



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS

Artículo científico

**Evaluación del nivel de estrés laboral en los
médicos y enfermeras de la Fundación Pablo**

**Jaramillo Crespo. Estrategias de
afrentamiento adecuado**

Psi. Clínica Isabel Correa Jiménez

Directora: Dra. María Cristina Crespo

Andrade

Cuenca – Ecuador 2021

Dedicatoria

Este trabajo le dedico con profundo amor y gratitud a mis padres; Luis Correa y a mi madre Isabel Jiménez por todo el apoyo, fe y esperanzas puestas en mí, a mis hijos Cristopher, Sebastián y Carlos, quienes son mi inspiración y el pilar fundamental para luchar día a día y poder lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por darme la vida, salud y todas las bendiciones, a mi directora, Dra. María Cristina Crespo, a quien agradezco de todo corazón por ser un gran ser humano, excelente profesional, siempre motivándome y apoyándome en el proceso de mi trabajo de titulación.

A la Dra. Catalina Serrano, directora de postgrados, gracias por siempre apoyarme cuando más necesité, un verdadero ángel en el camino de mi maestría, siempre la llevaré en mi corazón.

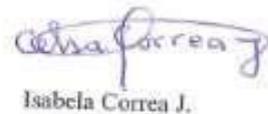
Finalmente quiero agradecer a la Fundación Pablo Jaramillo Crespo, en especial al Dr. Marcelo Aguilar, y a los profesionales de la salud que participaron y colaboraron en este estudio.

Abstract

The purpose of the study was to identify the level of work stress in doctors and nurses from the Pablo Jaramillo Foundation. This population faces demanding working conditions that can generate high levels of stress, which impacts negatively their physical and mental health. The materials and methods used consisted of a mixed investigation, under an exploratory and cross-sectional study using the ILO-WHO work stress measurement questionnaire and a semi-structured interview. Among the results, it has been shown that the most outstanding stressors were the organizational climate, organizational structure, leader influence, group support, and lack of cohesion. The medical personnel obtained a score of 93 according to the scale of stress levels, unlike the nursing personnel with a value of 82, thus being the less affected sector. It is concluded that there is a medium stress level among doctors and nurses.

Keywords: Work stress, ILO-WHO, doctors, nurses, coping strategies.

Translated by



Isabela Correa J.

Índice

Resumen.....	1
Introducción	2
Materiales y métodos	4
Tipo de estudio	4
Sujetos de estudio	4
Criterio de Inclusión	4
Criterio de Exclusión	4
Instrumentos.....	4
Población y muestra.....	5
Levantamiento de información	5
Procesamiento y análisis	6
Resultados.....	6
Análisis de fiabilidad.....	7
Resultados de las entrevistas	8
Discusión	8
Conclusiones	9
Financiamiento	9
Conflictos de interés.....	9
Agradecimiento	9
Bibliografía	10

Evaluación de niveles de estrés laboral en médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca: Propuestas de afrontamiento adecuado

Correa Jiménez Isabel, Psicóloga Clínica Universidad del Azuay

isacorrea@hotmail.com isacorrea@hotmail.com

Fecha de recepción: 28 de diciembre de 2020, Fecha de aceptación para la publicación.

1. Membrete editorial, Revista, Volumen, Número, Páginas N.- 11, Año. 2020

Resumen

El propósito del estudio fue identificar el nivel de estrés laboral en médicos y enfermeras de la fundación Pablo Jaramillo; esta población enfrenta condiciones laborales exigentes, que pueden generar altos niveles de estrés, que impacta negativamente su salud física y mental. Los materiales y métodos utilizados consistieron en una investigación mixta, bajo un estudio de corte exploratorio y transversal utilizando el cuestionario de medición del estrés laboral de la OIT-OMS y una entrevista semiestructurada. Dentro de los resultados se ha evidenciado que los factores estresores más resaltantes fueron el clima organizacional, estructura organizacional, influencia de líder, respaldo de grupo y falta de cohesión. El personal médico obtuvo un puntaje de 93 según la escala de niveles de estrés, a diferencia del personal de enfermería con valor de 82 siendo este sector de salud menos afectada. Se concluye que existe un nivel de estrés medio entre los médicos y enfermeras.

Palabras Clave: Estrés laboral, OIT OMS, Médicos, Enfermeras, Estrategias de afrontamiento.

Introducción

El estrés es considerado como una respuesta adaptativa normal a una amenaza que permite a una persona mejorar su desempeño (Castillo, et al, 2016). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el estrés como una respuesta física y psicológica que afecta al normal desenvolvimiento y genera un desequilibrio emocional en el individuo y su capacidad para hacer frente a las demandas (OIT, 2016). Cualquier cambio u otra circunstancia en la vida, como cambiar de trabajo, hablar en público, ir a una entrevista o mudarse de casa puede ser estresante (Verduzco, et al, 2018).

El estrés laboral es la respuesta de una persona a las demandas y presiones laborales que no están relacionadas con sus conocimientos y habilidades que ponen a prueba su capacidad para afrontarlas (Chipana,2017). Está determinada por la organización del trabajo, el horario de trabajo y las relaciones laborales y surge cuando los requisitos del trabajo no cumplen o exceden las habilidades, recursos o necesidades del empleado (OIT, 2016).

Un cierto nivel de estrés estimula al cuerpo, lo que le permite lograr su objetivo y volver a su estado original cuando cesa el estímulo (Fernández, 2016). El problema ocurre cuando se mantiene la presión y se introduce resistencia (Corredor, 2018). Cuando determinadas circunstancias como la sobrecarga de trabajo, la presión económica o social o un entorno competitivo se perciben sin saberlo como una “amenaza”, y hace que el individuo se sienta incómodo (Gil, et al, 2016). Si esta sensación persiste en el tiempo, puede llegar a un estado de agotamiento con posibles cambios funcionales y orgánicos (Martinez,2015).

Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, (Camacho&Mayorga,2017) las condiciones laborales, así como las condiciones externas que pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción

laboral (Izquierdo,2020).

En otros sentidos, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo (Lara, et al, 2018). Así como de un entorno social laboral, que desencadenan daños psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, decaimiento o desánimo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, 2020).

Ninguna profesión es inmune a desarrollar esta enfermedad, por lo que los profesionales de la salud no son una excepción (García y Gil, 2016). Debido a su responsabilidad al hacer su trabajo, corren un alto riesgo de estrés laboral que afecta su productividad (Velazquez y Villacencio, 2016). En la asistencia sanitaria, el estrés es severo porque afecta no solo al profesional que lo sufre, sino también al enfermo que depende de su cuidado (Coduti, et al, 2013) La prevalencia del estrés en el personal médico varía significativamente según el género, la ocupación y el puesto (García & Gil, 2016)

En investigaciones realizadas con personal de la salud se ha encontrado altos niveles de estrés, la disminución de la productividad, deterioro de la calidad de vida, además del apareamiento de otros problemas que ponen en peligro la seguridad y la salud en el trabajo (Acevedo, Torres 2011).

Las consecuencias del estrés en las profesiones sanitarias son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio (Megías y Javier, 2018). La relación profesional con el enfermo es compleja y necesita de estrategias, de competencias, habilidades, destrezas y actitudes por parte del profesional de la salud (García-Moran and Gil-Lacruz, 2016).

Las expectativas de los profesionales de la salud y la ambigüedad de su papel en las relaciones con los pacientes crean una carga emocional que no se encuentra en otros campos profesionales (Serrano & Ibáñez, 2015). Samaniego (2019) afirma que, la ambigüedad se relaciona con el hecho de que, en muchos casos, además de su papel

habitual en la evaluación y el tratamiento, se espera que los proveedores de atención médica brinden comprensión, perseverancia en el diagnóstico y apoyo a los familiares del paciente. Esta combinación de roles y expectativas ha resultado en estrés laboral crónico, también conocido como síndrome de cuidado imprudente. (Samaniego, 2019)

A nivel mundial se reconoce al estrés laboral como un problema importante, tanto los enfermeros/as y los médicos pues desarrollan carreras o especializaciones que tienen una base común (Cortázar y Domingo, 2014) en el campo de la salud el objetivo es preservar y salvaguardar la vida e integridad del paciente, en donde el personal está sujeto a padecer de un alto riesgo a sufrir estrés laboral por las condiciones a las que se encuentra sometido (Bruno, 2019).

Entre los profesionales sanitarios, existen muchos estresores laborales que mantenidos de forma crónica pueden propiciar la aparición del denominado síndrome de Burnout (García et al. 2018). Existen estresores laborales propiamente implícitos a la profesión, como el contacto continuo con el dolor y el sufrimiento de los pacientes (Guadalupe, et al, 2016), y demás factores relacionados a la estructura de trabajo, tales como la sobrecarga de trabajo o la ausencia de recursos (García et al. 2018), así como la disminución del trabajo realizado y de la productividad (Anon, 2019). Por ello es que, en el ámbito sanitario, y más en concreto los médicos y enfermeras, son considerados como uno de los sectores profesionales más expuestos a niveles elevados de estrés (Mingote, Gálvez, 2011).

En Ecuador, un estudio realizado en el Hospital Luis Dávila de la ciudad de Tulcán, determinó que el nivel de estrés laboral en enfermeras se debe a las características de la actividad que realizan en su vida cotidiana, a múltiples situaciones que demandan en ellas una acción rápida y eficaz, que propicie el menor riesgo para el paciente, familiares y equipo con el cual trabajan (Velazquez y Villacencio, 2016).

Otro estudio realizado en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad

de cuidados intensivos del hospital de la ciudad de Guayaquil reveló que, los enfermeros/as están expuestos a factores de riesgo de sufrir afecciones por el estrés laboral debido a la inseguridad del área de trabajo, que genera emociones negativas, ansiedad, depresión, atenta con la productividad de la institución y la calidad de la atención del usuario (Medina, 2017).

Según trabajos de investigación que se han realizado en relación a este tema mencionan que el personal de enfermería sufre mayor estrés ocupacional a diferencia de otras áreas de la salud (Santana,2016). En ese sentido, Abad, (2018) en su estudio reveló que, la *Health Education Authority* determino la atención del área de enfermería como la cuarta profesión más estresante.

Las enfermeras quienes se encuentran en primera línea de atención a los pacientes enfrentan muchos factores que pueden influir entre el esfuerzo y la recuperación del paciente (INSST, 2018). La situación con los médicos es diferente pues no se encuentran relacionados en tiempo completo por la modalidad y horario de atención que se tiene en las casas de salud, pero se considera que día tras día se pone de manifiesto un mayor número de fuentes de estrés dentro de un entorno hospitalario, así como signos indicativos de un aumento de problemas relacionados con éste (Intriago, 2019).

El estrés afecta a las emociones y causa enfermedades psicosomáticas, tales como: cefalea, dolores musculares, úlceras gástricas, hipertensión y agresividad (Rodríguez, 2017).

Sumado a todos estos elementos, la pandemia de COVID-19 ha incrementado considerablemente los niveles de estrés de los trabajadores de la salud (Santamaria D.2020)

Por lo tanto, el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más importantes ya que muchos profesionales se hallan sometidos a niveles elevados de estrés y dentro de estas, el ámbito sanitario, en

especial los médicos y enfermeras, son considerados como uno de los sectores profesional de mayor exposición a estos factores.

El objetivo principal de este estudio se centra en conocer el estado actual del estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca.

Materiales y métodos

Tipo de estudio

Para el presente estudio se tendrá en cuenta un método de investigación mixta, incluyendo elementos cuantitativos y cualitativos. En lo cuantitativo se evaluará el nivel de estrés, con un método no experimental, sin manipulación de variables y se describirá un fenómeno en su contexto natural con análisis descrito en su posterioridad. También es un estudio transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un solo punto, y en tiempo único.

El alcance de las investigaciones es de corte exploratorio ya que se trata de un tema que no presenta estudios anteriores en la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. El método cualitativo “es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos” (Sandín E, 2003), para describir una realidad, en este caso los niveles de estrés laboral y los factores asociados que generan estrés en los médicos y enfermeras en estudio desde la relación de su contexto. Para comprender mejor los niveles de estrés de este grupo de médicos y enfermeras ha sido pertinente la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y una entrevista semiestructurada.

Sujetos de estudio

La población en estudio está compuesta por el personal de salud, médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca.

Criterio de Inclusión

Se incluirá a los/as médicos/as y enfermeras/os con más de 6 meses en la fundación, personal de planta, todas las edades, sexo: hombres y mujeres.

Criterio de Exclusión

Así mismo se tendrá un criterio de exclusión personal que no sea de planta y personal que labore menos de seis meses.

Instrumentos

El cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, es un cuestionario estandarizado para medir los niveles de estrés laboral en las organizaciones. Esta herramienta fue utilizada en un estudio realizado en Perú por Ivancevich y Mattenson en el año de 1989, dando como resultado un Alpha de Cronbach de 0,92. (Suarez, 2013), así mismo en una investigación realizada en México por Medina, Preciado y Pando en donde obtuvo un 0,64 de validez relevante y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach.

La aplicación puede ser individual, colectiva u organizacional, duración entre 15 a 20 minutos. El instrumento se encuentra compuesto por 25 ítems divididos en siete dimensiones con respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7 en escala de Likert de la siguiente manera:

- 1 = Si la condición Nunca es fuente de estrés.
- 2 = Si la condición Raras veces es fuente de estrés.
- 3 = Si la condición Ocasionalmente es fuente de estrés.
- 4 = Si la condición Algunas veces es fuente de estrés.
- 5 = Si la condición Frecuentemente es fuente de estrés.
- 6 = Si la condición Generalmente es fuente de estrés.
- 7 = Si la condición Siempre es fuente de estrés.

Además, consta de 7 dimensiones, que evalúan las áreas específicas del estrés laboral, las mismas que están agrupados en las siguientes áreas:

1. Clima organizacional (1,10,11,20)
2. Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)
3. Territorio organizacional (3, 15, 22)
4. Tecnología (4, 14, 25)
5. Influencia del líder (5,6,13,17)
6. Falta de cohesión, (7, 9, 18,21)
7. Respaldo de grupo (8, 19, 23)

Se observa los rangos de cada área con el número de preguntas, siendo las dimensiones que constan de cuatro preguntas con un rango de 4-28 y las dimensiones que constan de tres preguntas con un rango de 3-21 en su puntaje.

Clima organizacional, Estructura organizacional, Influencia de líder, y Falta de cohesión.

Niveles de estrés	Puntuación
Alto nivel de estrés	25–28
Estrés	20–24
Nivel de estrés Intermedio	15–19
Bajo nivel de estrés	4 -14

Áreas que tienen tres ítems, se evalúan con un rango de 3 – 21:

Territorio organizacional, Tecnología y Respaldo de grupo:

Niveles de estrés	Puntuación
Alto nivel de estrés	19-21
Estrés	15–18
Nivel intermedio	12–14
Bajo nivel de estrés	3-11

Finalmente, el cuestionario tiene una escala de estrés laboral global, dado por la sumatoria de las respuestas de los participantes, donde se tiene la siguiente escala:

- Bajo nivel de estrés: puntaje menor a 90
- Nivel de estrés intermedio: puntaje entre 90.2 a 117.
- Estrés: puntaje entre 117.2- 153
- Alto nivel de estrés: puntajes mayores a 153.2

Asimismo, al instrumento de medición se agregó datos demográficos como: edad, género, estado civil y cargo.

El tipo de entrevista que se aplicó a los profesionales de la salud fue una entrevista semiestructurada, de manera individual, anónima, en la cual participaron 53 de los 58 profesionales de la salud. La entrevista consistía en siete (7) preguntas.

Las preguntas que se aplicó fueron:

- 1.- ¿Ha experimentado usted en alguna ocasión estrés laboral?
- 2.- ¿Qué causas considera usted que le generan estrés laboral?
- 3.- ¿Qué consecuencias del estrés laboral usted ha experimentado?
- 4.- ¿Cuáles son las estrategias que usted utiliza para enfrentar la situación?
- 5.- ¿Considera usted que en las situaciones que ha experimentado estrés laboral, haya afectado a otros ámbitos de su vida?
- 6.- ¿Piensa usted que su rendimiento ha sido afectado por el estrés laboral?
- 7.- ¿Qué cree usted que podría hacer la empresa para gestionar adecuadamente el estrés?

Población y muestra

Las herramientas de evaluación se aplicaron a 58 trabajadores de la salud, los cuales libre y voluntariamente accedieron a ser parte del estudio. Estos servidores se encuentran divididos en dos áreas: médicos y enfermeras. El total de la población es de 63 trabajadores de la salud, 5 trabajadores no devolvieron el cuestionario y 10 no participaron en la entrevista.

Levantamiento de información

Se realizó una reunión con el director de la Clínica Humanitaria (que pertenece a la Fundación Pablo Jaramillo Crespo), y con la encargada de Seguridad y Salud Ocupacional. Se comunicó a los participantes a través de una circular que fue colocada en el área de la cartelera de los

médicos, en la estación de enfermería y al ingreso de la clínica; se explicó los objetivos

del estudio y se entregó el cuestionario de manera personal e individual o en grupos de 5 personas.

Procesamiento y análisis

Una vez recopilada la información se procesó los datos en una base de datos en Microsoft Excel y IBM SPSS.

El tiempo de duración de la aplicación de los cuestionarios tomó alrededor de 3 semanas.

Resultados

Participaron de este estudio 58 trabajadores entre médicos y enfermeras de la Clínica Humanitaria de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca. La media de la edad fue de $40 \pm 11,79$. El 71% fueron del sexo femenino y el 29% masculino.

Para el análisis de la información posterior a haber aplicado el cuestionario OIT – OMS se ha realizado una clasificación de edades como lo describe la siguiente tabla:

Tabla 1: Número de Personas por rango de Edades

Rango Edades	de Hombres	Mujeres
24 – 29	No hay	12
30 - 36	4	10
37 – 43	2	10
44 >	11	9

Personal encuestado por rango de edades

Tabla 2: Nivel de estrés en médicos hombres y médicos mujeres

Áreas de estudio	Médicos hombres	Médicos mujeres
Clima organizacional	12,00	12,31
Estructura organizacional	10,00	16,31
Territorio organizacional	11,00	7,62
Tecnología	11,00	8,85
Influencia del líder	15,88	12,15
Falta de cohesión	18,00	12,38
Respaldo de grupo	15,00	8,15

Tanto médicos hombres como médicos mujeres; presentan un intermedio nivel de estrés

Dentro del estudio se puede identificar que los médicos hombres presentan un intermedio nivel de estrés en el área de Falta de cohesión, influencia del líder y respaldo de grupo.

Así mismo el personal de médicos mujeres presenta un nivel de estrés intermedio en el área de estructura organizacional.

Cabe indicar que en el análisis realizado entre médicos y medicas el personal que presenta más estrés es el personal de médicos hombres.

Tabla 3: Nivel de estrés por edades a nivel organizacional

	Edad de 24-29 años	Edad de 30-36 años	Edad De 37-43 años	Edad de 44 > años
Nivel de Estrés	49,42	81,73	55,80	72,39

El personal de la salud que presenta más estrés es el que está en una edad de 30 a 36 años

Tabla 4: Niveles de estrés en hombres y mujeres a nivel institucional

Sexo	Nivel de estrés	Descripción
Hombres	59,23	bajo nivel de estrés
Mujeres	72,49	bajo nivel de estrés

El personal médico entre enfermeras y médicos mujeres, presenta más estrés que el género masculino

Tabla 5: Nivel de estrés en Médicos

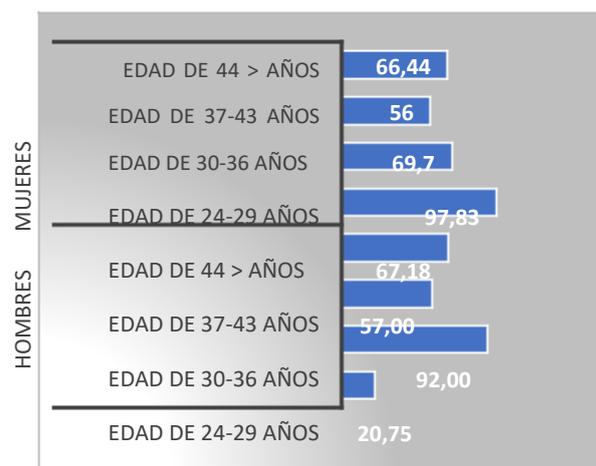
Médicos	Valor
Clima	12
Organizacional	
Estructura	10
Organizacional	
Territorio	11
Organizacional	
Tecnología	11
Influencia del líder	16
Falta de cohesión	18
Respaldo de grupo	15
Nivel de estrés Intermedio	93

A nivel de áreas de estudio se ha podido observar que en el área en donde se presenta un intermedio nivel de estrés en médicos en el área de falta de cohesión, respaldo de grupo e influencia del líder.

Tabla 6: Nivel de estrés en enfermeras

Enfermeras	Valor
Clima	14
Organizacional	
Estructura	10
Organizacional	
Territorio	13
Organizacional	
Tecnología	11
Influencia del líder	11
Falta de cohesión	14
Respaldo de grupo	8
Nivel de estrés bajo	82

A nivel de áreas de estudio para el caso de las enfermeras se ha podido observar que en el área de territorio organizacional presentan nivel de estrés intermedio, cabe señalar además en las dimensiones en donde se ha presentado un nivel de estrés más representativo dentro del nivel de estrés bajo es en clima organizacional, falta de cohesión y tecnología.

Ilustración 1: Nivel de estrés en hombres y mujeres por rango de edades

El personal de la salud mujeres comprendidas en una edad de 24 a 29 años presentan un estrés intermedio a diferencia del personal de salud hombres presentan un nivel de estrés intermedio en una edad comprendida entre 30 a 36 años.

Por lo tanto, dichos factores podrían ser considerados como los principales desencadenantes de estrés en la organización.

Análisis de fiabilidad

Tabla 7. Estadística de fiabilidad de cuestionario OIT-OMS.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	Cronbach
Enfermeros	,996
Médicos	,995

(Suarez,2013)

Como se puede apreciar el instrumento aplicado es de alta fiabilidad.

Resultados de las entrevistas

En las entrevistas participaron 26 médicos y 27 enfermeras, de los 63 profesionales de la salud que se encontraban activos al momento del estudio. El procedimiento de análisis se realizó ingresando las preguntas y respuestas en un Word mediante la agrupación de las repuesta de las preguntas, 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7, y se fue tomando los datos más representativos de acuerdo con el número de pregunta.

Los resultados fueron los siguientes.

Los dos grupos coinciden en que experimentan estrés laboral de manera frecuente en situaciones como: alta demanda de pacientes, miedo a ser despedidos por causa de la pandemia, temor a contagiarse y contagiar a su familia con el COVID 19, cuando los pacientes fallecen, sobrecarga laboral, muchos trámites y papeleo para realizar el trabajo y que al principio de la pandemia no les entregaban equipos de protección personal.

Los factores que causan estrés laboral en las entrevistas son: la presión del grupo, afluencia de pacientes asintomáticos con enfermedad en estado de fase activa, mala comunicación, falta de personal, mala distribución del personal, sobrecarga laboral, poco compromiso de los jefes, falta de insumos médicos y protocolos de protección.

Como consecuencias del estrés laboral la gran mayoría presenta cefalea, insomnio, irritabilidad, dolores musculares, depresión, ansiedad, cansancio físico y mental e incluso dolores de estomacales.

Dentro de las actividades que realizan para hacerle frente al estrés están: ejercicios de relajación, respiración, lectura, deporte, escuchar música, paseos con la familia.

El estrés ha afectado a otros ámbitos de sus vidas, por ejemplo, en las relaciones interpersonales y familiares, han experimentada depresión, miedo a contagiarse y morir dejando desprotegida a su familia, falta de tiempo en el hogar, en cambio algunos dijeron que existe autocontrol ya que es una profesión que

demanda de un alto nivel de estrés.

En cuanto al impacto del estrés en su rendimiento laboral, la mayoría de los entrevistados afirmaron que los altos niveles de estrés sí afectan su desempeño y que en lo posible tratan de controlarse, en el área de salud consideran que manejan altos niveles de estrés a pesar de las sensaciones y los sentimientos.

En la pregunta qué medidas que debería ejecutar la organización sugieren lo siguiente: contratar más personal adecuado al área de trabajo, implementar medidas de bioseguridad para evitar el contagio, dotar a todo el personal de EPP s, investigar el nivel de estrés de todo el personal de salud para contar con bases científicas para poder enfrentarlo, implementar pausas activas, trabajo con psicología, espacio físico más amplio, charlas de automotivación, talleres de manejo del estrés, talleres de relajación, apoyar las iniciativas, entre otros.

Discusión

Dentro de las variables sociodemográficas analizadas el 71% de los trabajadores es de sexo femenino. Existen estudios que aseguran que el sexo femenino es un factor de riesgo para padecer desgaste profesional (Martínez, 2010), lo que se confirma en esta investigación. En relación con la edad , en el presente estudio se ha podido evidenciar que el personal de salud que se encuentra en un rango de edad entre 30 a 36 años, presenta un mayor nivel de estrés a diferencia de las otras edades en estudio, así mismo lo considera Ozami N y otros mediante un estudio realizado sobre Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España, en donde se analizado que el rango de edad comprendido entre los 26 y 60 años presentan un nivel de estrés moderado, a diferencia de los otros rangos de edades presentan un nivel de estrés más bajo.

En esta investigación se identificó un nivel de estrés intermedio el personal de salud, médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca. A partir de

los resultados del cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS se refleja como niveles bajos, e intermedios en varias de las dimensiones como son influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

El promedio fue 93 para médicos y 82 para enfermeras, en donde en el presente estudio se puede evidenciar que los médicos presentan mayor estrés que las enfermeras.

En general los estudios publicados hasta la fecha aportan resultados contradictorios. En el estudio realizado por Sánchez, Fraga, & Aguirre (2017) la media fue de 76,74. Similar a lo reportado por (Chipana, 2017) se halló un 72,5 lo cual indica un bajo nivel de estrés. De la misma forma coinciden con un estudio realizado por Rhegytna del Socorro Valle Carrasco en donde realizo una investigación titulado “Nivel de estrés laboral de la enfermera del Centro Quirúrgico de los Hospitales de nivel III, Trujillo, 2014” quien encontró que el 64% de las enfermeras del HBT mostraron niveles bajo de estrés laboral. (VELESVILLE, 2015) Sin embargo, discrepan con lo reportado por (Campero, Montis, & González, 2013) quien concluye que hoy en día el estrés laboral incrementa en la profesión.

Conclusiones

El personal de la Fundación Pablo Jaramillo de la ciudad de Cuenca posee un nivel de estrés intermedio según la escala del instrumento utilizado, siendo el personal médico el más afectado con un promedio total de 93.

Los factores estresores más resaltantes tras ser evidenciados por medio del cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS fueron: influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Dentro de los factores estresores con niveles bajos de estrés se encontraron: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología.

Cabe resaltar que mencionada fundación requiere de la intervención de estrategias de afrontamiento adecuado, para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales originarios del estrés laboral en las áreas mayor

afectadas.

Como estrategias de afrontamiento adecuado para disminuir el estrés laboral en el personal de salud se sugiere lo siguiente a nivel organizacional:

- Implementar dentro del POA talleres de técnicas para controlar el estrés.
- Fortalecer el apoyo entre compañeros y supervisores.
- Reducir la carga horaria, contratando más personal acorde al área.
- Dotar de equipos de protección a todo el personal de salud de acuerdo a sus puestos de trabajo.
- Revisar periódicamente el suministro de insumos médicos.
- Coordinar con el técnico de SST y psicología programas para reducir el estrés, de acuerdo con las áreas que se encuentran afectadas, según este estudio.

A nivel individual:

- Organizar en las agendas una hora diaria de ejercicio físico o recreacional.
- Realizar técnicas de relajación y respiración. - Organización del tiempo (carga laboral)
- Acudir al departamento de psicología para consultar alguna situación que este afectando su estabilidad emocional y laboral.

Financiamiento

El presente estudio no ha recibido ningún tipo de financiamiento, de ninguna entidad.

Conflictos de interés

La autora declara no tener ningún tipo de intereses.

Agradecimiento

Se agradece la colaboración del Director, Técnico de seguridad y Salud, Recursos Humanos y a los profesionales de esta casa de salud objeto de estudio, así mismo a la Dra. Catalina Serrano, Directora de postgrados, a la Dra. María Cristina Crespo Andrade, como directora de este trabajo de estudio, sin su apoyo no hubiese podido ser realizado.

Bibliografía

INSST. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo .

Abad, S. (2018). *El estrés en enfermería y sus consecuencias*. Universidad de Cantabria.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. EU-OSHA. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresión>

Ameida, J. (2015). "Identificación de los niveles de estrés laboral que presenta el personal de servidores públicos del. Quito.

Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.

Campero, L., Montis, J. D., & González, R. (2013). *Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo*. Mendoza.

Castillo, C., Chacón, T., & Díaz, G. (2016). Ansiedad y fuentes de estrés académico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*.

Chipana, M. (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>

Chipana, M. (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un hospital de MINSA*

de Vhanchamayo, 2016. Lima.

Corredor, G. (2018). Diferencia entre estrés, eustrés y distrés. *Psicoactiva*. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://www.psicoactiva.com/blog/diferencia-entre-estres-eustres-y-distres/>

Cortaza, L., & Domingo, M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Aladefe*, 1(4).

Fernández, M. (2016). *Evaluación Psico-Fisiológica del estrés, la salud percibida y los riesgos psicosociales en profesionales sanitarios*. Granada: Universidad de Granada.

García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona 19*. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Gil, P., López, J., & Llorca, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit*, 22(1).

Guadalupe, S., Fernández, M., & Herrera, J. (2016). ¿En el personal de enfermería existe Burnout? *Enfermería Investiga: Investigación, vinculación, docencia, y gestión*(1).

Intriago, S. (2019). Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*(35).

Izquierdo, F. (2020). Estrés laboral: No dejes que entre en tu vida. *Fundación Española del Corazón*. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

Lara, J., Gómez, A., & Peñafiel, Á. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Ministerio del

Trabajo de Ecuador.

- Martínez, M. (2015). *Síndrome de Burnout*. Unidad Editorial Revistas S.L.U. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
- Megías, F., & Javier, F. (2018). *Manejo del estrés en los profesionales sanitarios*. Difusión Avances de Enfermería.
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Italia: Organización Internacional del Trabajo.
- Praxis. (2016). El estrés laboral en el personal médico que trabaja en el hospital del día de la universidad central . 15.
- Rodríguez, A. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista cubana salud y trabajo*, 18(1).
- Samaniego, J. (2019). Estrés laboral en el campo de la salud. *Cultura Científica UTPL*. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://culturacientifica.utpl.edu.ec/2019/11/estres-laboral-en-el-campo-de-la-salud/>
- Sánchez, Fraga, & Aguirre. (2017).
- Santana, G. (2016). *Estrés laboral en el personal de enfermería. Prevención a partir de la elaboración de un modelo educativo formativo*. Universidad de Guayaquil.
- Serrano, M., & Ibáñez, M. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Trabajo y Sociedad*, 25. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101025.pdf>
- Velázquez, F., & Villacencio, D. (2016). *Nivel de Estrés Laboral en el Personal Profesional de Salud y su Relación con el Desempeño Laboral del Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi - Tulcán)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 23 de 10 de 2020, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verduzco, R., García, C., & Mercado, S. (2018). Estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15).
- Velesville, V. K. (2015). estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en emergencia adultos del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren – es salud del Callao. Lima, Peru.
- Dosil Santamaría María, Ozamis Etxabarría Naira, Redondo Rodríguez Iratxe, Jaureguizar Alboniga-Mayor Joana y Pícaza Gorrochategui Maitane; *Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles, Artículo, Pag 7; 2020.*
- Martínez Anabella, *El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión*, paper, pág, 40, 2010.
- Ozamis Etxabarría Naira, Dosil Santamaría María, Pícaza Gorrochategui Maitane, Idoiaga Mondragon Nahia. *Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España*, Artículo, Pag 10, 2020