



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PREVALENCIA DE DISTRÉS LABORAL
EN EL PERSONAL OPERATIVO ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE
TRABAJO EN COMPARACIÓN CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
CENTROS DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EN EL AÑO
2023.

Profesor

ING. JUAN PABLO PIEDRA

Autor (es)

KARINA SOLEDAD IÑIGUEZ BETANCOURT
YADIRA MARIBEL TOALONGO NAULA

2023

RESUMEN

El distrés laboral hace referencia a una situación en la que los empleados experimentan altos niveles de presión, agotamiento o insatisfacción en el trabajo. Es causada por diversos factores como la carga excesiva, plazos ajustados, falta de apoyo, relaciones interpersonales difíciles, falta de control sobre el trabajo, inseguridad laboral, entre otros; es en sí un hecho demasiado frecuente y con graves consecuencias consideradas importantes, esto es debido a que afecta el bienestar psicológico así como el bienestar físico, además puede deteriorar la salud en general de todas las organizaciones. Se lo considera como un factor que empobrece la salud, la eficacia y la eficiencia, tanto de los individuos, así como de la sociedad y por ende actúa en principalmente en los lugares de trabajo, convirtiéndose así en un aspecto principal y de gran importancia de la seguridad y la salud laboral que debe siempre ser tomada en cuenta. (Del Hoyo 2014).

La presente investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia de distrés laboral asociada a las condiciones de trabajo del personal operativo en comparación del personal administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba en el año 2023.

El estudio es de tipo observacional- descriptivo porque deducimos circunstancias que se están presentado en los centros de hemodiálisis y es transversal porque nuestro principal objetivo es analizar los datos que obtuvimos de un grupo de trabajadores por medio de encuestas. En el presente estudio se demostró que el distrés laboral se encuentra presente en ambos grupos tanto en el personal administrativo como en el personal operativo existiendo una prevalencia del 87.50% en el personal administrativo y en el personal operativo con un 72.37%. Siendo una problemática importante en torno a la salud ocupacional en donde se propone realizar mayor investigación y poder intervenir con

adecuados programas que se enfoquen en la promoción de la salud desarrollados para disminuir la prevalencia de distrés laboral.

Palabras clave: distrés, hemodiálisis, operativo y administrativo

ABSTRACT

Job distress refers to a situation in which employees experience excessive levels of pressure, burnout, or job dissatisfaction. It can be caused by various factors such as excessive workload, tight deadlines, lack of support, difficult interpersonal relationships, lack of control over work, job insecurity, among others; It is an increasingly frequent phenomenon with important consequences, since it can affect physical and psychological well-being and also deteriorate the health of organizations. It is an impoverishing element of health and efficiency, both individual and social, and it acts to a great extent in the workplace, becoming a main aspect of occupational health and safety. (Del Hoyo 2014). The objective of this research is to determine the prevalence of occupational distress associated with the working conditions of operational personnel in comparison with administrative personnel of hemodialysis centers in the city of Riobamba in the year 2023. The study is of an observational-descriptive type because we deduce circumstances that are occurring in hemodialysis centers and it is cross-sectional because our objective is to analyze the data obtained from a group of workers through surveys. In the present study it was shown that work distress is present in both groups, both in administrative staff and in operational personnel, with a prevalence of 87.50% in administrative personnel and in operational personnel with 72.37%. This being a problem. around occupational health

where it is proposed to carry out more research and be able to intervene with adequate health promotion programs developed to reduce the prevalence of occupational distress.

Key words: occupational distress, hemodialysis, operational personnel, administrative personnel.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT.....	3
3.	INTRODUCCIÓN	7
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	11
5.	RESULTADOS	16
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	26
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
8.	Referencias.....	32
9.	Bibliografía:.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE CENTROS DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA.	16
TABLA 2: PREVALENCIA DE DISTRÉS PSICOLÓGICO EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE CENTROS DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA.	19
TABLA 3: ODDS RATIO CRUDO Y AJUSTADO ENTRE EL DISTRÉS PSICOLÓGICO Y LOS TRABAJADORES OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE CENTROS DE HEMODIÁLISIS DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA:	23

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), anualmente fallecen 2,8 millones de trabajadores alrededor del mundo (OIT,2019), Éstas muertes pueden estar relacionadas ya sea con accidentes laborales o enfermedades profesionales, entre éstas últimas destaca el distrés (OIT, 2019). Debido al escenario laboral en el que nos encontramos, el cual se caracteriza por la globalidad y también por un aumento de la inestabilidad, se observa en los últimos años altos niveles de complejidad en el área laboral. (Dominguez et al, 2011). Es un escenario dominado por el dinamismo, en donde el hecho de que exista: fusiones de empresas, reorganización de recursos humanos y desarrollo de la tecnología; donde el eje principal es la necesidad de reducir costos, la extensa alta demanda de aumentar la productividad, mejorar la satisfacción del cliente y evidentemente el desgaste del profesional. (Turner et al, 2010). Las presiones laborales anteriormente citadas se ven afectadas también por varios aspectos sociales que han cambiado, un ejemplo puede ser el menor nivel de autonomía de los trabajadores, siempre existe mayor sobrecarga por la reducción de personal, hay que tomar en cuenta el aumento de la fragilidad de las demandas emocionales de los colaboradores, o un aspecto muy importante también es que los objetivos del trabajo no estén bien definidos desde un inicio, que los objetivos no sean muy claros o no se reciba una retroalimentación sobre los mismos. (Rodriguez Carvajal, 2011).

El distrés laboral o también llamado distrés ocupacional es aquel que tiene como causa única o principal el trabajo o la ocupación, se pueden distinguir dos tipos: agudo o crónico, y los factores que pueden desencadenar pueden ser factores como: emocionales, físicos y/o psicosociales, éstos podrían ocasionar perjuicios o daños en la salud de los trabajadores. (Ruotsalainen et al 2015). Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el estrés laboral está decretado por el trabajo en sí mismo, su diseño y las

organizaciones relacionadas con la mano de obra o cuando los requisitos para realizar el trabajo no corresponden a las habilidades, necesidades o recursos de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2002).

El distrés laboral ha demostrado tener efectos negativos físicamente, así como en la salud mental de los empleados y colaboradores. Puede dar lugar a varios síntomas entre ellos la fatiga, la ansiedad, la depresión, irritabilidad, trastornos de sueño, cefalea y dificultades de concentración. Además, el distrés laboral crónico, aumenta el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares, trastornos del estado de ánimo y problemas musculoesqueléticos. Es importante abordar el distrés laboral en dos niveles, el individual como el organizacional. En cuanto al nivel individual, los empleados pueden implementar estrategias para manejar el estrés, un ejemplo puede ser establecer límites entre dos puntos: el trabajo y la vida personal, otra buena recomendación es practicar técnicas de relajación, hacer ejercicios regularmente, buscar apoyo social puede ser mediante el diálogo con un profesional de la salud mental: psicólogos o psiquiatras si es necesario. (Danahisa, 2017).

El distrés laboral en centros de diálisis puede ser especialmente relevante debido a la naturaleza del trabajo y las condiciones a las que se exponen los profesionales de la salud en estos entornos. Algunos factores que pueden contribuir al distrés laboral en centros de diálisis son los siguientes:

Carga de trabajo emocional: Los trabajadores de la salud en los centros de diálisis tratan con pacientes que pueden tener condiciones médicas graves y crónicas. El cuidado de pacientes en situaciones difíciles y la a sufrimiento y enfermedad pueden llevar a una carga emocional considerable.

Demandas físicas y emocionales: La diálisis es un tratamiento que requiere un proceso técnico y prolongado. Los profesionales de la salud pueden exposición enfrentar demandas físicas y emocionales intensas, como lidiar con pacientes difíciles, enfrentar complicaciones médicas o trabajar en turnos prolongados.

Estrés relacionado con la vida o la muerte: El objetivo principal de la diálisis es tratar a pacientes con enfermedad renal crónica, muchos de los cuales pueden depender del tratamiento para sobrevivir. El manejo de la salud y el bienestar de las personas sometidas a diálisis puede generar un nivel de estrés adicional en los profesionales de la salud.

Presión por el cumplimiento de objetivos: Los centros de diálisis suelen tener metas y objetivos específicos en términos de eficiencia y calidad del cuidado. La presión por cumplir con estas metas puede aumentar el estrés y la carga de trabajo y funciones de los profesionales de la salud encargados del cuidado de pacientes con enfermedades crónicas.

Falta de recursos y apoyo: Los centros de diálisis a menudo enfrentan limitaciones de recursos, como falta de personal, equipo obsoleto o insuficiencia de capacitación. Esto puede contribuir a una sensación de falta de apoyo y dificultad para proporcionar atención de calidad.

Riesgos para la salud ocupacional: Los profesionales de la salud en centros de diálisis pueden estar expuestos a riesgos ocupacionales, como infecciones, exposición a sustancias químicas y estrés físico debido a la carga de trabajo. Estos factores pueden aumentar el distrés laboral y afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Es fundamental que los centros de diálisis reconozcan y aborden el distrés laboral de sus profesionales de la salud. Esto puede incluir la implementación de medidas de apoyo emocional, programas de gestión del estrés, capacitación adecuada, establecimiento de límites de trabajo razonables y fomento de un entorno de trabajo saludable. (Danahisa,

2017). Comprender la prevalencia de distrés laboral en el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis es esencial para identificar los desafíos y las necesidades específicas de cada grupo de trabajadores, así como para implementar intervenciones efectivas que promuevan la salud como el bienestar en el entorno laboral. (Pérez, 2021).

La presente investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia de distrés laboral asociada a las condiciones de trabajo del personal operativo en comparación del personal administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba en el año 2023. Se examinarán diversas dimensiones del distrés laboral, la percepción de control sobre las actividades diarias, el apoyo social, el nivel de estrés percibido y otros factores relacionados. Además, se podrá identificar las condiciones de trabajo que contribuyen al distrés laboral en el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba, diferenciar los niveles de distrés laboral entre el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis y otro factor importante es que se podrá distinguir el distrés laboral entre los diferentes puestos de trabajo del personal operativo de los centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba.

Los resultados de este estudio pueden generar conclusiones y aportes importantes para la gestión y la planificación del recurso humano en los centros de hemodiálisis. Al identificar los factores que contribuyen al distrés laboral y comprender las diferencias entre el personal operativo y administrativo, se podrán desarrollar estrategias más efectivas para promover un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Además, estos hallazgos pueden proporcionar información valiosa para implementar programas de promoción, prevención y manejo del distrés laboral dirigidos

a cada grupo de trabajadores específico, no solo a nivel institucional si no que los resultados se pueden extrapolar a otras instituciones de salud a nivel nacional.

En resumen, esta investigación busca aportar evidencia sobre la prevalencia de distrés laboral en el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis, permitiendo una mejor comprensión de los desafíos y las necesidades específicas de cada grupo. El objetivo final es promover estrategias y medidas que mejoren la calidad del entorno laboral y la salud del personal, favoreciendo así una atención óptima a los pacientes con enfermedad renal en terapia de hemodiálisis, sabiendo que ésta es una enfermedad crónica terminal muy desgastante tanto para los pacientes como para el personal operativo que se encargan de su cuidado directo, así como del personal administrativo encargado de gestionar una atención de calidad.

Revisión de literatura:

Se realiza una profunda revisión de la literatura en plataformas como pubmed, google académico, Cochrane, Elsevier; encontrándose así varias publicaciones de donde se puede obtener información científica de donde se puede sustentar el presente estudio, las mismas que se encuentran incluidas en la sección de bibliografía.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

JUSTIFICACIÓN

La población implicada dentro de este estudio desempeña un papel importante en el cuidado de pacientes con enfermedades renales avanzadas, por lo que su bienestar puede

influir en la calidad de servicio que brindan. (Alcalde et al, 2021) La relevancia de este estudio se basa en el interés de comprender de manera significativa el distrés laboral en los centros de hemodiálisis en Riobamba- Ecuador. Este trabajo se centra en la población del personal operativo y administrativo, ya que en estos centros este tipo de población se enfrenta constantemente a exigencias y condiciones laborales muy desafiantes que llegan a tener afectaciones en la salud física y mental.

Al identificar la prevalencia de esta problemática en estos dos grupos de trabajadores ayudará a conocer las necesidades y retos que enfrenta el personal en los centros de hemodiálisis, diferenciando en que grupo existe mayor prevalencia de distrés ya que como se ha podido ver, existe escases de estudios e investigaciones del tema en localidades de Ecuador.

Además, con la obtención de datos concretos de este estudio se podrá proporcionar información a futuras investigaciones para que se pueda desarrollar medidas de intervención y estrategias claves para mejorar las condiciones laborales de los centros de hemodiálisis del país, y que a su vez se promueva una cultura de bienestar del personal, mejorando los estándares de atención médica.

Por lo que nos planteamos la siguiente pregunta:

¿Existe mayor prevalencia de distrés laboral en el personal operativo asociado a las condiciones de trabajo en comparación con personal administrativo de centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba en el 2023?

Donde la variable de exposición serían las condiciones de trabajo y la variable de efecto el distrés laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Determinar la prevalencia de distrés laboral asociada a las condiciones de trabajo del personal operativo en comparación del personal administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba en 2023

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las condiciones de trabajo que contribuyen al distrés laboral en el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba.
- Diferenciar los niveles de distrés laboral entre el personal operativo y administrativo de los centros de hemodiálisis en la ciudad de Riobamba.
- Distinguir el distrés laboral entre los diferentes puestos de trabajo del personal operativo de los centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba.

MARCO METODOLOGICO

A. Naturaleza y alcance de la investigación:

La investigación sobre el distrés laboral tiene como objetivo comprender la naturaleza y el alcance de este fenómeno, analizando sus causas, consecuencias y posibles estrategias

de prevención y mitigación. La investigación en este campo se lleva a cabo diversos ámbitos, incluyendo la psicología laboral, la salud ocupacional, la gestión de recursos humanos y otras disciplinas relacionadas.

B. Tipo y diseño de investigación.

El estudio es de tipo observacional- descriptivo porque deducimos circunstancias que se están presentado en los centros de hemodiálisis y es transversal porque nuestro objetivo es analizar los datos obtenidos de un grupo de trabajadores por medio de encuestas.

C. Población y muestra.

La población y muestra es de 100 trabajadores tanto del área administrativa como operativa de 3 centros privados de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba, en grupo de trabajadores operativos se incluyó: médicos tratantes, médicos residentes, enfermeros (as), auxiliares de enfermería, psicólogos (as), nutricionistas, técnicos de hemodiálisis, técnicos de mantenimiento y auxiliares de farmacia, (76 operativos), y en el grupo de administrativos se incluyó: asistentes administrativos, administrativos de farmacia, analistas de talento humano, auxiliares administrativos, gerentes, abogados, secretarías, personal de limpieza (24 administrativos), no se excluyó a ningún trabajador, el estudio se realizó en el mes de mayo 2023, la muestra se recolectó previa autorización de los gerentes para acceder a los trabajadores y previo consentimiento informado de cada uno.

D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica segunda edición, el mismo que incluye el cuestionario GHQ12, (OISS) la encuesta se aplicó en línea mediante el formato Microsoft forms (Microsoft). Obteniendo datos sociodemográficos como: variable ocupación (administrativos y operativos), sexo (hombre y mujer), edad 20-29 años, 30-39 años y 40-49 años) horas de trabajo por semana (40 horas, 40 horas y >40 horas), tipo de contrato (indefinido, provisional o por servicios profesionales) tiempo de trabajo en la empresa (1-5 años, 6 a 10 años y > 11 años), trabajo se adapta a compromisos , tiene plazos estrictos para realizar tareas, estado de salud , su trabajo es excesivo , en su trabajo debe esconder emociones , tiempo suficiente para realizar el trabajo y la variable realizar varias tareas a la vez

Para obtener los datos sobre distrés se utilizó el cuestionario GHQ12 (), el cuál consta de 12 preguntas enfocadas en determinar si los trabajadores presentan distrés psicológico, para realizar el cálculo del puntaje final se utilizó el “método GHQ12” considerándose el método dicotómico de la siguiente manera; el cuestionario se divide en preguntas positivas (pregunta 1,2,7,10,11 y 12) asignadas la ponderación (0-0-1-1), el 0 corresponde a las respuestas (mucho más que lo habitual y bastante más que lo habitual), el 1 corresponde a (no más que lo habitual y no en absoluto) y también se consideraron preguntas negativas (preguntas 3, 4, 5,6,8,9) con la ponderación inversa (1-1-0-0), donde 1 corresponde a las respuestas (mucho más que lo habitual y bastante más que lo habitual), el 0 corresponde a (no más que lo habitual y no en absoluto), utilizando un total de puntaje de más de 5 puntos como punto de corte para determinar si los trabajadores tienen distrés. Según MSP 2021 el panorama nacional de salud de los trabajadores se usó un punto de

corte de >4 , pero en este punto discrepamos con la misma ya que con un punto de corte de $>$ de 5 logramos obtener datos más significativos para nuestro trabajo investigativo.

Para poder realizar el análisis de la información se utilizó el programa software EpiInfo Versión 7.2, las frecuencias absolutas y relativas fueron calculadas y clasificadas de acuerdo a la ocupación (administrativos y operativos). Se utilizaron las pruebas estadísticas Chi 2 y la prueba estadística de Fisher, para los modelos de regresión logística cruda y ajustada con un intervalo de confianza del 95% entre el distrés y las variables ocupación como variable principal y sexo, edad, jornada de trabajo, tiempo de trabajo, trabajo se adapta a compromisos, alto nivel de atención y tiempo suficiente para realizar las tareas, fueron calculados con un valor de $p < 0,1$ en el análisis bivariado.

RESULTADOS

Tabla 1: Características sociodemográficas de personal operativo y administrativo de centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba.

Variables	Características	Datos perdidos	Administrativos	Operativos	Valor p
Sexo	Hombre	0	12 (50,00)	37(48,68)	0,91
	Mujer		12(50,00)	39(57,32)	
Edad	20 a 39 años	0	8(33,33)	12(15,79)	0,03
	30 a 39 años		10(41,67)	54(71,05)	
	40 a 49 años		6(25,00)	10(13,16)	
Horas de trabajo	< 40 horas	0	3(12,50)	3(3,95)	0,28
	40 horas		19(79,17)	64(84,21)	
	>40 horas		2(8,33)	9(11,84)	
Contrato	Indefinido	0	11(45,83)	58(76,32)	0,014
	Provisional		8(33,33)	13(17,11)	

	Por servicios profesionales		5(20,83)	5(6,58)	
Tiempo de trabajo	1 año a <5 años	0	14(58,36)	36(37,47)	0,16
	5 años a 10 años		8(33,33)	30(39,47)	
	> 11 años		2(8,34)	10(13,16)	
Trabajo se adapta a compromisos	Nada/ no muy bien	0	8(33,33)	51(67,11)	0,03
	Bien /muy bien		16(66,67)	25(32,89)	
Plazos estrictos para realizar tareas	Solo una vez/ algunas veces	0	2(8,33)	6(7,89)	0,94
	Muchas veces/siempre		22(91,67)	70(92,11)	
Estado de salud	Excelente/muy buena	0	6(25)	7(9,21)	0,04
	Buena/regular		18(75)	69(90,79)	
Trabajo excesivo	Solo una vez/ algunas veces	0	7(29,17)	7(9,21)	0,01
	Muchas veces/siempre		17(70,83)	69(90,79)	
Esconder emociones	Solo una vez/ algunas veces	0	11(45,83)	28(36,84)	0,43
	Muchas veces/siempre		13(54,17)	48(63,16)	
Tiempo suficiente para realizar el trabajo	Solo una vez/ algunas veces	0	1(4,17)	4(5,26)	0,82
	Muchas veces/siempre		23(95,83)	72(94,74)	

Realizar varias tareas a la vez	Solo una vez/ algunas veces	0	12(50)	51(67,11)	0,13
	Muchas veces/siempre		12(50)	25(32,89)	

Fuente: Elaboración propia 2023.

Análisis: Como se puede observar en la tabla 1, en el grupo de administrativos el 50%(12) fueron mujeres mientras el 50%(12) fueron hombres en comparación con el grupo de operativos donde el 57,32%(39) son mujeres y el 48,68%(37) son hombres. Una variable estadísticamente significativa es la edad, con una p de 0,03 podemos decir que existe un 33,33%(8) de trabajadores administrativos y un 15,79%(12) operativos en el rango de edad de 20-39 años, 41,67%(10) trabajadores administrativos y 71,05%(54) operativos en el rango de edad de 30 a 39 años y 25%(6) administrativos y 13,16%(10) trabajadores operativos en el rango de edad de 40 a 49 años. Con una p de 0.014 en la variable tipo de contrato encontramos los siguientes datos significativos: 45,33%(11) trabajadores administrativos, 76,31%(58) trabajadores operativos con un contrato indefinido, 33,33%(8) administrativos y 17,11%(13) operativos con un tipo de contrato provisional y finalmente 20,83%(5) administrativos y 6,58%(%) operativos con tipo de contrato por servicios profesionales. En cuanto a la variable si el trabajo se adapta a compromisos encontramos con una p 0.03 estadísticamente significativa lo siguiente 33,33%(8) trabajadores administrativos y el 67,11%(51) se adapta en nada o no muy bien mientras que el 66, 67(16) de personal administrativo y el 32,89%(25) de personal operativos se adapta el trabajo bien o muy bien a los compromisos. Otra variable que llama la atención al tener una p 0,04 es el estado de salud con los siguientes datos

significativos: 25%(6) de administrativos y 9,21%(7) de operativos consideran tener un estado de salud excelente o muy buena, mientras que el 75%(18) de administrativos y el 90,79%(69) de personal operativo considera su estado de salud buena o regular. Para la variable de trabajo excesivo con una p 0,01 observamos lo siguiente: 29,17%(7) de personal administrativo y 9,21%(7) de personal operativo dijeron que consideran su trabajo excesivo solo una vez o varias veces, mientras que el 70,83%(17) de administrativos y el 90,79%(69) de operativos consideran su trabajo excesivo muchas veces o siempre datos que se consideran estadísticamente significativos, Finalmente otro dato significativo con una p de 0,03 para la variable jornada de trabajo tenemos que : 30,30%(20) de administrativos y el 11,76%(4) de operativos trabajan en horario diurno de 05:00am a 13:00pm y 69,79%(46) de administrativos y 88,24%(30) de operativos trabajan en horario nocturno de 13:00pm a 21:00pm

Tabla 2: Prevalencia de distrés psicológico en los trabajadores operativos y administrativos de centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba.

Variables	Descripción	Datos perdidos	No Distrés	Si Distrés	Valor de p
ocupación	Administrativo	0	3(12,50)	21(87,50)	0,13*
	Operativo		21(27,63)	55(72,37)	
Sexo	Hombres	0	16(32,65)	33(67,35)	0,047
	Mujeres		8(15,69)	43(84,31)	
Edad	20-29 años	0	3(15,00)	17(85,00)	0,064*
	30-39 años		20(31,25)	44(68,75)	
	40-49 años		1(6,25)	15(93,75)	
Jornada de Trabajo	solo diurno	0	17(25,76)	49(74,24)	0,56
	solo nocturno		7(20,59)	27(79,41)	
contrato	Indefinido	0	15(21,74)	54(78,26)	0,72*
	Provisional		6(28,57)	15(71,43)	

	por servicios profesionales		3(30,00)	7(70,00)	
horas de trabajo	<40 horas	0	0(0,00)	1(100,00)	0,6*
	40 horas		2(40,00)	3(60,00)	
	>40 horas		22(23,66)	71(76,34)	
tiempo de trabajo	1-5 años	0	19(32,20)	40(67,80)	0,037*
	6-10 años		2(7,14)	26(92,86)	
	>11años		3(23,08)	10(76,92)	
Trabajo se adapta a compromisos	bien/muy bien	0	11(26,83)	30(73,17)	0,58
	nada bien/no muy bien		13(22,03)	46(77,97)	
Alto nivel de atención	siempre/algunas veces/muchas veces	0	20(21,51)	73(78,49)	0,033*
	solo alguna vez/nunca		4(57,14)	3(42,866)	
Varias tareas al mismo tiempo	siempre/algunas veces/muchas veces	0	7(18,92)	30(81,08)	0,36
	solo alguna vez/nunca		17(26,98)	46(73,02)	
Tareas Complejas	siempre/algunas veces/muchas veces	0	22(23,91)	70(76,09)	0,94*
	solo alguna vez/nunca		2(25,00)	6(75,00)	
Esconder Emociones	siempre/algunas veces/muchas veces	0	16(26,23)	45(73,77)	0,51

	solo alguna vez/nunca		8(20,51)	31(79,49)	
Trabajo excesivo	siempre/algunas veces/muchas veces	0	20(23,26)	66(76,74)	0,66*
	solo alguna vez/nunca		4(28,57)	10(71,43)	
Trabajar muy rápido	siempre/algunas veces/muchas veces	0	23(23,71)	74(76,29)	0,7*
	solo alguna vez/nunca		1(33,33)	2(66,67)	
Plazos estrictos	siempre/algunas veces/muchas veces	0	23(25,00)	69(75,00)	0,42*
	solo alguna vez/nunca		1(12,50)	7(87,50)	
Tiempo suficiente	siempre/algunas veces/muchas veces	0	21(22,11)	74(77,89)	0,053*
	solo alguna vez/nunca		3(60,00)	2(40,00)	
Estado de salud	Excelente/muy buena	0	5(38,46)	8(61,54)	0,19
	Buena/regular/mala		19(21,84)	68(78,16)	
Para el análisis de datos se realiza la prueba de Chi2					
*Prueba exacta de Fisher					

Fuente: Elaboración propia 2023.

Análisis: La tabla dos muestra los siguientes datos en cuanto a la prevalencia de distrés: con 74,24%(49) de trabajadores administrativos y 72,37%(55) de personal operativo quienes si presentan distrés y los que no presentan son:

12,50%(3) de administrativos y 27,63%(21) de operativos con una p de 0,3, sin una diferencia significativa. Otros datos que se pueden analizar son los siguientes: En cuanto a la variable: sexo tenemos que: 67,35%(33) de hombres y 84,31%(43), mujeres si presentan distrés, mientras que 32,65%(16) de hombres y 15,69%(8) de mujeres no presentan distrés con un valor de p de 0,047. En cuanto a la variable edad encontramos que en el rango de edad de 20 a 29 años el 85%(17) no presentan si presentan distrés y el 15%(3) no presentan distrés, en el grupo de 30 a 39 años el 68,65%(44) si presentan distrés y el 31,25%(20) no presentan distrés, para el grupo de 40 a 49 años el 93,75%(15) si presentan distrés, lo contrario al 16,25%(1) que no presenta distrés, datos estadísticamente significativos con un p de 0.064. En la variable tiempo de trabajo también encontramos datos significativos con un valor de p de 0,037 así: en el rango de 1 a 5 años el 67,80%(40) si presentan distrés y el 32,20%(19) no presentan, en el rango de 6 a 10 años de trabajo el 92,86%(26) si presentan distrés mientras que el 7,14%(2) no lo hacen y finalmente en el grupo de > de 11 años el 76,92%(10) si presentan distrés, mientras que el 23,08%(3) no presentan. Otra variable con resultados estadísticamente significativos al encontrar un valor de p de 0,033 es la de si el trabajador requiere un alto nivel de atención al ejercer sus labores donde encontramos que los trabajadores que siempre /muchas veces/ algunas veces requieren alto nivel de atención para trabajar el 78,49%(73) si presentan distrés y el 21,51%(20) no presentan distrés, mientras que en el grupo que solo alguna vez / nunca requieren alto nivel de atención para trabajar el 42,86%(3) si tienen distrés y el 57,14%(4) no presentan distrés. Finalmente otra variable con resultados significativos con un valor de p

de 0,053 es la variable que indica si el trabajador tiene tiempo suficiente para realizar las tareas en donde encontramos que los trabajadores que siempre/muchas veces/algunas veces si tienen tiempo suficiente el 75%(69) si presentan distrés mientras que el 22,11(21) no presentan distrés y en el grupo que solo alguna vez/nunca tienen tiempo suficiente para realizar sus tareas, el 40%(2) presentan distrés y el 60%(3) no lo presenta.

Tabla 3: Odds ratio crudo y ajustado entre el distrés psicológico y los trabajadores operativos y administrativos de centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba:

Variables	Descripción	Datos perdidos	OR cruda (OR IC 95%)	Valor de p	OR ajustada (OR IC 95%)	Valor de p
Ocupación	operativo/administrativo	0	0,37(0,10-1,38)	0,14	0,31(0,058-1,69)	0,17
Sexo	Mujeres/Hombres	0	2,6(0,00-6,82)	0,051	4,55(1,37-15,04)	0,013
Edad	30-39 años/20-29 años	0	0,38(0,1-1,47)	0,16	0,15(0,025-0,93)	0,042
	40-49 años/20-29 años		2,64(0,24-28,23)	0,42	1,12(0,046-27,34)	0,94
Jornada de Trabajo	solo nocturno/solo diurno	0	1,33(0,49-3,62)	0,56	1,30(0,37-4,61)	0,67
Contrato	por servicios profesionales /indefinido	0	0,64/0,14-2,81)	0,56		

	provisional/indefinido		0,69(0,22-2,09)	0,51		
Tiempo de trabajo	6-10 años/1-5 años	0	6,15(1,32-28,6)	0,024	6,77(1,43-31,98)	0,015
	>11años/1-5 años		1,58(0,39-6,42)	0,52	1,79(0,43-7,45)	0,01
Trabajo se adapta a compromisos	bien/muy bien	0	0,77(0,30-1,94)	0,58	0,57(0,16-1,97)	0,37
	nada bien/no muy bien					
Alto nivel de atención	siempre/algunas veces/muchas veces	0	4,86(1-23,54)	0,049	4,62(0,93-22,86)	0,06
	solo alguna vez/nunca					
Trabajo excesivo	siempre/algunas veces/muchas veces	0	1,32(0,37-4,66)	0,66		
	solo alguna vez/nunca					
Tiempo suficiente	siempre/algunas veces/muchas veces	0	5,28(0,82-33,73)	0,078	5,36(0,39-72,49)	0,2
	solo alguna vez/nunca					
Estado de salud	Excelente/muy buena	0	0,44(0,13-1,52)	0,19		
	Buena/regular/mala					

Fuente: Elaboración propia 2023.

Análisis: La tabla tres expresa datos de regresión logística, la variable principal: ocupación que es la variable de exposición presenta los siguientes datos: operativo/administrativo (odds ratio crudo 0,37, IC 95%, 0,10-1,38%, valor p 0,14) no es una variable con resultados estadísticamente significativos, pero al ser la variable principal se realiza el análisis de la misma. Las variables que si presentan resultados significativos son: sexo; mujeres/hombres con los siguientes datos: odds ratio crudo: 2,6, IC 95%: 0,00-6,82% y valor de p: 0,051, variable tiempo de trabajo: 6-10 años/1-5 años odds ratio crudo: 6,15 IC 95% 1.32-28,6% con valor de p 0,024 y >11 años/1-5 años odds ratio crudo: 1,58 IC 95% 0,39-6,42% con un valor de p de 0,52. En cuanto a la variable alto nivel de atención: siempre-algunas veces-muchas veces/solo alguna vez-nunca tenemos los siguientes datos: odds ratio 4,86 IC95% 1-23,54%, valor de p de 0.049 y finalmente otra variable con datos estadísticamente significativos es si el trabajador tiene tiempo suficiente para realizar sus tareas en donde encontramos: siempre-algunas veces-muchas veces/solo alguna vez-nunca: odds ratio: 5,28 IC95% 0.82-33,73% con una p de 0,078. Para realizar la regresión logística ajustada se escogió las variables con un valor de p <0,1, en donde las variables presentan los siguientes valores de odds ratio ajustado: variable sexo (mujer/hombre) odds ratio ajustado 4,55 IC 95% 1,37-15,04% valor p 0.013, variable tiempo de trabajo (6-10años/1-5años) odds ratio ajustado 6,67 IC95% 1.43-31,98% valor p 0,015, (>11años/1-5años) odds ratio ajustado 1,79 IC95%0,43-7,45% valor p 0,01, variable alto nivel de atención (siempre-algunas veces-muchas veces/solo alguna vez-nunca) odds ratio ajustado 4,62 IC95% 0,93-22,86% valor p 0,06, variable tiempo suficiente para realizar actividades (siempre-algunas veces-muchas veces/solo alguna vez-nunca) odds ratio ajustado 5,36 IC95% 0,39-72,49% valor de p 0,2.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El distrés laboral evidentemente se le considera un problema que afecta a una gran cantidad de trabajadores alrededor de todo el mundo. Este problema es considerado de gran importancia para las organizaciones o empresas porque puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como el rendimiento laboral de los trabajadores afectando la productividad. (OIT, 2019)

Hoy en día muchos son los factores que colaboran a que los trabajadores presenten distrés laboral, entre éstos se encuentran: la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas laborales, los conflictos interpersonales, falta de apoyo recibido por parte de los empleadores y compañeros de trabajo, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal que debe ser considerado muy importante, entre otros. (Alcalde-Bezhold 2021)

En el presente estudio se demostró que el distrés laboral se encuentra presente en ambos grupos tanto en el personal administrativo como en el personal operativo existiendo una prevalencia del 87.50% en el personal administrativo y en el personal operativo con un 72.37%, ya que obtuvieron un valor >5 puntos en el cuestionario general de salud GHQ12 para conocer la prevalencia del distrés laboral, que como mencionamos anteriormente escogimos este punto de corte en nuestro estudio para obtener datos más significativos ; este hallazgo es comparable con un estudio realizado de Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz-Ecuador en donde se observó la misma prevalencia de distrés laboral tanto en el personal administrativo como en el personal de enfermería que se realizó en el año 2020 durante la pandemia con una prevalencia de 50,7% para el personal

administrativo y 49,3% para personal de enfermería, de todas maneras se registraron cifras parecidas antes de la pandemia. (Pérez Granja, 2020)

Entre las limitaciones de este estudio se encuentra que el diseño transversal en sí imposibilita poder establecer relaciones de causalidad. Sin embargo, nuestros resultados permiten llegar a la conclusión que el distrés laboral se encuentra presente tanto en el grupo de trabajadores administrativos como en el grupo de trabajadores operativos con predominio en el personal administrativo. También podemos observar que el distrés laboral es más elevado en mujeres con un 84.31% en relación con los hombres con un 67.35%.

Ross et al, también han demostrado una asociación positiva entre el aumento del estrés y el agotamiento entre las enfermeras de diálisis y algunos otros factores como la edad y los años de experiencia, (Ross et al, 2009), en éste estudio tenemos presencia de distrés en los tres grupos de edades: 20-29 años con un 85%, en el de 30-39 con un 68.75% y en el de 40-49 años en el 93.75%. También se encuentra presente en ambas jornadas laborales tanto diurna con un 74.24% como nocturna en un 79.41%. En cuanto a la variable de tiempo de trabajo en años Wang et al. observaron en trabajadores que la actividad laboral incrementó considerablemente el estrés emocional en un 23%, especialmente en aquellos trabajadores con 10 años o más de experiencia, este estudio fue realizado en un hospital de China, en nuestro estudio se demuestra que el grupo que mayor distrés presenta son aquellos que trabajan entre 5 a 10 años con un 92,86%.

Una alta tasa de estrés y/o exposición continua al estrés no solo puede afectar al personal de enfermera sino también a todo el campo de la salud y su ambiente. (Garrik et al, 2012). Por lo tanto, es importante que tanto el personal operativo como el administrativo que

presentan distrés, reconozcan el problema, enfrenten los factores estresantes y aprendan cambiar el entorno para reducir el estrés de manera productiva y positiva. (Gates, 2001).

El presente estudio permite concluir que los trabajadores de los centros de hemodiálisis de la ciudad de Riobamba tanto operativos como administrativos existe una alta prevalencia de distrés laboral en los dos grupos, éstos resultados reflejan la realidad de muchos centros de diálisis a nivel nacional, siendo ésta una problemática importante en torno a la salud ocupacional en donde se propone se realice mayor investigación y poder intervenir con adecuados programas enfocados en la promoción de la salud desarrollados para disminuir la prevalencia de distrés laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, el estrés laboral se considera un problema común en el entorno laboral que puede tener efectos negativos y repercutir en la salud tanto física como mental de los trabajadores. Es importante abordar este problema de manera efectiva para mantener un buen bienestar en el trabajo. Aquí hay algunas recomendaciones adicionales para lidiar con el estrés laboral:

- Promover la conciencia y la educación: Los empleadores pueden realizar programas de concientización sobre el estrés laboral y sus efectos. Esto incluye brindar información sobre los síntomas y las causas del estrés, así como educar a los empleados sobre técnicas de manejo del estrés.

- Incentivar la comunicación abierta: Establecer una cultura de comunicación abierta y transparente en las empresas donde los empleados se sientan cómodos y confiados al expresar sus preocupaciones a sus superiores. Esto puede incluir la implementación de canales de retroalimentación, sesiones de escucha o encuestas de clima laboral, encargados siempre del departamento de salud ocupacional de los establecimientos.

- Ofrecer flexibilidad laboral: Proporcionar opciones de horarios flexibles, trabajo remoto y la posibilidad de equilibrar el trabajo con la vida personal. Esto permite a los empleados tener un mayor control sobre su tiempo y reducir la sensación de agobio.

- Establecer cargas de trabajo razonables: Evaluar y asignar las tareas y responsabilidades de manera equitativa. Evitar la sobrecarga de trabajo excesiva y asegurarse de que los empleados tengan los recursos adecuados para realizar sus labores.

- Promover un equilibrio entre dos ejes importantes tanto el trabajo como en la vida personal: Incentivar a los empleados a utilizar sus días de vacaciones y descansos de manera regular. Fomentar un entorno donde se valore el bienestar y se anime a los empleados a desconectarse del trabajo cuando estén fuera de horario.

- Proporcionar apoyo emocional y recursos: Ofrecer programas de apoyo y asistencia para empleados, como servicios de asesoramiento o sesiones de capacitación sobre manejo del estrés. Facilitar el acceso a recursos de salud mental y asegurar la confidencialidad de los empleados que buscan ayuda.

- Fomentar un entorno de trabajo positivo: Promover una cultura laboral positiva que valore aspectos importantes como el respeto, el reconocimiento, la colaboración y organizar actividades de construcción de equipos y celebrar los logros y contribuciones de los colaboradores.

- Evaluar y actualizar políticas y prácticas: Revisar y actualizar periódicamente las políticas existentes para identificar áreas y prácticas que puedan contribuir al estrés laboral. Realizar ajustes y mejoras según sea necesario.

- Capacitar a los supervisores: Brindar capacitación a los supervisores y gerentes sobre cómo reconocer y abordar el estrés laboral. Dotarlos de las habilidades y herramientas necesarias para apoyar a los empleados y crear un entorno laboral saludable.

- Al implementar estas acciones, los empleadores contribuyen en la salud reduciendo el estrés laboral, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral, así como la productividad, la satisfacción personal y el compromiso de los trabajadores con la organización.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA:

- Alcalde-Bezhold G, Alcázar-Arroyo R, Angoso-de-Guzmán M, Arenas MD, Arias-Guillén M, Arribas-Cobo P, et al. (2021). Guía de unidades de hemodiálisis. *Nefrología* 41:1-77. Obtenido de <https://revistanefrologia.com/es-guia-unidades-hemodialisis-2020-articulo-S0211699521001685>
- Alejandro Delgado-Valencia, César Bárcenas-Hernández, Bárbara Narváez Velázquez, Beatriz del Carmen Salas-Martínez: Vacunación contra coronavirus 2019 y estrés laboral en el personal de enfermería.
- American Psychology Asotiation. (2016). Stress in America: The impact of discrimination, in *Stress in America Survey*,. (A. P. Association, Ed.) 27.
- Ashker, V., Penprase, B., Salman, A. (2012). ork-related emotional stressors and coping strategies that affect the well-being of nurses working in hemodialysis units. *Nephrol Nurs J.* (39):231–236. Obtenido de: <https://www.proquest.com/openview/a4654964d8e5df1ea240fbc18a69c35f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=45638>
- Asociación Médica Mundial. (2019). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos – WMA – The World Medical Association. Retrieved July 4, 2019, from <https://www.wma.net/es/policiespost/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigacionesmedicas-en-seres-humanos/>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA Scielo*, vol.2 no.1, 5-10. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013#:~:text=Hoy%20en%20d%C3%ADa%20y%20con,manera%20negativa%20sobre%20la%20salud.

- Bronwyn, H., Clint, D & Ann, B. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among haemodialysis nurses. *Journal of Nursing Management*. 23 (5) 588-598 Obtenido de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12184>
- Böhmert M, Kuhnert S, Nienhaus A. (2011). Psychological stress and strain in dialysis staff: a systematic review. *J Ren Care*. (4):178-89. doi: 10.1111/j.1755-6686.2011.00236.x. PMID: 22035362.
- Danahisa Lori ST. Rose García. Determinación del estrés laboral de los funcionarios de la unidad de hemodiálisis en una instalación de salud de segundo nivel.
- Del Hoyo Delgado María Ángeles. (2014). Ministerio del trabajo y asuntos sociales, Madrid 2014. C.N.N.T, pag 6
- Domínguez E, Ullívarri M, Zabaleta I. (2011). Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis. *Applied Economics Letters*. 18(7): 683
- García, S., & Danahisa, L. (2017). Determinación del estrés laboral de los funcionarios de la unidad de hemodialisis. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/713/Danahisa%20Lorie%20St.%20Rose%20Garc%c3%ada.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Herrera, D., Coria , G., Muñoz , D., & Graillet, O. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista eNeurobiología 8(17):*. Obtenido de [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Keenan, K., & Hipwell, A. (2005). Preadolescent Clues to Understanding Depression in Girls. *Clin Child Fam Psychol Rev*, 8(2), 89-105. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2848388/>
- Kotzabassaki S, Parissopoulos S. (2003). Burnout in renal care professionals. *EDTNA ERCA J* 29 :209–213. Obtenido de: doi: 10.1111/j.1755-6686.2003.tb00316.x. PMID: 14748431.
- Maren , K., Agnessa , K., & Dana , W. (2014). Psychological stress and strain on employees in dialysis facilities: a cross-sectional study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3918173/#:~:text=15%25%20of%20employees%20felt%20under,the%20patients'%20suffering%20or%20death>

Microsoft. Microsoft Forms (Internet). Vol 1, System technologies. 2021. Distres laboral y condiciones de trabajo en centros de hemodialisis. Encuesta disponible en: <https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=Marketing&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=kk1aWB3bu0u1rMUpnjiU45krjOB-QwVGryrJHN4Fc3tUMVE5MIFIUEk0QUQ2QjNONjNPSzBUMFExWi4u>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Occupational health: Stress at the workplace.

Obtenido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Perspectivas sociales y empleo en el mundo: Tendencias 2022. Ginebra. Obtenido de

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Encuesta centroamericana sobre condiciones de trabajo y salud. (ECCTS). J Chem Inf Model. 2013; 53(9):1689-99. Disponible en.

http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Informes/Informe_I-ECCTS_cuantitativo.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015. Obtenido de

https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. 204. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Organización I

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Primera ed, Sistema de Gestión. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf Acceso: 3/7/2021.

Pérez Granja, Ana; Tapia Caisaguano, Arturo; Rocha Santafé, Andrés; Chilibingua Chicaiza, Byron; Camacho, Germania Catota; Aguirre Pinto, Karen; Ausay Paguay, Ernesto; Sánchez Álvarez, Irene. (2021). Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Ecuador Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 40, núm. 6, 2021 Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969710009>

- Rodríguez Carvajal Raquel. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención, Madrid-España, pag 72
- Peiró, José María, Desencadenantes del estrés laboral, Madrid Pirámide 2005
- Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A, Serra C. (2015). Preventing occupational stress in healthcare workers. *Cochrane Database Syst Rev.* 015;(4):CD002892
- Salomé, Jacques, Manual para sobrevivir en el mundo laboral: cómo hacer frente a las situaciones del estrés, Barcelona Octaedro.
- Turner, N., Chmiel, N., Sandy Hershcovis, M., Walls, M. (2010). Life on the line: Job demands, perceived co-worker support for safety, and hazardous work events. *J Occup Health Psychol*;15 (4): 482-493.
- Velásquez Fernández, Manuel, Impacto laboral del estrés, Bilbao Lettera books.
- Alcalde-Bezhold G, Alcázar-Arroyo R, Angoso-de-Guzmán M, Arenas MD, Arias-Guillén M, Arribas-Cobo P, et al. (2021). Guía de unidades de hemodiálisis. *Nefrología* 41:1-77. Obtenido de <https://revistanefrologia.com/es-guia-unidades-hemodialisis-2020-articulo-S0211699521001685>
- Garrick R, Kliger A, Stefanchik B. (2012). Patient and facility safety in hemodialysis: Opportunities and strategies to develop a culture of safety. *Clin J Am Soc Nephrol*;7:680-8. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3315342/>
- Gates DM. (2001). Stress and coping: A model for the workplace. *AAOHN J.* vol;49:390-8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11760634/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Primera ed, Sistema de Gestión. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf Acceso: 3/7/2021.
- Pérez Granja, Ana; Tapia Caisaguano, Arturo; Rocha Santafé, Andrés; Chilibingua Chicaiza, Byron; Camacho, Germania Catota; Aguirre Pinto, Karen; Ausay

Paguay, Ernesto; Sánchez Álvarez, Irene. (2020). Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Ecuador. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 40, núm. 6, 2021. Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/559/55969710009/55969710009.pdf>

Ross J, Jones J, Callaghan P, Eales S. (2009). A survey of stress, job satisfaction and burnout among haemodialysis staff. *Journal of Renal Care*;35:127- 33. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1755-6686.2009.00102.x>

Wang N, Li Y, Wang Q, Lei C, Liu Y, Zhu S. (2021). Psychological impact of COVID-19 pandemic on healthcare workers in China Xi'an central hospital. *Brain Behav.*11(3):e02028. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7883135/>

