüedad de rol: Inadecuada información al trabajador sobre sus funciones laborales.

Existen otros factores estresores, que se presentan en menor cantidad, pero también influyen a que se presente esta problemática:

- Horario de trabajo sobrecargado y no adecuado a las necesidades
 - Las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores.
 - Comportamientos inaceptables, violencia y el acoso en el trabajo
 - Inseguridad laboral
 - Promoción profesional deficiente
 - Escasa participación entre los trabajadores en la toma de decisiones
 - Inspección excesiva y vigilancia
 - Falta de formación, adiestramiento para realizar tareas en los distintos puestos de trabajo.
- Abuso de responsabilidad (Ministerio de Trabajo de España, 2018)

Por medio de múltiples estudios se ha mostrado que el estrés laboral general un incremento en el ausentismo de los trabajadores, déficit en la productividad, incremento en las quejas del cliente, en el caso de los médicos inconformidad en los pacientes ante una atención médica inadecuada, producto de la sobrecarga de pacientes, entre otras situaciones.

Los trabajadores estresados tienen más probabilidades de enfermarse, motivados en bajas proporciones, tener menos productividad y su seguridad laboral estar disminuida. El estrés laboral perjudica la salud, pero también el bienestar de los empleados, y con esto también se afecta la economía de los países. El estrés laboral es la respuesta de una persona ante las presiones y demandas laborales que dificultan las habilidades y recursos del trabajador, donde se estima la capacidad del individuo para enfrentar la situación. Esta situación aumenta cuando los trabajadores

no reciben la ayuda y el soporte adecuado de sus pares y superiores, y tienen un control restringido sobre sus labores, las demandas de su trabajo y cómo manejan las presiones laborales.

Varios estudios informan que el estrés laboral está exacerbado en la mayoría de los países del mundo. Según los datos estadísticos reportados, el estrés laboral es la segunda problemática más importante de las afectaciones de salud en la población trabajadora. La evaluación y medición del estrés laboral es esencial porque requiere el conocimiento de las singularidades de las ocupaciones, los lugares de trabajo y las organizaciones en las que prevalecen los ambientes de trabajo con altos niveles de estrés, y no solo debe utilizarse para el diagnóstico de este problema, sino también para una intervención oportuna, también se requiere el diseño de intervenciones adecuadas. (Patlan P, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informa que se pierden hasta el 60% de días de trabajo debido al estrés. Estudiado principalmente en países con desarrollo sostenible como Japón y Taiwán. En Latinoamérica, esta realidad ha sido hasta ahora poco estudiada. Un estudio que se realizó en Chile mostró que los empleados expuestos a factores estresantes relacionados con el trabajo tenían más probabilidades de sufrir síntomas de salud mental como la depresión. También se encontró en varios informes de Perú y Colombia donde dan fe que una de las consecuencias más frecuentes del estrés es el síndrome de burnout, esto ha sido probado en muchos estudios como resultado del elevado estrés laboral. De manera semejante, los trabajadores del ámbito de la salud presentan niveles elevados de estrés debido a factores emocionales, mientras que los enfermeros presentan niveles moderados de estrés debido a entornos de trabajo adversos. Esto es vital porque el estrés que se desarrolla puede tener una huella negativa en la producción laboral. Sin embargo, no se encontraron informes que evaluaran las múltiples realidades de esta situación. (Mejía , y otros, 2019)

El interés en el análisis del estrés laboral y sus efectos sobre el cumplimiento de los trabajadores ha aumentado significativamente y ahora es un tema popular. Este es un problema muy grave y notorio ya que algunas personas padecen enfermedades provocadas por esta variable.

Con base en lo anterior, el estrés laboral no solo altera la salud de los trabajadores, sino que también reduce la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores, les dificulta la conexión con los demás y conduce a un aumento del ausentismo e interrupciones médicas con necesidad de reemplazos. Como tal, hay muchas razones para la necesidad de un tratamiento oportuno.

Las organizaciones de hoy dependen del capital humano para ejecutar sus operaciones diarias. Esto es por las mismas razones por las que las organizaciones están bajo una mirada de tensiones, para garantizar que la empresa logre los objetivos que se ha fijado y, lo que es más importante, para garantizar que siempre esté actualizada en el mercado. Otro aspecto muy importante es que las personas destinan la mayor parte de su tiempo a su trabajo para desempeñarse mejor y lo más importante es que desean sus jefes toman en cuenta sus esfuerzos, pero no necesariamente sucede de esta forma, y olvidan lo más importante: el entorno familiar y social personal. (Cristoba, 2019)

El estudio y el análisis del estrés laboral se puede explicar por tres modelos:

1. Modelo ajuste persona-ambiente, manifiesta una relación entre el trabajador y el ambiente laboral en el cual se desenvuelve para realizar su trabajo.
2. Modelo demanda-control, desarrollado para analizar y describir situaciones de estresores crónicos, logrando controlar el trabajo y el ambiente laboral

para de esta manera evitar demandas estresantes como la tensión, la fatiga, la ansiedad, la depresión y las enfermedades físicas.

3. Modelo esfuerzo-recompensa, esta basado en la reciprocidad con el trabajador por el esfuerzo laboral que realiza al cumplir sus demandas y obligaciones (Moncada R, Suarez L, Duque C, & Escobar S, 2021).

Las mediciones de la carga laboral se realizan para determinar o evaluar a un trabajador o un conjunto de los mismos. La determinación del concepto como tal, se basa en identificar y describir la presencia de factores de estrés en el trabajo, tomando en perspectiva sus características según un modelo teórico o planteamiento del estrés laboral. La evaluación es el desarrollo de medir el estrés laboral dentro de una estructura organizada por medio del uso de una metodología y la toma de muestras que implica la utilidad de una o varias herramientas de medición para analizar el nivel de estrés de los trabajadores. En ambos casos, se realizan mediciones de estrés laboral y en base a los resultados que se obtuvo se diseñan intervenciones (grupales u organizacionales e individuales) para prevenir y/o manejar los efectos del estrés. Esta medición se basa en consignar números a objetos o eventos, refiriéndose a las variables o características de los factores de análisis, de acuerdo con ciertas reglas. La medición del estrés laboral requiere perspectivas para abordar y estudiar el estrés laboral (el estrés como estímulo, reacción, transacción, interacción) y se requiere de enfoques para su medición (personalizado, compuesto, holístico o integrador). (Patlan P, 2019)

Existen varias escalas para la medición de factores asociados al estrés, en lo referente a nuestro trabajo, se aplico la Escala de DASS – 21. La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS) tiene como objetivo evaluar la presencia de efectos adversos de la depresión y la ansiedad y distinguir mejor entre estos trastornos con superposición clínica informada por médicos e investigadores. Para ello, se incluyeron los síntomas esenciales de

cada enfermedad y se excluyeron síntomas que pudieran presentarse en ambas condiciones, como cambios en el apetito. Durante el curso de los análisis factoriales secuenciales, se identificó un tercer estresor que combinaba síntomas asociados con dificultades de relajación, tensión nerviosa, irritabilidad e inquietud. El DASS fue diseñado para cumplir con los requisitos psicométricos de las escalas de autoinforme utilizando conceptos dimensionales en lugar de categóricos de los trastornos mentales. Esto quiere decir que la diferencia entre sujetos normales y clínicamente alterados radica en la severidad con la que experimentan estados emocionales como depresión, ansiedad y estrés. Esta versión abreviada, llamada Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés-21 (DASS-21), es un autoinforme breve y fácil de responder que demuestra las características psicométricas que son generalmente apropiadas en la demografía del estudio de validación de población adulta.

Varios estudios han demostrado existen diferencias significativas en el origen del estrés entre las entidades del sector público y privado. Por ejemplo, en el sector privado, los factores más importantes son la eficiencia del trabajo, las relaciones humanas, la conexión entre el trabajo y el hogar, mientras que en el sector público las razones están relacionadas con el clima laboral, modelo organizacional y los logros. (Buitrago O, Barrera V, Plazas S, & Chaparro P, 2021)

El presente estudio se realizó en el Hospital General Latacunga de segundo nivel ubicado en la sierra centro del país en la provincia de Cotopaxi corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicado en la Provincia de Cotopaxi, en la calle Quito y Leopoldo Pino, participo exclusivamente el personal sanitario, el cual engloba médicos tratantes, médicos especialistas, licenciadas en enfermería de los servicios de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología y licenciados del área

de imagen, laboratorio clínico, fisioterapia, auxiliares, odontólogos y psicólogos, durante el año 2023.

La motivación para realizar este proyecto viene del área ocupacional en la que nos desenvolvemos, somos profesionales sanitarios que entendemos de primera mano varios de los factores de riesgos que inducen a la aparición del estrés laboral en el ámbito de la salud y laboramos en hospitales con gran afluencia de pacientes, donde no solo se ve inmiscuida nuestra capacidad profesional sino también la emocional ya que trabajamos para solventar soluciones importantes a seres humanos.

Por ello, para los médicos el padecer estrés laboral por distintos factores es común, ya que ejercen la destreza de la cura, como son, la toma de decisiones para la sobrevivencia del paciente, estar en situaciones de lucha entre la vida y la muerte del paciente, el médico debe sobreponer los problemas de si mismo por los del paciente, por tal razón los médicos están sujetos a distintos factores asociados al estrés laboral.

En otro contexto en las licenciadas de enfermería se asocia factores de estrés igual que el personal médico ya que se “se caracteriza por la relación que establece con el ser humano, tanto en situaciones de salud como de enfermedad” (Sosa M, Cuamatzi M., 2015).

El personal de enfermería y los auxiliares son los que permanecen mayor tiempo con los pacientes, tienen la misma probabilidad de padecer estrés laboral.

IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga durante el año 2023.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal sanitario esta expuesto a mayores niveles de estrés por la naturaleza a su trabajo, las largas e intensas jornadas, el impacto emocional, la toma de decisiones, la gran responsabilidad y el impacto negativo en los pacientes (Rodríguez Lara & Bazán Campos, 2015).

Luego de la pandemia del COVID-19 las problemáticas de los profesionales de salud se ha visualizado en mayor cantidad, el personal del Hospital General Latacunga, fue asignado para el manejo de esta enfermedad por lo que el personal sanitario ha estado en primera línea de atención trabajando en turnos de 24 horas en áreas de aislamiento respiratorio, lugares en los cuales se encontraban en situaciones difíciles durante la jornada laboral en aquel entonces, ya que fuimos un grupo importante en la solución de esta situación, el personal sanitario se encuentra expuesto a varios factores de riesgo que predisponen a que los empleados presenten enfermedades ocupacionales como el estrés laboral, estos están agrupados como factores personales y colectivos, ya que nuestro trabajo es brindarle atención a las dolencias de los seres humanos, realizando las tareas de forma eficiente y eficaz.

Se realizar el presente proyecto de investigación en el Hospital General Latacunga de segundo nivel ubicado en la sierra centro del país en la provincia de Cotopaxi corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la investigación es de gran aporte ya que se pueden analizar los factores de riesgo asociados al estrés laboral en los profesiones de la salud de tal forma poder prevenirlos y garantizar un ambiente laboral saludable y seguro, con el objetivo de responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los Factores de riesgo asociados al estrés laboral

en el personal sanitario del Hospital General Latacunga?, durante el periodo de enero a diciembre del 2023.

Ya que el estrés representa una gran problemática en el cumplimiento de las actividades laborales, dando como efecto el mal desempeño en las actividades y en ocasiones falencias en la atención al paciente.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los Factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga?, durante el periodo de enero a diciembre del 2023.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Determinar los principales factores de riesgo que ocasionan el estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga de enero a diciembre del año 2023 para crear un ambiente positivo y saludable.

Objetivo Específicos:

- Identificar los factores de riesgo asociados al estrés laboral que más prevalezca en el Hospital General Latacunga en el personal sanitario.
- Analizar mediante instrumentos de investigación aplicados al personal sanitario del Hospital general de Latacunga los factores que contribuyen al estrés laboral.
- Realizar un plan de prevención que evite los factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

En el año 2023, se realizó un estudio de tipo analítico, observacional, de corte transversal en el Hospital General Latacunga de segundo nivel ubicado en la sierra centro del país en la provincia de Cotopaxi corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicado en la Provincia de Cotopaxi, en la calle Quito y Leopoldo Pino, en la cual participaron 122 trabajadores del personal sanitario que cumplían con los criterios de inclusión.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Sexo, masculino y femenino, personal operativo y jornadas laborales de turnos que involucran horarios rotativos, diurnos, y nocturnos o mixtos (Ministerio de relaciones laborales, 2012), durante el año 2023, pertenecientes a la nómina del Hospital; personal de salud como médicos (tratantes y especialistas) y licenciadas en enfermería de las áreas de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología y licenciados del área de imagen, laboratorio clínico, fisioterapia, auxiliares, odontólogos y psicólogos, los mismos que se encuentran en contacto directo con los pacientes.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Se excluye al personal administrativo de esta casa de salud ya que sus funciones son ajenas al sistema sanitaria y empleados que trabajen menos de 6 meses en esta casa de salud.

DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

En este tipo de estudio las variables que se utilizó para determinar los factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga, son las características sociodemográficas y sus condiciones laborales detalladas a continuación.

Sexo (hombre o mujer), edad entre 20 a 40 o más años, nivel de educación (secundaria, media completa, superior universitaria completa, superior universitaria o posgrado), tipo de relación laboral se tomó en cuenta al tipo de contrato indefinido, ocasional, partida especial LOSEP, nombramiento indefinido y nombramiento provisional, en la jornada laboral se clasifico en turnos diurnos y rotativos, en el nivel de atención se clasifico en alto o muy alto, en variables como, atender a varias tareas al mismo tiempo, en tareas complejas complicadas o difíciles, esconder sus emociones en su puesto de trabajo, considera su trabajo excesivo, trabajar muy rápido, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, tiempo suficiente para realizar su trabajo y estado de salud actual se clasifico en, muchas veces, algunas veces y solo alguna vez.

En relación a alertas del volcán Cotopaxi generan síntomas de estrés se clasifico en sí y no.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Para investigación la información es obtenida mediante una encuesta realizada para el efecto, en Google Forms, basada en las "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica" 2a versión, consta de 11 ítems el mismo que se ha modificado en algunos ítems ya que la encuesta debe acoplarse a nuestra realidad y condiciones laborales como son horarios, tipos de contrato y factores de riesgo, por ejemplo, ante una posible erupción

del volcán Cotopaxi, se consideró importante implementar una pregunta en la encuesta, detallada de la siguiente manera: Las alertas relacionadas con el volcán Cotopaxi generan en usted síntomas de estrés, pregunta realizada en base a la ubicación del Hospital General Latacunga, el mismo está situado en una zona considerada de alto riesgo porque recibiría los flujos de lodo si ocurre una erupción del volcán Cotopaxi.

Adicional a la encuesta antes indicada se elaboró en la misma plataforma Google Forms el cuestionario de salud mental DASS-21 DEPRESIÓN/ ANSIEDAD/ ESTRÉS, el mismo que consta de 21 ítems.

Para obtener la información se envió las encuestas por medio de dispositivos móviles a través de la aplicación whatsapp a 122 trabajadores sanitarios del Hospital General Latacunga, los resultados fueron reportados en un documento Excel donde se codificaron, luego fueron tabulados y procesados en el programa Epi Info V7 por medio de análisis estadístico obteniendo valores de Chi cuadrado, Odd ratio crudo y ajustado, para el posterior análisis de datos en un documento en Word.

Con los resultados de esta investigación se podrá identificar y analizar las condiciones de trabajo, medidas de seguridad y salud ocupacional en el personal sanitario. Se trata de una investigación muy necesaria, ya que se podrá identificar los factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga y de esta manera se podrá plantear soluciones a fin de garantizar la salud mental de personal sanitario de esta casa de salud.

RESULTADOS

La población encuestada constituye a 122 trabajadores, donde el 87.70% son personal femenino y el 12.30% son personal masculino, dentro de este grupo de personas existe una asociación estadísticamente significativa con el tipo de jornada laboral, que se distribuye entre un horario diurno de lunes a viernes y rotativos que se distribuyen de día o noche por guardias, y el sexo, reportando un chi cuadrado de 0.024. También se analiza que existe otra asociación estadísticamente significativa se da entre la jornada laboral, distribuida en un 59.02% del personal labora en turnos rotativos y el 40.98% en horario diurno, y que el horario laboral se adapte a compromisos sociales o familiares del trabajador, teniendo un chi cuadrado de 0.007.

Tabla 1. Prevalencia de la relación estadísticamente significativa entre el tipo de jornada laboral en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores. N=122

VARIABLE	CATEGORIA	TIPO DE JORNADA LABORAL		CHI CUADRADO
		DIURNO	ROTATIVOS	
		n (%)	n (%)	
SEXO	Mujer	48 (44.86)	59 (55.14)	0.024
	Hombre	2 (13.33)	13 (86.67)	
EDAD	20 - 29 años / 30 - 39 años	23 (40.35)	34 (59.65)	1
	40 - 49 años / 50 años o más que 50 años	27 (41.54)	38 (58.46)	
NIVEL DE EDUCACION	Educación Secundaria / Media completa	9 (32.14)	19 (67.86)	0.521
	Educación Superior Universitaria completa	28 (42.42)	38 (57.58)	
	Educación Superior Universitaria de Postgrado	13 (46.43)	15 (53.57)	
TIPO DE RELACION LABORAL	Contrato indefinido (código de trabajo) / Contrato ocasional cargo vacante	10 (37.04)	17 (62.96)	0.886
	Contrato partida especial LOSEP	14 (41.18)	20 (58.82)	
	Nombramiento definitivo / Nombramiento provisional	26 (42.62)	35 (57.38)	
HORARIO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS	Muy bien / Bien	43 (48.31)	46 (51.69)	0.007
	No muy bien / Nada bien	7 (21.21)	26 (78.79)	

NIVEL DE ATENCION ALTO O MUY ALTO	Siempre	24 (36.92)	41 (63.08)	0.621
	Muchas veces / Algunas veces	22 (45.83)	26 (54.17)	
	Solo alguna vez / Nunca	4 (44.44)	5 (55.56)	
ATENDER A VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Siempre	15 (41.67)	21 (58.33)	0.251
	Muchas veces / Algunas veces	27 (36.99)	46 (63.01)	
	Solo alguna vez / Nunca	8 (61.54)	5 (38.46)	
TAREAS COMPLEJAS COMPLICADAS O DIFICILES	Siempre	8 (42.11)	11 (57.89)	0.977
	Muchas veces / Algunas veces	31 (41.33)	44 (58.67)	
	Solo alguna vez / Nunca	11 (39.29)	17 (60.71)	
ESCONDER SUS EMOCIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO	Siempre	8 (53.33)	7 (46.67)	0.192
	Muchas veces / Algunas veces	21 (33.33)	42 (66.67)	
	Solo alguna vez / Nunca	21 (47.73)	23 (52.27)	
CONSIDERA SU TRABAJO EXCESIVO	Siempre	6 (40)	9 (60)	0.908
	Muchas veces / Algunas veces	24 (39.34)	37 (60.66)	
	Solo alguna vez / Nunca	20 (43.48)	26 (56.52)	
TRABAJAR MUY RAPIDO	Siempre	8 (33.33)	16 (66.67)	0.343
	Muchas veces / Algunas veces	33 (40.24)	49 (56.76)	
	Solo alguna vez / Nunca	9 (56.25)	7 (43.75)	
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ERICTOS Y MUY CORTOS	Siempre	9 (42.86)	12 (57.14)	0.734
	Muchas veces / Algunas veces	25 (37.88)	41 (62.12)	
	Solo alguna vez / Nunca	16 (45.71)	19 (54.29)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR SU TRABAJO	Siempre	14 (56)	11 (44)	0.223
	Muchas veces / Algunas veces	28 (37.84)	46 (62.16)	
	Solo alguna vez / Nunca	8 (34.78)	15 (65.22)	
ESTADO DE SALUD ACTUAL	Excelente / Muy Buena	14 (41.18)	20 (58.82)	0.442
	Buena	24 (36.92)	41 (63.08)	
	Regular	12 (52.17)	11 (47.83)	
ALERTAS DEL VOLCAN COTOPAXI GENERAN SINTOMAS DE ESTRÉS	Si	30 (36.14)	53 (63.86)	0.120
	No	20 (51.28)	19 (48.72)	

*Valores de Chi cuadrado

Autores: Andrea Ruiz / Sandra Toapanta

Fuente: Epi Info v7

Tabla 2. Prevalencia del estrés en relación a las características sociodemográficas de los trabajadores. N=122

VARIABLE	CATEGORIA	DEPRESION					CHI CUADRADO	ANSIEDAD					CHI CUADRADO	ESTRÉS					CHI CUADRADO
		NO	LEVE	MODERADA	SEVERA	EXTREMADAMENTE SEVERA		NO	LEVE	MODERADA	SEVERA	EXTREMADAMENTE SEVERA		NO	LEVE	MODERADA	SEVERA	EXTREMADAMENTE SEVERA	
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
TIPO DE JORNADA LABORAL	Diurno	35 (70)	7 (14)	4 (8)	4 (8)	0 (0)	0.1878	33 (66)	4 (8)	5 (10)	3 (6)	5 (10)	0.3542	39 (78)	1 (2)	9 (18)	1 (2)	0 (0)	0.0128
	Rotativos	49 (68.6)	7 (9.72)	9 (12.5)	2 (2.78)	5 (6.94)		35 (48.61)	12 (16.67)	12 (16.67)	4 (5.56)	9 (12.5)		50 (69.44)	9 (12.5)	4 (5.56)	6 (8.33)	3 (4.17)	
SEXO	Mujer	76 (71.03)	13 (12.15)	12 (11.21)	3 (2.80)	3 (2.80)	0.013	61 (57.01)	15 (14.02)	15 (14.02)	7 (6.54)	9 (8.41)	0.0636	80 (89.89)	10 (9.35)	12 (11.21)	3 (2.80)	2 (1.87)	0.0026
	Hombre	8 (53.33)	1 (6.67)	1 (6.67)	3 (20)	2 (13.33)		7 (46.67)	1 (6.67)	2 (13.33)	0 (0.00)	5 (33.33)		9 (60)	0 (0.00)	1 (6.67)	4 (26.67)	1 (6.67)	
EDAD	20 - 29 años / 30 - 39 años	37 (64.91)	7 (12.28)	8 (14.04)	4 (7.02)	1 (1.75)	0.4279	30 (52.63)	8 (14.04)	11 (19.30)	1 (1.75)	7 (12.28)	0.2413	38 (66.67)	6 (10.53)	8 (14.04)	4 (7.02)	1 (1.75)	0.5653
	40 - 49 años / 50 años o más que 50 años	47 (72.31)	7 (10.77)	5 (7.69)	2 (3.08)	4 (6.15)		38 (58.46)	8 (12.31)	6 (9.23)	6 (9.23)	7 (10.77)		51 (78.46)	4 (6.15)	5 (7.69)	3 (4.62)	2 (3.08)	
NIVEL DE EDUCACION	Educación Secundaria / Media completa	20 (71.43)	1 (3.57)	4 (14.29)	1 (3.57)	2 (7.14)	0.3171	16 (57.14)	5 (17.86)	3 (10.71)	1 (3.57)	3 (10.71)	0.4485	23 (82.14)	0 (0.00)	3 (10.71)	1 (3.57)	1 (3.57)	0.1496
	Educación Superior Universitaria completa	49 (74.24)	6 (9.09)	6 (9.09)	3 (4.55)	2 (3.03)		39 (59.09)	9 (13.64)	6 (9.09)	4 (6.06)	8 (12.12)		50 (75.76)	8 (12.12)	5 (7.58)	2 (3.03)	1 (1.52)	
	Educación Superior Universitaria de Postgrado	15 (53.57)	7 (25)	3 (10.71)	2 (7.14)	1 (3.57)		13 (46.43)	2 (7.14)	8 (28.57)	2 (7.14)	3 (10.71)		16 (57.14)	2 (7.14)	5 (17.86)	4 (14.)	1 (3.57)	

TIPO DE RELACION LABORAL	Contrato indefinido (código de trabajo) / Contrato ocasional cargo vacante	18 (66.67)	3 (11.11)	2 (7.41)	2 (7.41)	2 (7.41)	0.758	14 (51.85)	5 (18.52)	1 (3.70)	1 (3.70)	6 (22.22)	0.1652	20 (74.07)	1 (3.70)	2 (7.41)	3 (11.1)	1 (3.70)	0.8178
	Contrato partida especial LOSEP	25 (73.53)	2 (5.88)	3 (8.82)	2 (5.88)	2 (5.88)		21 (61.76)	5 (14.71)	5 (14.71)	0 (0.00)	3 (8.82)		25 (73.53)	2 (5.88)	4 (11.76)	2 (5.88)	1 (2.94)	
	Nombramiento definitivo / Nombramiento provisional	41 (67.21)	9 (14.75)	8 (13.11)	2 (3.28)	1 (1.64)		33 (54.10)	6 (9.84)	11 (18.03)	6 (9.84)	5 (8.20)		44 (72.13)	7 (11.48)	7 (11.48)	2 (3.28)	1 (1.64)	
HORARIO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS	Muy bien / Bien	63 (70.79)	11 (12.36)	8 (8.99)	3 (3.37)	4 (4.49)	0.5598	52 (58.43)	11 (12.36)	9 (10.11)	6 (6.74)	11 (12.36)	0.3061	66 (74.16)	8 (8.99)	9 (10.11)	3 (3.37)	3 (3.37)	0.3157
	No muy bien / Nada bien	21 (63.64)	3 (9.09)	5 (15.15)	3 (9.09)	1 (3.03)		16 (48.48)	5 (15.15)	8 (24.24)	1 (3.03)	3 (9.09)		23 (69.70)	2 (6.06)	4 (12.12)	4 (12.1)	0 (0.00)	
NIVEL DE ATENCION ALTO O MUY ALTO	Siempre	46 (70.77)	8 (12.31)	4 (6.15)	3 (4.62)	4 (6.15)	0.251	37 (56.92)	7 (10.77)	7 (10.77)	4 (6.15)	10 (15.38)	0.4108	48 (73.85)	4 (6.15)	6 (9.23)	4 (6.15)	3 (4.62)	0.4057
	Muchas veces / Algunas veces	29 (60.42)	6 (12.50)	9 (18.75)	6 (6.25)	1 (2.08)		24 (50)	7 (14.58)	10 (20.83)	3 (6.25)	4 (8.33)		32 (66.67)	6 (12.5)	7 (14.58)	3 (6.25)	0 (0.00)	
	Solo alguna vez / Nunca	9 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		7 (77.78)	2 (22.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		9 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	
ATENDER A VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Siempre	26 (72.22)	4 (11.11)	1 (2.78)	3 (8.33)	2 (5.56)	0.1738	22 (61.11)	2 (5.56)	4 (11.11)	2 (5.56)	6 (16.67)	0.2471	25 (69.44)	2 (5.56)	5 (13.89)	3 (8.33)	1 (2.78)	0.77
	Muchas veces / Algunas veces	46 (63.01)	10 (13.70)	12 (16.44)	2 (2.74)	3 (4.11)		36 (49.32)	13 (17.81)	13 (17.81)	5 (6.85)	6 (8.22)		52 (71.23)	8 (10.96)	7 (9.59)	4 (5.48)	2 (2.74)	
	Solo alguna vez / Nunca	12 (92.31)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (7.69)	0 (0.00)		10 (76.92)	1 (7.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (15.38)		12 (92.31)	0 (0.00)	1 (7.69)	0 (0.00)	0 (0.00)	
TAREAS COMPLEJAS COMPLICADAS O DIFICILES	Siempre	12 (63.16)	4 (21.05)	1 (5.26)	1 (5.26)	1 (5.26)	0.3933	11 (57.89)	1 (5.26)	1 (5.26)	2 (10.53)	4 (21.05)	0.1354	12 (63.16)	1 (5.26)	3 (15.79)	2 (10.5)	1 (5.26)	0.3148
	Muchas veces / Algunas veces	48 (64)	8 (10.67)	11 (14.67)	5 (6.67)	3 (4)		36 (48)	12 (16)	15 (20)	4 (5.33)	8 (10.67)		52 (69.33)	7 (9.33)	10 (13.33)	5 (6.67)	1 (1.33)	

	Solo alguna vez / Nunca	24 (85.71)	2 (7.14)	1 (3.57)	0 (0.00)	1 (3.75)		21 (75)	3 (10.71)	1 (3.57)	1 (3.57)	2 (7.14)		25 (89.29)	2 (7.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (3.57)	
ESCONDER SUS EMOCIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO	Siempre	12 (80)	1 (6.67)	0 (0.00)	1 (6.67)	1 (6.67)	0.4151	12 (80)	0 (0.00)	2 (13.33)	0 (0.00)	1 (6.67)	0.1689	11 (73.33)	1 (6.67)	1 (6.67)	1 (6.67)	1 (6.67)	0.444
	Muchas veces / Algunas veces	39 (61.90)	7 (11.11)	10 (15.87)	3 (4.76)	4 (6.35)		27 (42.86)	10 (15.87)	11 (17.46)	5 (7.94)	10 (15.87)		42 (66.67)	5 (7.94)	8 (12.70)	6 (9.52)	2 (3.17)	
	Solo alguna vez / Nunca	33 (75)	6 (13.64)	3 (6.82)	2 (4.55)	0 (0.00)		29 (65.91)	6 (13.64)	4 (9.09)	2 (4.55)	3 (6.82)		36 (81.82)	4 (9.09)	4 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	
CONSIDERA SU TRABAJO EXCESIVO	Siempre	7 (46.67)	3 (20)	1 (6.67)	1 (6.67)	3 (20)	0.0031	7 (46.67)	1 (6.67)	1 (6.67)	1 (6.67)	5 (3.33)	0.0216	8 (53.33)	1 (6.67)	1 (6.67)	3 (20)	2 (13.33)	0.0012
	Muchas veces / Algunas veces	37 (60.66)	10 (16.39)	9 (14.75)	4 (6.56)	1 (1.64)		29 (47.54)	8 (13.11)	14 (22.95)	4 (6.56)	6 (9.84)		40 (65.57)	8 (13.11)	10 (16.39)	3 (4.92)	0 (0.00)	
	Solo alguna vez / Nunca	40 (86.96)	1 (2.17)	3 (6.52)	1 (2.17)	1 (2.17)		32 (69.57)	7 (15.22)	2 (4.35)	2 (4.35)	3 (6.52)		41 (89.13)	1 (2.17)	2 (4.35)	1 (2.17)	1 (2.17)	
TRABAJAR MUY RAPIDO	Siempre	18 (75)	2 (8.33)	0 (0.00)	1 (4.17)	3 (12.5)	0.084	5 (62.5)	1 (4.17)	3 (12.5)	0 (0.00)	5 (20.83)	0.1597	18 (75)	2 (8.33)	0 (0.00)	2 (8.33)	2 (8.33)	0.1375
	Muchas veces / Algunas veces	52 (63.41)	11 (13.41)	13 (15.85)	4 (4.88)	2 (2.44)		41 (50)	14 (17.07)	14 (17.07)	6 (7.32)	7 (8.54)		56 (68.29)	8 (9.76)	12 (14.63)	5 (6.10)	1 (1.22)	
	Solo alguna vez / Nunca	14 (87.5)	1 (6.25)	0 (0.00)	1 (6.25)	0 (0.00)		12 (75)	1 (6.25)	0 (0.00)	1 (6.25)	2 (12.5)		15 (93.75)	0 (0.00)	1 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	Siempre	13 (61.90)	2 (9.52)	3 (14.29)	0 (0.00)	3 (14.29)	0.0536	12 (57.14)	1 (4.76)	3 (14.29)	1 (4.76)	4 (19.05)	0.0295	15 (71.43)	2 (9.52)	1 (4.76)	1 (4.76)	2 (9.52)	0.2108
	Muchas veces / Algunas veces	41 (62.12)	11 (16.67)	8 (12.12)	4 (6.06)	2 (3.03)		30 (45.45)	9 (13.64)	14 (21.21)	6 (9.09)	7 (10.61)		45 (68.18)	5 (7.58)	9 (13.64)	6 (9.09)	1 (1.52)	
	Solo alguna vez / Nunca	30 (85.71)	1 (2.86)	2 (5.71)	2 (5.71)	0 (0.00)		26 (74.29)	6 (17.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (8.57)		29 (82.86)	3 (8.57)	3 (8.57)	0 (0.00)	0 (0.00)	
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR SU TRABAJO	Siempre	18 (72)	1 (4)	1 (4)	2 (8)	3 (12)	0.2805	14 (56)	2 (8)	2 (8)	1 (4)	6 (24)	0.1414	19 (76)	1 (4)	1 (4)	2 (8)	2 (8)	0.2673
	Muchas veces / Algunas veces	49 (66.22)	11 (14.86)	10 (13.51)	3 (4.05)	1 (1.35)		42 (56.76)	9 (12.16)	14 (18.92)	5 (6.76)	4 (5.41)		53 (71.62)	6 (8.11)	11 (14.86)	4 (5.41)	0 (0.00)	
	Solo alguna vez / Nunca	17 (73.91)	2 (8.70)	2 (8.70)	1 (4.35)	1 (4.35)		12 (52.17)	5 (21.74)	1 (4.35)	1 (4.35)	4 (17.39)		17 (73.91)	3 (13.04)	1 (4.35)	1 (4.35)	1 (4.35)	
ESTADO DE SALUD ACTUAL	Excelente / Muy Buena	23 (67.65)	4 (11.76)	4 (11.76)	1 (2.94)	2 (5.88)	0.1539	20 (58.82)	4 (11.76)	4 (11.76)	3 (8.82)	3 (8.82)	0.4543	26 (76.47)	2 (5.88)	4 (11.76)	1 (2.94)	1 (2.94)	0.8004

	Buena	49 (75.38)	6 (9.23)	7 (10.77)	1 (1.54)	2 (3.08)		38 (58.46)	8 (12.31)	11 (16.92)	1 (1.54)	7 (10.77)		49 (75.38)	5 (7.69)	5 (7.69)	5 (7.69)	1 (1.54)	
	Regular	12 (52.17)	4 (17.39)	2 (8.70)	4 (17.39)	1 (4.35)		10 (43.48)	4 (17.39)	2 (8.70)	3 (13.04)	4 (17.39)		14 (60.87)	3 (13.04)	4 (17.39)	1 (4.35)	1 (4.35)	
ALERTAS DEL VOLCAN COTOPAXI GENERAN SINTOMAS DE ESTRÉS	Si	53 (63.86)	11 (13.25)	12 (14.46)	3 (3.61)	4 (4.82)	0.1709	40 (48.19)	13 (15.66)	15 (18.07)	6 (7.23)	9 (10.84)	0.0837	57 (68.67)	9 (10.84)	10 (12.05)	5 (6.02)	2 (2.41)	0.4961
	No	31 (79.49)	3 (7.69)	1 (2.56)	3 (7.69)	1 (2.56)		28 (71.79)	3 (7.69)	2 (5.13)	1 (2.56)	5 (12.82)		32 (82.05)	1 (2.56)	3 (7.69)	2 (5.13)	1 (2.56)	

*Valores de Chi cuadrado

Autores: Andrea Ruiz / Sandra Toapanta

Fuente: Epi Info V 7.

Se realizó un análisis estadístico de la relación entre el estrés y las diferentes características sociodemográficas de los trabajadores de la población estudiada, donde se reportaron datos estadísticamente significantes entre el estrés y las variables de tipo de jornada laboral (chi cuadrado = 0.0128), sexo (chi cuadrado = 0.0026) y en si el trabajador considera su trabajo excesivo (chi cuadrado = 0.0012), esta última se divide en categorías de siempre, muchas veces / algunas veces y solo alguna vez / nunca, reportado frecuencias de: 12,30%, 50% y 37.70% respectivamente.

Tabla 3. Odds ratios crudos y ajustados para la asociación del estrés con diversos factores de riesgo en la población encuestada. N=122

VARIABLE	CATEGORIA	ESTRÉS	
		ORC (IC95%)	ORA (IC95%)
TIPO DE JORNADA LABORAL	Diurno	1	0
	Rotativos	1.5600 (0.6761 - 3.5997)	1.3741 (0.4857 - 3.8874)
SEXO	Mujer	1	0
	Hombre	1.9771 (0.6443 - 6.0669)	2.8199 (0.7054 - 11.2733)
EDAD	20 - 29 años / 30 - 39 años	1	
	40 - 49 años / 50 años o más que 50 años	0.5490 (0.2447 - 1.2318)	0
NIVEL DE EDUCACION	Educación Secundaria / Media completa	1	0
	Educación Superior Universitaria completa	1.4720 (0.4807 - 4.5071)	1.3157 (0.3304 - 5.2397)
	Educación Superior Universitaria de Postgrado	<u>3.4500 (1.0156 - 11.7199)</u>	2.3239 (0.4817 - 11.2111)
TIPO DE RELACION LABORAL	Contrato indefinido (código de trabajo) / Contrato ocasional cargo vacante	1	0
	Contrato partida especial LOSEP	1.0286 (0.3258 - 3.2468)	1.2207 (0.3084 - 4.8311)
	Nombramiento definitivo / Nombramiento provisional	1.1039 (0.3954 - 3.0819)	1.1824 (0.3372 - 4.1460)
HORARIO SE ADAPTA A SUS COMPROMISOS	Muy bien / Bien	1	0
	No muy bien / Nada bien	1.2476 (0.5169 - 3.0113)	1.2209 (0.4224 - 3.5289)
NIVEL DE ATENCION ALTO O MUY ALTO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	0.4118 (0.2242 - 1.1932)	0
	Solo alguna vez / Nunca	0.0000 (0.0000 - >1.0E12)	0
ATENDER A VARIAS TAREAS AL MISMO TIEMPO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	0.9176 (0.3838 - 2.1937)	0
	Solo alguna vez / Nunca	0.1893 (0.0218 - 1.6411)	0
	Siempre	1	0

TAREAS COMPLEJAS COMPLICADAS O DIFICILES	Muchas veces / Algunas veces	0.7582 (0.2644 - 2.1743)	0
	Solo alguna vez / Nunca	0.2057 (0.0451 - 0.9383)	0
ESCONDER SUS EMOCIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	1.3750 (0.3906-4.8406)	0.9188 (0.1523 - 5.5438)
	Solo alguna vez / Nunca	0.6111 (0.1542 - 2.4221)	0
CONSIDERA SU TRABAJO EXCESIVO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	0.6000 (0.1912 - 1.8830)	0
	Solo alguna vez / Nunca	0.1394 (0.0352 - 0.5513)	0
TRABAJAR MUY RAPIDO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	1.3936 (0.4953 - 3.9204)	2.1492 (0.4115 - 11.2253)
	Solo alguna vez / Nunca	0.2000 (0.0216 - 1.8507)	0
TRABAJAR CON PLAZOS MUY ESTRICTOS Y MUY CORTOS	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	1.1667 (0.3965 - 3.4327)	0.8737 (0.1990 - 3.8355)
	Solo alguna vez / Nunca	0.5172 (0.1421 - 1.8826)	0
TIEMPO SUFICIENTE PARA REALIZAR SU TRABAJO	Siempre	1	0
	Muchas veces / Algunas veces	1.2547 (0.4401 - 3.5776)	1.1391 (0.2578 - 5.0326)
	Solo alguna vez / Nunca	1.1176 (0.3024 - 4.1304)	0.8554 (0.1521 - 4.8098)
ESTADO DE SALUD ACTUAL	Excelente / Muy Buena	1	0
	Buena	1.0612 (0.4012 - 2.8074)	1.0683 (0.3283 - 3.4767)
	Regular	2.0921 (0.6606 - 6.6257)	2.8795 (0.6469 - 12.8181)
ALERTAS DEL VOLCAN COTOPAXI GENERAN SINTOMAS DE ESTRÉS	Si	2.0852 (0.8144 - 5.3392)	1.3536 (0.3909 - 4.6878)
	No	1	0

*Valores de Chi cuadrado

Autores: Andrea Ruiz / Sandra Toapanta

Fuente: Epi Info v7

De acuerdo a los datos reportados se puede analizar que las variables con factores de riesgo es decir con un Odd ratio mayor a 1 son: tipo de jornada, sexo, tipo de relación laboral, si el horario se adapta a los compromisos sociales, esconder sus emociones en su puesto de trabajo, trabajar muy rápido, tiempo suficiente para realizar el trabajo, estado de salud actual, si las alertas del volcán

Cotopaxi generan síntomas de estrés y el nivel de educación, esta última variable es la única con un intervalo que no atraviesa el 1 por ello es que es estadísticamente relevante, con una significancia de 3.45, es decir que el personal con un nivel educacional más alto es propenso a presentar estrés.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Mediante el presente estudio de investigación se logró analizar los resultados obtenidos en este estudio dando cumplimiento a la pregunta de investigación. ¿Cuáles son los Factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga?, durante el año 2023.

Para investigación la información se obtuvo mediante una encuesta realizada para el efecto, en Google Forms, basada en las "Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica" 2a versión, consta de 11 ítems, adicional a la encuesta antes indicada se realizó el cuestionario de salud mental DASS-21 DEPRESIÓN/ ANSIEDAD/ ESTRÉS, el mismo que consta de 21 ítems, el mismo que nos permite evaluar tres escalas las mismas que son ansiedad, depresión y estrés en nuestro proyecto de investigación se encuentra enfocado directamente en el estrés laboral.

La población encuestada para este estudio es de 122 trabajadores sanitarios del Hospital General Latacunga, ubicado en la sierra centro del país en la provincia de Cotopaxi corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre los cuales se encuentran médicos (tratantes y especialistas), licenciadas en enfermería de las áreas de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología y licenciados del área de imagen, laboratorio clínico, fisioterapia, auxiliares, odontólogos y psicólogos, los mismos que se encuentran en contacto directo con los pacientes, donde el 87.70% de los trabajadores encuestados corresponde al sexo femenino y el 12.30% sexo masculino, se determinó que estadísticamente existe una asociación significativa entre la variable sexo y la

jornada laboral la misma que se encuentra distribuida en un 59.02% del personal labora en turnos rotativos y el 40.98% en horario diurno.

En los estudios realizados se determinaron que en especial el personal de enfermería con jornadas de turnos rotativos tuvo puntajes más altos insatisfactorios lo que determino estrés laboral (Gonzales Polo, 2013; Baye et al., 2020).

En este estudio se realizó un análisis estadístico de la relación entre el estrés y las diferentes características sociodemográficas de los trabajadores de la población estudiada, donde se reportaron datos estadísticamente significantes entre el estrés y las variables de tipo de jornada laboral (chi cuadrado = 0.0128), sexo (chi cuadrado = 0.0026) y en si el trabajador considera su trabajo excesivo (chi cuadrado = 0.0012) esta última se divide en categorías de siempre, muchas veces / algunas veces y solo alguna vez / nunca, reportado frecuencias de: 12,30%, 50% y 37.70% respectivamente.

Se evidencio un Odd ratio mayor a 1 son: tipo de jornada, sexo, tipo de relación laboral, si el horario se adapta a los compromisos sociales, esconder sus emociones en su puesto de trabajo, trabajar muy rápido, tiempo suficiente para realizar el trabajo, estado de salud actual, si las alertas del volcán Cotopaxi generan síntomas de estrés y el nivel de educación, esta última variable es la única con un intervalo que no atraviesa el 1 por ello es que es estadísticamente relevante, con una significancia de 3.45, es decir que el personal con un nivel educacional más alto es propenso a presentar estrés, en este caso se encuentran los médicos especialistas que poseen una alta demanda de pacientes que son derivados de las distintas áreas medicas como interconsulta, tienen gran responsabilidad ya que llevan el control de cirugías y de la recuperación del

paciente durante la hospitalización lo cual conlleva a mayor responsabilidad y carga laboral.

Luego de la pandemia del COVID-19 las problemáticas de los profesionales de salud se ha visualizado en mayor cantidad, el personal del Hospital General Latacunga, fue asignado para el manejo de esta enfermedad por lo que el personal sanitario ha estado en primera línea de atención trabajando en turnos de 24 horas en áreas de aislamiento respiratorio, lugares en los cuales se encontraban en situaciones difíciles durante la jornada laboral en aquel entonces, ya que fuimos un grupo importante en la solución de esta situación, el personal sanitario se encuentra expuesto a varios factores de riesgo que predisponen a que los empleados presenten enfermedades ocupacionales como el estrés laboral, estos están agrupados como factores personales y colectivos, ya que nuestro trabajo es brindarle atención a las dolencias de los seres humanos, realizando las tareas de forma eficiente y eficaz.

Por ello, nuestros resultados se comparan con estudios realizados ante el impacto de la COVID – 19, en 421 profesionales sanitarios del Departamento de Salud de la CAPV y Navarra España, de los cuales 338 eran de sexo femenino y 83% de sexo masculino, el 46.7% de los participantes indicaron sufrir estrés, el 37% ansiedad, el 27.45% depresión y el 28.9% problemas en relación al sueño. En relación al sexo las mujeres tienen grandes niveles de ansiedad y estrés ($p=0.008$), los datos muestran como resultado que gran porcentaje del personal sanitario ha indicado sufrir sintomatología en relación al estrés, la ansiedad y los trastornos de sueño. Relacionadas a extensas jornadas laborales (Rodríguez et al., 2021).

La permanencia de largas horas en el lugar de trabajo, la reorganización de horarios laborales y la rápida transmisión de la COVID 19, determinaron que se realice un estudio en el Ecuador con el propósito de analizar la afectación del estrés laboral en el

personal de salud, el 30% de las enfermedades ocupacionales son determinadas por el estrés laboral (Ramos, Pantoja, & Tejera, 2019).

Un estudio en el cantón Colta, ubicado al suroeste de la provincia de Chimborazo, en Ecuador, en los meses iniciales de la pandemia COVID -19 a 109 trabajadores profesionales de la salud de los cuales 58 fueron de sexo femenino y 51 fueron de sexo masculino en un rango de edad de 20 y 60 años, en relación a los horarios de trabajo 97% cumplen un horario diurno con un nivel de cuarto nivel 57%.

El promedio de estrés laboral para los profesionales de la salud es de 83.5% lo cual indica que la mayor parte de los trabajadores se encuentran con factores asociados al estrés laboral (Pallasco R, B. 2022).

Finalmente, este análisis demuestra que los profesionales de la salud están expuestos a factores asociados al estrés laboral.

Nuestro estudio de investigación se ha realizado por primera vez en el Hospital General Latacunga por lo que no contamos con datos anteriores, lo cual nos permita realizar una correlación, hemos comparado con estudios relacionados al COVID19 ya que ocasiono estrés laboral en el personal sanitario a nivel mundial, al encontrarse en primera línea de atención.

El estudio de investigación realizado en el Hospital General Latacunga, al personal sanitario de esta casa de salud demuestra que estadísticamente existe una asociación significativa entre la variable sexo y la jornada laboral la misma que se encuentra distribuida en un 59.02% del personal labora en turnos rotativos y el 40.98% en horario diurno, así mismo se reportaron datos importantes entre el estrés laboral y las variables de tipo jornada laboral, sexo y trabajo excesivo.

FENÓMENOS IDENTIFICADOS

En nuestro estudio se ha identificado factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga, con un factor de riesgo significativo tenemos la jornada laboral, la misma que incluye turnos que involucran horarios rotativos, diurnos, y nocturnos o mixtos, lo que ocasiona que los horarios no se adaptan a los compromisos sociales, esta acción puede generar ansiedad, preocupación constante lo que acrecienta la carga de estrés.

Otros factores que generan estrés son las condiciones relacionadas al entorno de trabajo lo cual varía de acuerdo al área laboral entre ellos se puede resaltar tipo de relación laboral con la casa de salud, nivel de educación del profesional sanitario, trabajo excesivo, tiempos insuficientes para realizar el trabajo lo cual genera una sobrecarga laboral.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Durante la recolección de datos principalmente en el desarrollo del cuestionario para la estimación de estrés laboral suelen presentarse limitaciones frecuentes.

Subjetividad al momento de emitir la respuesta, tiempo y dedicación para el desarrollo del cuestionario y ausencia de información confiable y honesta lo cual puede ocasionar resultados sesgados.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El estrés laboral influye de forma significativa en el ambiente laboral en el Hospital General Latacunga y por ende de forma general en sus vidas, el alto nivel de trabajo que se enfrenta el personal sanitario de esta casa de salud, como médicos, auxiliares y enfermeras, han contribuido que los niveles de estrés laboral se incrementen considerablemente, ya que se encuentra expuesto a factores de riesgo que magnifica esta problemática.

Se ha identificado que las exigencias, presiones y la sobrecarga laboral dificultan las habilidades y recursos del trabajador, originando factores de riesgo que predisponen a que se presente el estrés laboral.

Por tal motivo, se recomienda al área de talento humano realizar el seguimiento a través del departamento de medicina ocupacional del Hospital General Latacunga, a fin de controlar los factores de riesgo asociados al estrés laboral.

Además, se debe establecer horarios de trabajo que eviten jornadas de trabajo extensas ya que afectan directamente a la salud y bienestar del personal sanitario, es necesario implementar espacios de hidratación y de descanso adecuados, realizar pausas activas y de ser posible fuera del horario laboral realizar ejercicio. Capacitación constante en el personal con temas de apoyo, bienestar laboral y profesional. Las altas gerencias deben permanecer en capacitaciones a fin de reconocer y monitorear signos de estrés laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En nuestra investigación se trabajó en el estudio de los factores de riesgo que producen estrés en el personal sanitario del hospital del IESS de la ciudad de Latacunga, donde se concluye que existe una asociación significativa entre el tipo de jornada cada trabajador, con el sexo, predominando en el personal femenino que abarca el 87.7%, y en si los trabajadores perciben que su horario laboral se ajusta adecuadamente a sus compromisos personales exponiendo el 46% que si se adapta, estas dos variables intervienen en gran medida en el estudio de la tendencia del estrés.

En lo que concierne a las preguntas realizadas por medio del DASS-21 se analiza que existe una relación estadísticamente significativa entre la presentación extremadamente severa del estrés y la jornada laboral en los trabajadores de los turnos rotativos, también con el tipo de sexo donde existe mayor incidencia en las mujeres y en si los empleados consideran muchas veces que su trabajo es excesivo con una frecuencia del 50%.

Dentro de nuestros datos estudiados las variables con factores de riesgo elevado se encontraron: al tipo de jornada, sexo; variables con representación dentro de cada análisis estadístico; también se presentó el tipo de relación laboral, si el horario se adapta a los compromisos sociales, si los trabajadores deben esconder sus emociones en su puesto de trabajo, trabajar muy rápido, tiempo suficiente para realizar el trabajo, estado de salud actual, si las alertas del volcán Cotopaxi generan síntomas de estrés y el nivel de educación, esta última es la variable con resultado estadísticamente relevante, concluyendo que los trabajadores con mayor nivel de educación como especialidades o maestrías presentan un aumentado índice de factores de riesgo para estrés, esto se ve muy a menudo dentro del ámbito de la salud ya que los especialistas son médicos con agendas extendidas para abarcar la atención de los pacientes y en donde se emite un diagnóstico más especificado en cada conjunto de patologías.

Con todo lo antes analizado exponemos que dentro de la población estudiada no existe un número elevado de presentación de estrés pero si se observa relación entre varios factores de riesgo y esta problemática, por ello se debe implementar planes de prevención, ya que todavía el sector administrativo esta a tiempo de intervenir para que se tomen medidas de regulación y esto no se incrementa, de acuerdo a nuestro estudio una de las medidas con mayor importancia a tomar es incluir una mejora en la agenda de las atenciones de los médicos contratando más personal y acoger la opinión continua de los trabajadores, también realizar actividades que combinen la integración laboral con la personal para que los trabajadores armonicen y creen un balance entre estos dos puntos de su vida cotidiana, y por último en los trabajadores de las jornadas rotativas incluir estudios continuos de sus niveles de estrés ya que ellos se encuentran con una mayor prevalencia de presentar estrés. El presente estudio da apertura para realizar un análisis detallado de los factores de riesgo específicos entre los médicos generales y especialistas obteniendo los diferentes niveles de estrés de cada grupo. Es vital implementar estrategias con el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional para reconocer los factores de riesgo.

REFERENCIAS

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.
- Agüero M, M., Pérez F, T., & Troz P, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID -19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*.
- Moncada R, B., Suarez L, M., Duque C, L., & Escobar S, K. (2021). ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19. *Perfiles*.
- Patlan P, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *SaludUninorte*.
- Union Sindical Obrera. (6 de agosto de 2020). *USO*. Obtenido de USO:
<https://www.uso.es/estres-laboral-como-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo de España. (14 de noviembre de 2018). *Salud laboral*. Obtenido de Salud laboral : <https://saludlaboral.org/riesgo-de-estres-laboral/>
- Mejia , C., Chacon , J., Enamorado L, O., Garnica, L., Chacon P, S., & Garcia E, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asoc Esp Med Trab*.
- Buitrago O, L., Barrera V, M., Plazas S, L., & Chaparro P, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *ISUB*.

- Martínez M, L. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19: INSTRUMENTOS PARA SU EVALUACIÓN. *Revista de comunicacion y salud* .
- Gómez-Francisco, L. A., Ocampo-Marín, S., Montoya-Narváez, D. E., Valtierra-Contreras, C. G., Rentería-Hernández, F. L., Vázquez-Rincón, M., . . . Rodríguez-Nava, V. (2021). Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. *Lux Medica* .
- Barea M, A. (2018). ANÁLISIS MODELOS TEÓRICOS ESTRÉS LABORAL APLICADOS A UN CASO REAL DEL SECTOR SANITARIO. *Universitat Jaume I* .
- Álvaro Monterrosa-Castro, R. D.-R.-S.-L.-M. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Med UNAB*.
- César Carrillo-García, M. I.-R.-F.-R. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global* .
- Portero C, S. (2019). ESTRÉS LABORAL, BURNOUT, SATISFACCIÓN, AFRONTAMIENTO Y SALUD GENERAL DEL PERSONAL SANITARIO DE URGENCIAS. *Universidad de Córdoba* .
- Patricia Liliana Leon Reyna, M. G. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería* .
- C. Leal-Costa, J. D.-A.-M.-M. (2021). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *Universidad de Murcia* .

Betsaida Carballo Ortega, M. V. (202). EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN LA PLANTA DE HOSPITALIZACIÓN DE PACIENTES COVID-19. *Servicio Canario de Salud*.

Quiranza M, J. (2021). ESTRÉS LABORAL DURANTE LA COVID-19: A PROPÓSITO DE UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA . *UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK* .

María Betancourt Delgado, W. D. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM*.

Estrella Mero Quijije, Y. S. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *ReciMund*.

Cristoba, E. Z. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*.

Sosa M, Cuamatzi M. (2018). La mística de la profesión de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguridad Social*, 51 - 56.

Study of workplace stress and coping mechanisms in Ecuadorian public institutions. RAMOS, Valentina 1; PANTOJA, Odette 2; TEJERA, Eduardo 3; GONZALEZ, Mario S. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/19400708.html>

Betancourt, M., Dominguéz, W., Peláez, B., & Herrera, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM-Ciencias: Revista Científic Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>

Rodríguez et al., (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles Revista de Psiquiatría y Salud Mental, Volumen 14, Número 2, Abril–Junio 2021, Páginas 106-112

Pallasco R, B. (2022).ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE ATENCIÓN PRIMARIA DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19
<https://revistamedica.com/estres-laboral-personal-atencion-primaria-pandemia/>

ANEXOS

ANEXO 1

Enlace a cuestionario realizado en Forms.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=kk1aWB3bu0u1rMUpnjiU4_unMfogBnFAgesccwzcAIZUM0dEVDk3TINQU0NVWEU3WIIlNDhYTE9EVS4u



ANEXO 2

Carta de autorización para realizar el estudio.



Latacunga, 26 de abril de 2023.

Señor.

Mgs. Luis Adolfo Dueñas Cabezas.
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL GENERAL – LATACUNGA (E).
Presente.

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que las estudiantes TOAPANTA ACOSTA SANDRA LORENA con CI: 0502867567 y RUIZ CALDERON ANDREA ELIZABETH con CI: 0928103027 se encuentran cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Las estudiantes se encuentran desarrollando el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: *"Factores de riesgo asociados al estrés laboral en el personal sanitario del Hospital General Latacunga durante el año 2023"*.

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: juan.piedra@udla.edu.ec.

Saludos cordiales.

Juan Pablo Piedra
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.
Universidad de Las Américas Ecuador
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6
e-mail: juan.piedra@udla.edu.ec
Teléf: +593 (2) 3981000

