



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial

Prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud del primer nivel de atención que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus manifestaciones clínicas presentes en los últimos seis meses

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Seguridad e Higiene Industrial

Autora:

Maricela Marlene Toalongo Gallegos

CI: 0105011787

Correo electrónico: marymtg.1990@gmail.com

Directora:

Stephany Fernanda Astudillo Iñiguez

CI:0104160965

Cuenca, Ecuador

17-junio-2021



Resumen:

En las casas de salud de Atención Primaria existe un alto nivel de estrés laboral en enfermeras, auxiliares y médicos que laboran en las áreas de emergencia y consulta externa, por el trabajo minucioso y exhaustivo que deben cumplir, desencadenando problemas psicosociales que afectan a la institución y al trabajador; ocasionando inestabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, horarios especiales y exigencia de cumplimiento de metas excesivas. (Farías, MA & Acevedo, 2017)

Por todo lo mencionado, es importante enfatizar que el estrés laboral ha sido considerado como el desencadenante de varios desórdenes en el organismo del ser humano por la falta de adaptación a los requerimientos del trabajo, provocando alteraciones físicas y psicológicas. (Hoyo, 2018)

Además, existen estresores laborales que condicionan la forma de laborar de un trabajador, que incluyen el ambiente laboral, la organización del trabajo y su contenido, con mayor impacto en el ámbito de la salud. (Hoyo, 2018)

La OMS afirma que las buenas prácticas laborales, así como su forma de gestionarlas, garantizará un trabajo saludable para sus empleados, implementando medidas que incentiven al trabajo en equipo, mejorando la comunicación con los superiores y capacitando sobre actividades de recreación. (OMS, 2016)

El presente estudio tuvo como objetivo principal identificar la prevalencia de estrés laboral y sus manifestaciones clínicas presentes en los empleados sanitarios que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón, para conocimiento de la institución e implementación de medidas correctivas.

Se realizó un estudio a los 76 funcionarios del área de emergencia y consulta externa del Centro de Salud Tipo C Nabón, se aplicaron dos cuestionarios: Contenido de trabajo desarrollado por Karasek (JCQ) y de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa (DER) desarrollado por Siegrist. Además, se analizaron las historias clínicas de los empleados en los últimos 6 meses, tomando en cuenta las principales manifestaciones clínicas por estrés laboral.

Finalmente se pretende encontrar con este estudio la cantidad de funcionarios que manifiesten estrés laboral y su asociación con signos o síntomas por esta condición.

Palabras claves: Riesgos psicosociales. Estrés laboral. Nabón. Personal de salud. Psicología. Manifestaciones clínicas.



Abstract: Health workers have been considered a risk group for work stress because of the regular contact with patient's illness. The main purpose of this investigation is to identify the work stress prevalence on first line of care health workers who work in CENTRO DE SALUD TIPO C NABÓN, and their clinical signs present in the last six months. Two questionnaires were administered according to the Demand – Control Model (Karasek) and Effort- Reward imbalance Model (Siegrist), to sixty health centre employees, and their clinical manifestations were verified on their medical record. According to Karasek Model there is not a high risk of work stress at Nabon health workers, but, the dimensions with relevant values are: psychological demands, physical demands and job uncertainty, which can generate symptoms for work stress. According to the Siegrist Model, with values below to 1 on all of the Nabon employees, not pathological for work stress, but, the higher levels to mean value (12) in the scale of overinvolvement and extrinsic effort may cause work stress on health workers.

Keywords: Psychosocial risks. Work stress. Nabón. Health personnel. Psychology. Clinical manifestations.



INDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	9
1.1. Enunciación del problema	9
1.2. Enunciación de los objetivos	9
1.2.1. Objetivo General	9
1.2.2. Objetivos específicos	9
1.3. Justificación del estudio	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
2.2. ESTRÉS LABORAL.....	12
2.2.1. DEFINICIÓN	12
2.2.2. RESPUESTA AL ESTRÉS LABORAL.....	12
2.2.3. MODELOS DE ESTRÉS LABORAL	13
2.2.3.1. Modelo Demanda – Control	13
2.2.3.2. Modelo de Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa.....	13
2.2.3.3. Modelo transaccional	14
2.2.4. ESTRESORES LABORALES	14
2.2.5. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL	15
2.2.5.1. CONSECUENCIAS FÍSICAS.....	15
2.2.5.2. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS.....	15
2.2.5.3. CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA	16
2.2.6. EL ESTRÉS LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE SALUD	16
2.2.7. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	17
2.2.8. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	17
2.2.8.1. SALUD FÍSICA Y MENTAL RELACIONADAS CON EL ESTRÉS LABORAL	17
2.2.8.2. TÉCNICAS DE ENFRENTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL	18
2.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR	18
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	20
3.1 Tipo de investigación	20
3.2 Población y muestra	20
3.3 Formulación de hipótesis	20
3.4 Variables de estudio	20
3.5. Cuestionarios de recolección de datos	22
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	23



CAPITULO V: DISCUSIÓN	46
5.1 Análisis y discusión de los resultados	46
5.2 Conclusiones.....	47
5.3 Recomendaciones.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	51
CUESTIONARIOS APLICADOS.....	51



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Maricela Marlene Toalongo Gallegos en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud del primer nivel de atención que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus manifestaciones clínicas presentes en los últimos seis meses", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 17 de junio de 2021

Maricela Marlene Toalongo Gallegos

C.I: 0105011787

Cláusula de Propiedad Intelectual

Maricela Marlene Toalongo Gallegos, autor/a del trabajo de titulación "Prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud del primer nivel de atención que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus manifestaciones clínicas presentes en los últimos seis meses", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 17 de junio de 2021.

Maricela Marlene Toalongo Gallegos

C.I: 0105011787



Dedicatoria

“La presente investigación la dedico a mis padres, Vinicio y Miriam, por su apoyo incondicional, amor y confianza durante esta etapa de mi vida, gracias a ellos he cumplido mis objetivos. Es un orgullo ser una de sus hijas.

A mis hermanas, Anabel y Doménica por estar siempre presentes apoyándome y brindándome su cariño.

A las personas que me han brindado su apoyo y han permitido que este estudio se realice sin inconvenientes”.

Maricela Toalongo



INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia al tema de estrés laboral en los funcionarios que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón, que se puede definir como la respuesta del organismo frente a las dificultades externas del trabajo, pudiendo ocasionar manifestaciones físicas, conductuales o sociales; se lo puede interpretar de acuerdo a los modelos de Siegrist y Karasek. Para analizar este tema es imprescindible identificar sus causas, entre ellas las ocasionadas por el propio trabajo, organización, relaciones laborales, puesto de trabajo, clima laboral., etc. Además de identificar sus consecuencias tanto físicas, psicológicas y para la empresa; ya que los empleados sanitarios están expuestos a largas jornadas laborales, preocupándose por el bienestar de los pacientes, escuchando sus dolencias, cumpliendo metas a corto plazo, varios de ellos sin estabilidad laboral.

La investigación de esta problemática social se realizó por el interés de conocer la prevalencia de estrés laboral en el personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C Nabón y cuánto ha afectado la salud de los trabajadores, ocasionando manifestaciones clínicas en los últimos 6 meses. Asimismo, existe un interés social y académico, ya que con este proyecto se beneficiaría la Universidad de Cuenca, pudiendo tener una visión sobre la prevalencia de estrés laboral en la Atención Primaria de la Salud en las áreas rurales y el Comité de investigación tendría información para analizar a los funcionarios de la salud y el impacto que pueden ocasionar los riesgos psicosociales, para compararla con estudios recientes; además el personal que labora en el Centro de Salud Tipo C Nabón posee escasos estudios sobre riesgos laborales en la unidad y pocas medidas preventivas que ayuden a mejorar el estrés laboral, ya que dará una visión del ambiente laboral en el que sus trabajadores realizan sus actividades y el impacto del agotamiento físico y mental al que están expuestos.

El presente estudio se realizó mediante la utilización de dos cuestionarios sobre el Contenido de Trabajo y Desequilibrio Esfuerzo Recompensa, a 60 funcionarios que laboran en el Centro de Salud de Nabón, incluyendo a médicos, enfermeras, tecnólogos, bioquímicos, psicólogos, etc. Además, se verificó la presencia de manifestaciones clínicas en los últimos 6 meses, en el historial médico de cada uno de los encuestados, como epigastralgia, metrorragias, dermatitis atópica, cefalea, etc. Uno de los obstáculos de este estudio fue las licencias médicas, itinerancias y despidos de varios funcionarios, por lo que no se aplicó en su totalidad los cuestionarios.



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Enunciación del problema

La desmotivación de los trabajadores al momento de ejecutar sus actividades laborales ha sido la principal causa para realizar investigaciones y estudios a nivel mundial. (Hernández et al., 2017). Hoy en día las instituciones exigen a su personal ser mejores cada día, a ser más competitivos y dedicar mayor tiempo a las actividades laborales. La desmotivación laboral se presenta cuando no existen metas claras por parte de las empresas, cuando no existen respuestas adecuadas para el trabajador, mentir y no reconocer el trabajo de los empleados, desencadenando estrés laboral. (Salazar & Gutierrez, 2016).

Médicos residentes y enfermeras principalmente, presentan estrés laboral por la alta demanda de tareas que deben realizar en un tiempo determinado, por el contacto con las dolencias del paciente, las exigencias de los superiores para alcanzar metas en un tiempo corto, posturas incómodas persistentes, salarios bajos, turnos superiores a 24 horas, inestabilidad laboral, falta de apoyo de los superiores, etc. (Hernández et al., 2017)

A nivel internacional el cansancio físico y mental es común en los profesionales de la salud, aunque aparentemente son sujetos normales que desempeñan su trabajo para llevar el sustento a sus familias, pero en algún momento desencadenan estrés laboral que puede llevar a manifestaciones clínicas agudas, y en forma crónica al Síndrome de Burnout. (Anzules et al., 2019)

En las empresas de salud pública se debería analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, ya que su identificación y prevención aún no poseen la importancia que amerita, a pesar que su presencia influye en el comportamiento de las personas, en la relación familiar y en el rendimiento laboral, impidiendo la atención eficaz y eficiente. El estrés laboral afecta a la salud de los empleados, con aumento del ausentismo, siendo significativo determinar la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, por las exigencias psicológicas que demanda, falta de desarrollo en el trabajo, ausencia de apoyo, compensaciones bajas. (Leyton et al., 2016)

1.2. Enunciación de los objetivos

1.2.1. Objetivo General

Identificar la prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud del primer nivel de atención que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus manifestaciones clínicas presentes en los últimos seis meses.

1.2.2. Objetivos específicos

- Realizar la valoración del estrés laboral en el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven los trabajadores de salud en el área de emergencia y consulta externa del Centro de Salud Tipo C Nabón.
- Comprobar las manifestaciones clínicas consultadas en los últimos 6 meses en los funcionarios que trabajan en la Atención Primaria de la Salud.
- Establecer la relación del estrés laboral y sus manifestaciones clínicas en los empleados públicos del Centro de Salud Tipo C Nabón.

1.3. Justificación del estudio

Es fundamental identificar la prevalencia del estrés laboral en el sector público en los funcionarios que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus factores desencadenantes.

Además, es importante conocer al estrés laboral como el causante de dificultades en la realización personal, provocando aislamiento y problemas en la comunicación interpersonal, por lo que es necesario identificarlo mediante metodologías para evaluar el estrés laboral, con la ayuda de instrumentos específicos. (Leyton et al., 2016).



Entre las medidas preventivas personales se encuentran la estabilidad física, alimentación saludable, dormir adecuadamente, realizar actividad física, dedicar tiempo a actividades recreativas, evitar el consumo de alcohol o tabaco. Al realizar las actividades laborales se debe crear un sentido para cumplir las tareas y luego desconectarse de las mismas al culminarlas; la comunicación con los compañeros de trabajo disminuye el estrés. En el área organizacional se debe crear un ambiente de confianza que impulse el crecimiento personal, además de fomentar el respeto por sus trabajadores, crear empatía, implementar una comunicación asertiva. (Iniesta, 2016)

Finalmente es imprescindible valorar la presencia de manifestaciones clínicas derivadas del estrés laboral con las manifestaciones clínicas que han presentado los funcionarios en los últimos meses, ya que muchas de las veces el estrés laboral no es reconocido por la propia persona, y puede estar implícito en sus molestias y dolencias consultadas al médico, todo esto con el propósito de mejorar el entorno laboral. (Salazar & Gutierrez, 2016).



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En el año 2017 se realizó un estudio titulado “Factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo de enfermería en hospitales públicos de Córdoba, Jujuy, la Pampa y Santiago del Estero, Argentina”, donde se valoraron los requerimientos psicológicos, control en el trabajo y forma de liderar; evidenciando alto riesgo psicosocial en los requerimientos psicológicos y el liderazgo, ocasionando alteraciones en la salud de los empleados de enfermería. (Farías, MA & Acevedo, 2017).

La investigación mencionada revela que el 88% de empleados de enfermería realizan atención directa al paciente, presentando riesgos en la forma de liderar, en los requerimientos psicológicos y en las relaciones sociales. Más del 80% del personal encuestado coincide que sus actividades producen desgaste emocional, además es parecida la respuesta con respecto a que no pueden exteriorizar sus sentimientos. Más del 60% de trabajadores refieren recibir ayuda de sus compañeros, pero más del 50% de empleados en Córdoba y Jujuy manifiestan no recibir ayuda de sus jefes. (Farías, MA & Acevedo, 2017) Teniendo vital importancia con el presente estudio, ya que se pretende demostrar mediante la aplicación de cuestionarios si existe apoyo por parte de los compañeros y superiores al trabajador.

Además, se realizó un estudio observacional en el año 2018, titulado “Factores psicosociales laborales y estrés en profesionales médicos y de enfermería del Hospital General Fresnillo, Zacatecas”, en una institución pública de segundo nivel de México a 122 trabajadores de salud, demostrando el 75% de prevalencia de estrés laboral. Los profesionales enfermeros mostraron el 75.4% de daños por estrés laboral. El estrés laboral se relaciona directamente con la estructura del trabajo, con un valor $p=0.01$, siendo los trabajadores de enfermería los más perjudicados con un 13.1% frente al 2.5% de los médicos, siendo importante implementar una estrategia de recompensas y capacitación al personal de salud. (Rodríguez, Herrera, 2018) Siendo importante en la presente investigación ya que se desea comprobar la prevalencia de estrés laboral en los funcionarios del Centro de Salud.

En otra investigación observacional con corte transversal en el Hospital General Universitario de la Región de Murcia (España), a 38 funcionarios de enfermería, titulada “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo”, para lo cual se aplicó la encuesta de Contenido de Trabajo de Karasek para demostrar la presencia de estrés laboral, donde se evidenció la presencia moderada de estresores en el trabajo, debido a la falta de apoyo de los jefes. (Carrillo, Ríos, 2018)

Lo más sobresaliente en este estudio es el duro trabajo realizado por el personal de enfermería y la gran concentración que se necesita para ejecutar sus actividades. Además, casi la mitad de los empleados refirieron un mínimo control sobre sus actividades, ya que no pueden tener autonomía, deben estar capacitados constantemente y ejecutar varias actividades al mismo tiempo. (Carrillo, Ríos, 2018) Pretendiéndose demostrar según el modelo de Karasek la presencia de estrés laboral en el Centro de Salud Tipo C Nabón.

En el 2015, en un estudio de correlación y regresión logística titulado “Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral” de empleados en centros públicos, privados y en trabajadores independientes, se demuestra que el estrés laboral está relacionado con la fatiga laboral. Varias investigaciones muestran su relación con padecimientos médicos, como problemas del corazón, alteraciones gástricas, síndromes metabólicos entre otros (Useache, 1992; Dijk, y Swaen, 2003; Kawakami y Tsutsumi, 2010; Vieco y Abello, 2014; Zamora, 2015). Por lo que se intenta demostrar la presencia de manifestaciones clínicas en los trabajadores del Centro de Salud.

Además, se ha evidenciado en la vida hospitalaria la existencia de fatiga laboral, con manifestaciones como dolores musculares y en articulaciones, dolor de cabeza, problemas de sueño. Finalmente, se mostró más significatividad en el estrés interpersonal (relación con jefes y compañeros de trabajo) que conlleva a la fatiga laboral. (Vega, Nava, 2019)



2.2. ESTRÉS LABORAL

2.2.1. DEFINICIÓN

La palabra estrés laboral se interpreta como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". Además el estrés laboral es considerado como la respuesta del trabajador ante distintas circunstancias laborales que no se adaptan a sus saberes y habilidades (Hoyo María Angeles, 2018).

El estrés laboral se ha convertido en algo común en los ambientes laborales sobre todo en el ámbito de la salud, representando el 25% de los accidentes laborales en los servicios de salud. A nivel mundial existen reformas laborales en el ámbito de la salud que conllevan a riesgos psicosociales cada vez más estudiados. (Farías, MA & Acevedo, 2017). El servicio de enfermería ha sido el más estudiado en los últimos tiempos, evidenciando que el estrés en forma crónica puede manifestarse como Burnout. (Carrillo, Ríos, 2018)

Además, un estudio realizado en dos Hospitales de Salud nivel III en Lima Metropolitana en el año 2015 en la Unidad de Cuidados Intensivos, reportó que el 60% del personal de enfermería tiene factores estresores en nivel mediano y el 22% representa el nivel alto, debido al trabajo exigente por el cuidado de pacientes críticos, y a las relaciones interpersonales; además el 7% de trabajadoras estaban quemadas. (Menor, Díaz, 2015)

Por lo que, el exceso de horas laborales que cumple el personal de enfermería en áreas críticas cuidando a pacientes que requieren minuciosidad en su atención, y el mantener constante comunicación con los especialistas y familiares, las convierte en un grupo en riesgo al estrés laboral. (Menor, Díaz, 2015)

Las reformas en el ámbito del sector público de salud, han disminuido los recursos para la contratación de más personal, además de la contratación por servicios ocasionales, aumentando las horas de trabajo y las regulares condiciones de la infraestructura. (Menor, Díaz, 2015)

En Santiago de Chile se realizaron estudios en centros de Atención primaria de Salud donde se evidenció que mujeres presentan más efectos de estrés emocional y físico, relacionados con la ayuda y dificultades en el papel que desempeñan. (Farías, MA & Acevedo, 2017)

2.2.2. RESPUESTA AL ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral ocasiona varias morbilidades, entre ellas la depresión, ocupando el cuarto puesto de enfermedades en el empleado según la OMS.

Se manifiesta por varios elementos que dependen del ambiente laboral, su composición y la manera en la que se encuentra organizado, repercutiendo en forma negativa sobre la capacidad de trabajar en forma eficiente. Está relacionado con el estado de ánimo de cada individuo, lo cual influye en su estado fisiológico. (Obando Ibeth, Calero Santiago, Carpio Paola, 2017)

El Estrés es considerado como un factor que altera el equilibrio del organismo. Es el resultado de estímulos del ambiente percibidos por los sentidos. Actúa el sistema límbico cortical, junto con respuestas de los sistemas simpático adrenomedular y pituitario adrenocortical. Además, existen sustancias secretadas por órganos que actúan en un período de estrés, como la cortisona, catecolaminas, hormona del crecimiento, mejorando las respuestas de afrontamiento de un individuo. (Lacosta, 2019)

En la corteza cerebral que hace respuesta frente al estrés son la amígdala, hipocampo y región prefrontal. En un inicio se estimula el hipotálamo con la secreción de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) a través del sistema vegetativo simpático. La respuesta hipotálamo – hipófisis – suprarrenal es de aumento paulatino, alrededor de los 30 minutos de la exposición a estrés se incrementan los glucocorticoides. (Lacosta, 2019)



La exposición continua y progresiva al estrés produce reacciones indirectas en la conducta y directas en el sistema neurológico estimulando al simpático con secreción de catecolaminas; efectos endócrinos con estimulación del sistema hipotálamo – pituitario- suprarrenal liberando CRH, ACTH y cortisol; y estimulación inmune con secreción de proteínas pro inflamatorias. (Lacosta, 2019)

En resumen, la activación del sistema simpático produce catecolaminas, y la noradrenalina incrementa la producción de hormona de crecimiento. El cortisol es de elevación progresiva actuando a nivel neuronal, emocional y del pensamiento, alterando la memoria. (Lacosta, 2019)

2.2.3. MODELOS DE ESTRÉS LABORAL

En el año 2017 se realiza un estudio de revisión en los últimos 5 años de 62 artículos que definen al estrés laboral en sus 3 modelos principales (Osorio & Cárdenas, 2017):

2.2.3.1. Modelo Demanda – Control

Presentado por Karasek en 1979 como las peticiones externas que sobrepasan el control de la persona. Tomando en cuenta no solo el ambiente laboral, sino las exigencias del mismo trabajo y la forma de lidiar con todo aquello por parte del trabajador. (Osorio & Cárdenas, 2017)

Este modelo relaciona el ambiente laboral, con el estrés laboral y el desencadenamiento de manifestaciones clínicas. Se refiere al equilibrio entre las exigencias psicológicas laborales (cantidad de trabajo, tiempo, atención) y el manejo del trabajador (autonomía, habilidades) sobre estas. Este modelo está influenciado principalmente por el control en el trabajo. (Navinés Ricard, Santos Rocío, 2015)

El modelo de Karasek menciona que las exigencias laborales y la composición del trabajo tienen influencia sobre el bienestar del trabajador y su forma de actuar. Las exigencias laborales hacen referencia al tiempo en el que se deben realizar, capacidad de alerta, interrupciones, cantidad de actividades laborales. El control está relacionado con la capacidad del trabajador de tomar sus propias decisiones y el realizar la actividad laboral con facilidad, potenciando su aprendizaje. (Vallejo, López 2020)

El MDC se expresa en las siguientes circunstancias:

1. El bajo control sobre el trabajo provocado por excesivas demandas laborales ocasiona alto estrés laboral, con alteraciones psicológicas (depresión, ansiedad, etc) y físicas en el trabajador. (Fernández & Calderón, 2017)
2. Las grandes exigencias laborales y un buen control del trabajo ocasionan estrés laboral moderado o bajo. (Fernández & Calderón, 2017)
3. Las pequeñas demandas laborales y el buen control laboral no generan estrés laboral. (Fernández & Calderón, 2017)
4. Las bajas exigencias laborales y el poco control llevan a la desmotivación y trabajo monótono. (Fernández & Calderón, 2017)

2.2.3.2. Modelo de Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa

En el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist del 2008, interpreta al estrés laboral como un esfuerzo excesivo por parte de la persona y estímulos deficientes. (Osorio & Cárdenas, 2017)

Siegrist expone que las altas demandas de trabajo intelectual, psicológico y emotivo, relacionado con un bajo control sobre las actividades laborales, poco apoyo de los supervisores, y bajo liderazgo, están relacionados con problemas cardiovasculares. (Vallejo, López 2020)

En este modelo existe inestabilidad entre la cantidad de energía requerida y la compensación obtenida. Las demandas laborales pueden ser físicas, psicológicas, y las compensaciones pueden ser morales, materiales o simbólicas. Por lo que se pueden evidenciar cuatro circunstancias: (Neffa, 2019)

- Una elevada energía empleada en el trabajo, reconocida con elevados sueldos.
- Alto esfuerzo laboral con un bajo sueldo.



- Bajo esfuerzo laboral con un elevado sueldo
- Baja energía empleada en el trabajo con un bajo sueldo (Neffa, 2019)

Además, Siegrist menciona que en ocasiones se exige al trabajador un sobreesfuerzo sin remuneraciones, con implicaciones en el bienestar físico, siendo obligados a aceptar por miedo a perder su empleo, con la esperanza de ser reconocidos en el futuro, sin embargo con el tiempo puede desencadenarse estrés laboral. (Neffa, 2019)

2.2.3.3. Modelo transaccional

Lazarus y Folkman mencionan que “el individuo es quien evalúa el ambiente como estresante (amenazante) o no estresante (oportunidad)”, como una interpretación individual. (Osorio & Cárdenas, 2017). El estrés en un individuo es provocado cuando las exigencias de un evento y las capacidades para afrontarlo son deficientes. (Lazarus y Folkman, 1984).

Dentro de este modelo, el afrontamiento comprende un conjunto de maniobras que posee una persona para enfrentar un evento estresante (Ortega & Soria, 2016). En la primera etapa se define si una situación es perjudicial o no. En la etapa secundaria se verifica si el individuo tiene las habilidades para enfrentar dicha situación. Los individuos aprenden procedimientos intelectuales y de comportamiento que intervienen en el afrontamiento del estrés y las etapas de adaptación. (Rodríguez, Zúñiga, 2016)

Son particularidades invariables de la persona (cualidades del individuo, virtudes, ideología) y del entorno que se desenvuelve, las habilidades que adquiere un individuo para combatir el estrés. (Rodríguez, Zúñiga, 2016)

2.2.4. ESTRESORES LABORALES

Los eventos estresantes pueden manifestarse por problemas de dinero, en el trabajo y alteraciones de la salud. El estrés laboral altera la autorregulación del cuerpo humano, y su aparición se debe a inconvenientes laborales ya sea por el mismo trabajo o por el entorno laboral. El estrés laboral influye en la salud física y mental, convirtiéndose en una desventaja para las empresas tanto en el ámbito económico como en la inasistencia laboral. (Navinés Ricard, Santos Rocío, 2015)

Se los puede clasificar en estresores personales, extrainstitucionales y los institucionales. (Félix, García, 2018).

Los estresores individuales dependen de la manera que se discierne un factor considerado como estresante, dependiendo del conocimiento, comportamiento. (Félix, García, 2018). Además incluye las costumbres, temperamento, etc. (Yeda, Dias 2015)

Los extrainstitucionales están relacionados con el grupo familiar, comunidad, fuentes de información, gubernamental, economía e inclinaciones personales. Los institucionales comprenden el entorno físico, personal, en grupo e institucional. (Félix, García, 2018).

El ambiente físico incluye la luz, temperatura, vibración, etc. Los personales son el exceso de trabajo laboral, dificultad de rol. Los de grupo hace referencia a la falta de unión, problemas grupales. Los institucionales comprenden el ambiente laboral, ciencia, forma de administración, bajo reconocimiento económico, insuficientes capacitaciones. (Félix, García, 2018).

Los del entorno o ambiente laboral comprenden 5 tipos:

- En correspondencia con el propio trabajo: escenarios no adecuados, horarios de trabajo excesivos (Yeda, Dias 2015). Además, incluyen los del entorno físico como son el ruido, iluminación, dimensiones reducidas. (López & Lucas, 2017)
- En relación con la organización: dificultades del rol, desarrollo profesional (Hoyo María Angeles, 2018), otorgación de gran compromiso, reclamos cuando no existe una conducta adecuada, coacción por el rendimiento, ausencia de adiestramiento, actitud desmedidas de los jefes con los trabajadores. (Yeda, Dias 2015)
- En correspondencia con vínculos en el entorno laboral: opresión de los jefes, falta de ayuda de los compañeros de trabajo. (Yeda, Dias 2015)
- En relación con el desarrollo del puesto de trabajo: ausencia de confianza, desilusión
- En correspondencia con el clima laboral: intimidación a la independencia y autonomía del trabajador. (Yeda, Dias 2015)



2.2.5. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

En el ámbito de la salud varios estudios muestran que los empleados asistenciales muestran una prevalencia superior al 33% e inferior al 66% de estrés laboral, con manifestaciones psicósomáticas, ya que el trabajo que realizan causa elevado estrés, provocando falta de rendimiento, fatiga psicológica, dificultades para conciliar el sueño, problemas gástricos. (Prowesk & Charria, 2017)

Una señal de que el estrés es llevado correctamente es la adaptación inmediata, pero si la adaptación no sucede el organismo del trabajador lo manifiesta físicamente. El estrés laboral puede ocasionar daños cardíacos, nefrológicos, reumatológicos y dermatológicos, y afectación psicológica. (Hoyo María Angeles, 2018)

El constante riesgo de estrés laboral puede ocasionar problemas cardiovasculares como incremento de la tensión arterial y producción de hormonas, además de reducir las defensas del organismo. En el plano emocional, los individuos tienen dificultades de enfrentamiento, siendo pesimistas, aumentando la adicción a drogas, con problemas en la alimentación e insomnio. (Félix, García, 2018)

2.2.5.1. CONSECUENCIAS FÍSICAS

Entre los principales se encuentran:

- Alteraciones digestivas: úlcera gástrica, síndrome de colon irritable, alteraciones en la digestión. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones cardíacas: problemas en la tensión arterial, alteraciones en el ritmo cardíaco, angina de pecho. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones respiratorias: asma, dificultad para respirar. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones endócrinas: disminución de la glucosa en sangre, Diabetes, enfermedades tiroideas. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones sexuales: dificultades para la erección sexual masculina y femenina, relaciones sexuales dolorosas. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones dermatológicas: hiperhidrosis, comezón, calvicie, alergias cutáneas. (Hoyo María Angeles, 2018)
- Alteraciones musculares: mialgias, parestesias, contracturas, calambres. (Hoyo María Angeles, 2018)

2.2.5.2. CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS

El estrés laboral puede provocar manifestaciones en la conducta social, intelectual y laboral, y psicológicas. (Prowesk & Charria, 2017)

- **Manifestaciones de conducta social:** problemas de nexo familiar, dificultad para mantenerse tranquilo o para empezar labores, problemas de comunicación con otros individuos, sentimiento de abandono e indiferencia. (Prowesk & Charria, 2017)
- **Manifestaciones intelectuales y laborales:** sensación de exceso laboral, problemas de concentración, mayor probabilidad de accidentes laborales, sensación de fracaso, agotamiento, baja productividad, desinterés de las actividades que se realiza, intención de renovar de trabajo. (Prowesk & Charria, 2017)
- **Manifestaciones psicológicas:** sensación de angustia y aislamiento, sensación de agresividad, sentimientos pesimistas, melancolía, utilización de drogas y sustancias energizantes, falta de autoestima, testarudez. (Prowesk & Charria, 2017) El estrés laboral puede ocasionar daños en el funcionamiento normal del cerebro con alteraciones en la conducta, y su activación neurológica repetitiva puede provocar: dolor de cabeza, deterioro de la respuesta inmunológica, inapetencia, dificultad para concentrarse, problemas en la toma de decisiones, estados de confusión persistente. (Hoyo María Angeles, 2018)

A largo plazo la persistencia del estrés en el trabajador puede ocasionar (Hoyo María Angeles, 2018):

- Trastornos de ansiedad y depresión
- Problemas del sueño
- Fobias



- Consumo excesivo de alcohol y otras drogas
- Trastornos en la alimentación
- Problemas de personalidad.

Los efectos del estrés laboral pueden ocasionar: intranquilidad, inhabilidad para buscar respuestas, aturdimiento, dificultad para pensar, déficit de interés, confusión, descuido, mal genio, uso de drogas, depresión, desasosiego, dificultades de nutrición y sueño, desordenes psiquiátricos, intentos autolíticos. (Contreras & Contreras, 2019)

Los efectos perjudiciales del estrés laboral aparecen por falta de procesos de enfrentamiento por parte del trabajador, como consecuencia puede aparecer el síndrome del quemado. (Arrogante, 2016)

Otras consecuencias se expresan en lo motor como dialogar velozmente, hablar entrecortado; o en el comportamiento como estruendo de expresiones, aceleración al intervenir. Además, puede existir rendimiento ineficaz, ausencia de colaboración entre trabajadores y malos vínculos humanos. (Contreras & Contreras, 2019)

2.2.5.3. CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

Entre el 5 y el 10% de la población trabajadora padece trastornos graves debidos a factores psicosociales nocivos (O.M.S. 1984).

El estrés laboral en el trabajador perjudica a la empresa en el ámbito económico y social, pues disminuye las ventajas de productividad del empleado, deteriorando las relaciones sociales y aumentando el ausentismo laboral, disminuyendo el proceso productivo de la empresa con implicaciones económicas serias. (Hoyo María Angeles, 2018)

En las empresas el decaimiento de las actividades de trabajo es provocado por el agotamiento en los empleados, con disminución del rendimiento laboral, aumento de inasistencia, lo que lleva a un trabajo ineficaz e ineficiente, con pérdidas económicas. (Félix, García, 2018)

El estrés laboral ha influenciado en la industria, en la producción, perfil empresarial, probando desmotivación, insatisfacción y falta de compromiso de los trabajadores. (OIT, 2016)

Además, existen pérdidas económicas y comunitarias, ya que el ausentismo laboral es su principal causa, contribuido por la sobrecarga laboral, inequidad en las contribuciones al trabajador, mal liderazgo. (OIT, 2016)

Los valores económicos estimados en Europa oscilan entre 617 billones anuales de euros por problemas psicológicos enlazados con el ambiente laboral, y los valores de compensación por discapacidad están entre los 39 billones de euros. (OIT, 2016)

2.2.6. EL ESTRÉS LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE SALUD

En el año 2000 la OMS catalogó a los profesionales de la salud como personas estresadas, debido al trato con individuos en circunstancias difíciles, que necesitan ayuda médica o psicológica. Lo que produce una alta exigencia emotiva para el personal de salud. (Rodríguez, Herrera, 2018)

Los médicos residentes forman parte de los profesionales con mayor exposición a estrés laboral, ya que cumplen jornadas laborales presenciales de 32 horas a la semana aproximadamente, además de las horas de clases que deben asumir, lo que puede desencadenar dolores de cabeza, alteración en la visión, trastornos musculoesqueléticos, alteraciones gástricas, depresión, cansancio físico y psicológico. (Burbano, Sánchez, 2019)

En la actualidad las circunstancias de trabajo se han renovado, aumentando el riesgo laboral en sus empleados. En Chile en el año 2014 se identificó de cada 100 empleados una tasa de 0.09 enfermedades laborales. (Castro, 2018)

Los trabajadores de la salud representan una categoría expuesta a riesgos laborales por el trabajo que desempeñan. Vidal demostró que la inasistencia al trabajo está relacionada con la carga laboral, representada por un 42.3% en sus trabajadores. Ansoleaga realizó una investigación en un hospital público, demostrando que el 25% de los empleados consumían medicamentos con acción en el



sistema nervioso central, el 34% presentaba exceso de estrés laboral y el 23% presentó síntomas de desaliento. (Castro, 2018)

Se realizó un estudio observacional analítico en tres casas de salud de primer nivel de atención en Chile, a 438 empleados. Se demostró una elevada prevalencia de demandas psicológicas frente a una disminución en la toma de decisiones. Además, la definición de rol como riesgo psicosocial es elevada debido a la falta de apoyo por los superiores. Se demostró cansancio emocional que perjudica la comunicación con jefes y compañeros. (Castro, 2018)

2.2.7. EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Existen varias técnicas para valorar el estrés laboral, siendo principal enfocarse en los estresores laborales y no en el trabajador estresado. El estudio del origen del estrés laboral, tanto su reconocimiento y su dimensión pueden ayudar en su prevención. (INSST, 2015)

Otra técnica es el estudio del estado de salud de los individuos expuestos a estrés laboral, usando el Cuestionario de salud General. Para elegir el cuestionario adecuado se debe identificar correctamente que se desea averiguar. (INSST, 2015)

2.2.8. PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

La NIOSH establece medidas generales preventivas en los puestos de trabajo:

- Horario de trabajo: Diseñados de acuerdo a las exigencias externas al trabajo, los turnos rotatorios deben ser constantes.
- Participación: Activa para todos los trabajadores.
- Carga de trabajo: De acuerdo a las potencialidades del trabajador se otorgará el puesto de trabajo, permitiendo horarios de descanso.
- Contenido: Las actividades laborales serán asignadas en forma llamativa y de acuerdo a las capacitaciones del trabajador.
- Papeles: Explicar adecuadamente los compromisos del trabajador.
- Entorno social: Mejorar las relaciones interpersonales, aumentando el apoyo laboral.
- Futuro: Incentivar el desenvolvimiento profesional del trabajador.

La OIT propone:

- **Dirección:** manejo apropiado de la proporción de trabajadores, tomar en cuenta las sugerencias de los trabajadores sobre la ejecución de su labor. (OIT, 2016)
- **Cantidad laboral:** establecer intervalos de tiempo a cumplir y horario laboral prudente. (OIT, 2016)
- **Ayuda social:** posibilitar las buenas relaciones entre empleados, prevención de abuso físico y psicológico, mejorar la relación con los jefes, brindar confianza a los empleados sobre sus problemas laborales y de familiar, intensificar el deseo de trabajar en buenas condiciones. (OIT, 2016)
- **Claridad y honestidad:** Explicar correctamente el trabajo de cada empleado, impedir problemas y desacuerdos, garantizar protección laboral, promover confianza y justicia frente a los inconvenientes. (OIT, 2016)

Según la OIT, el bienestar en el empleo y la promoción fortalecen la salud mental en los trabajadores, todo esto mediante el estudio de riesgos psicosociales en el trabajo. (OIT, 2016)

2.2.8.1. SALUD FÍSICA Y MENTAL RELACIONADAS CON EL ESTRÉS LABORAL

Una vida saludable influye positivamente en el estado de ánimo de una persona, sobretodo al realizar ejercicio, además de mejorar las relaciones sociales y el rendimiento del trabajador en su empresa. Algunos estudios realizados por Pino y Pria establecen la conexión entre el estrés laboral y alteraciones músculo esqueléticas en trabajadores, siendo necesario crear eventos de entrenamiento en las empresas. (Obando Ibeth, Calero Santiago, Carpio Paola, 2017)



En un estudio realizado en el año 2017 a los trabajadores del área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, se aplica el test de Friedman y el test de los Rangos con Signo de Wilcoxon demostrando que hay síntomas negativos influenciados por el estrés laboral por un excesivo trabajo, indicando desventajas en el desempeño laboral. Además se evidenció que la actividad física disminuye el sedentarismo, mejora las relaciones sociales e influye positivamente en el comportamiento del ser humano, además de mejorar el malestar visual, dolor muscular, etc. (Obando Ibeth, Calero Santiago, Carpio Paola, 2017)

La OMS propone la implementación de ambientes de trabajo saludables para los empleados encargados de la salud, promoviendo estilos de vida saludables y componentes psicosociales enlazados con la comunidad.

Existen formas de abordar el estrés laboral, desde una perspectiva personal, en grupo o empresarial. Desde una perspectiva individual hay formas de enfrentamiento para evitar alteraciones en la salud, con la ayuda de psicología cognitivo-conductual, manteniendo una vida saludable, incentivando el ejercicio, respetando los horarios de trabajo. Desde la perspectiva grupal se pretende crear lazos sociales. Desde el punto de vista empresarial, se crearán estrategias que analicen los eventos estresantes y faciliten la incorporación del trabajador a la organización. (Navinés Ricard, Santos Rocío, 2015)

Múltiples estudios muestran que los cargos autoritarios con nivel altos de requerimientos y limitación afectan el clima laboral de los trabajadores e implementan conflictos en el desempeño de sus papeles, afectando su salud. Además, la organización del trabajo, en su forma exagerada y deficiente crea inconvenientes en el rol, provocando estrés laboral. (Farías, MA & Acevedo, 2017)

La frecuencia de realización de ejercicio está vinculada con la aparición de estrés laboral durante la vida de un trabajador. El ejercicio continuo tiene un impacto positivo, como calmante del dolor y tranquilizante, permitiendo la adecuación al ambiente laboral y mejorando el rendimiento, en comparación con personas sedentarias que son más probables a presentar estrés laboral. (Azofeifa, Mora, 2016)

2.2.8.2. TÉCNICAS DE ENFRENTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL

Los procesos de enfrentamiento del estrés laboral tienen como finalidad la restauración de la armonía entre el trabajador y su ambiente laboral. El empeño por enfrentar un evento o dificultad puede no remediar al mismo, sino que el individuo puede reconocer la situación y huir. Los efectos de estas estrategias tienen como finalidad modificar la situación que ocasiona estrés u organizar el efecto emocional del mismo. (Arrogante, 2016)

Según Lazarus y Folkman las maniobras de afrontamiento enfocadas en el actuar, engloba todas las situaciones dirigidas a cambiar una dificultad; el afrontamiento enfocado a lo emotivo colabora con las reacciones emocionales frente a la dificultad. Y la tercera forma de afrontamiento consiste en mantenerse optimista frente a los problemas complicados, llamado afrontamiento enfocado en estados positivos. (Rodríguez, Zúñiga, 2016). El afrontamiento positivo es más una capacidad de adaptación al factor estresante, considerándolo como un objetivo a alcanzar, que conlleva un mayor esfuerzo, aumentando la ilusión y confianza. (Ortega & Soria, 2016)

Además, Connor-Smith y Flachsbarth en un metaanálisis muestra dos tipos de enfrentamiento, el de acuerdo o acomodativo que muestra los esfuerzos eficaces para enfrentar el problema y las sensaciones emotivas, y el de falta de acuerdo o desacomodativo en el que se evidencia el alejamiento para enfrentar el estrés. (Arrogante, 2016)

2.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ECUADOR

De acuerdo al Código de Trabajo existen falencias en el Reglamento ecuatoriano con respecto a los derechos del empleado, con deficiencias en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo primordial realizar modificaciones y mejorar el cumplimiento de las normativas. (Moreno, 2017)



Según el Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) hubo 136641 accidentes de trabajo en los últimos 7 años, aumentando de 9.3% en el 2010 al 16.7% en el 2016. Se han notificado 5429 enfermedades ocupacionales en el período comprendido entre el 2010 y 2015 según el SGRT, con un aumento del 15.1% en el año 2015 con respecto al 2010. (Moreno, 2017)

Según el Ministerio de Trabajo, la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra amparada en el Artículo 326 de la Constitución del Ecuador, Normas comunitarias andinas, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente del Trabajo, OIT, Código del Trabajo, Acuerdos ministeriales. El Ministerio de Trabajo tiene como objetivo ayudar al trabajador en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorar la prevención y costumbres laborales seguras en los empleados y jefes, reducir los accidentes e incidentes laborales y establecer una gestión empresarial con enfoque preventivo. Es por ello que se creó un Programa de Prevención de Riesgos psicosociales.

Además, en el Ecuador existe la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo objetivo principal es la defensa de los derechos de los empleados, creando normativas para garantizar su cumplimiento por parte de los empleadores. En el presente reglamento se menciona la importancia de la identificación, prevención y control de los riesgos psicosociales. (Moreno, 2017)

En la actualidad existen reformas ecuatorianas como la Normativa para la Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, que tiene como objetivo garantizar la igualdad y crear medidas para prevenir los riesgos psicosociales; en el artículo 9 se expone que tanto en las instituciones públicas como privadas con más de 10 empleados debe existir un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. (Moreno, 2017)



CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

El estudio realizado es observacional correlacional.

3.2 Población y muestra

El Centro de Salud Tipo C Nabón está conformado por el área de emergencia, consulta externa y administración. En el área de emergencia se encuentra una sala de partos, estación de enfermería y servicio SIS ECU. En la parte posterior de la institución existe una zona de rehabilitación; además el establecimiento brinda servicios de Radiografías y Laboratorio; cuenta con consultorios de odontología, psicología, fisioterapia, pediatría, terapia de lenguaje, ginecología, obstetricia y medicina familiar. Cuenta con las áreas de farmacia, estadística, talento humano, dirección, provisión de servicios. En este estudio únicamente se tomará en cuenta al 100% del personal que forma parte del Centro de Salud Tipo C.

Existen 76 empleados de la salud del Centro de Salud Tipo C Nabón, entre los cuales laboran 12 enfermeros, 1 auxiliar administrativo de la salud, 1 bioquímico farmacéutico, 1 terapeuta de lenguaje, 1 terapeuta de psicorehabilitación, 1 terapeuta de estimulación temprana, 1 terapeuta ocupacional, 1 tecnólogo médico de rehabilitación, 1 nutricionista, 11 médicos generales en atención primaria de la salud, 9 médicos rurales, 4 odontólogos, 3 obstetricas, 1 tecnólogo médico de imagenología, 1 médico familiar, 4 psicólogos clínicos, 3 tecnólogos médicos de laboratorio, 3 técnicos de atención primaria de la salud, 1 pediatra, 1 ginecólogo, 4 choferes del SIS ECU, 3 asistentes de admisiones, 4 rurales de enfermería, 1 médico fisiatra, 3 posgradistas de medicina familiar. Sin embargo, los cuestionarios se aplicaron a 60 funcionarios, ya que varios de ellos están realizando itinerancia en otras casas de salud, otros se encuentran con licencia médica y algunos fueron despedidos.

3.3 Formulación de hipótesis

El estrés laboral y las manifestaciones clínicas que se derivan del mismo, se encuentran presentes en los funcionarios de la salud que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón en los últimos 6 meses.

3.4 Variables de estudio



Tabla 1
Operalización de las variables

Nombre de la variable	Definición	Categorías
Sexo	Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras.	Hombre Mujer
Edad	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.	NA
Estado civil	Es la situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Soltero Casado Viudo Divorciado Unión libre
Instrucción	Es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos.	Sin estudios Estudios primarios Secundaria Superior Estudios de posgrado
Dimensión decisión	Determinación definitiva adoptada en un asunto	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Dimensión demandas psicológicas	Se refiere a la forma en la que se realiza el trabajo y el impacto en el trabajador.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Dimensión apoyo social	Es el conjunto de recursos humanos y materiales con que cuenta un individuo para superar una determinada crisis	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Dimensión de inseguridad en el trabajo	Es una sensación que pueden experimentar los empleados, que influye directamente en el bienestar de los mismos y en el clima laboral, llegando a incidir en los resultados vinculados al desempeño laboral.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Dimensión de exigencia física	Son las tareas que un trabajador tiene que hacer usando sus manos y/o pies.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Esfuerzo extrínseco	Evalúa la carga laboral, cuantitativa y cualitativamente percibida, el incremento de las demandas laborales y las exigencias físicas percibidas en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Recompensa	Acción y resultado de dar algo a alguien por un servicio o como reconocimiento de un mérito.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo
Sobreimplicación	Tendencia a preocuparse y responsabilizarse por cuestiones ajenas al individuo, de manera excesiva.	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De acuerdo Completamente de acuerdo



3.5. Cuestionarios de recolección de datos

Se emplearán dos cuestionarios a los funcionarios del Centro de Salud Tipo C Nabón sobre el Contenido del Trabajo (JCQ) y Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER), además se incluirá el registro de edad, sexo, estado civil, puesto de trabajo e instrucción. Cada uno de los instrumentos valora distintas variables. A continuación, se detallará los tipos de cuestionarios que se utilizarán.

El Cuestionario del Contenido del Trabajo desarrollado por Karasek, evalúa los factores psicosociales del trabajo postulados en el modelo demanda-control-apoyo social. De la versión en inglés se utilizarán 28 preguntas. Las dimensiones empleadas serán: dimensión de decisión (9 preguntas), con 2 subescalas: utilización de habilidades (preguntas 1,3,5,7,9,2) y posibilidad de decisión (preguntas 4,8,6); dimensión demandas psicológicas (5 preguntas: 10,11,16,17,15); dimensión apoyo social (8 preguntas), con 2 subescalas: apoyo a compañeros (preguntas 25,26,27,28) y apoyo de supervisor (preguntas 21,22,23,24); dimensión de inseguridad en el trabajo (1 pregunta: 20); y dimensión de exigencia física (5 preguntas) con 2 subescalas, la de carga física (preguntas 12,13,14) y carga física isométrica (preguntas 18 y 19). En cada dimensión se sumarán las preguntas y se interpretará según la escala: 1 es totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.

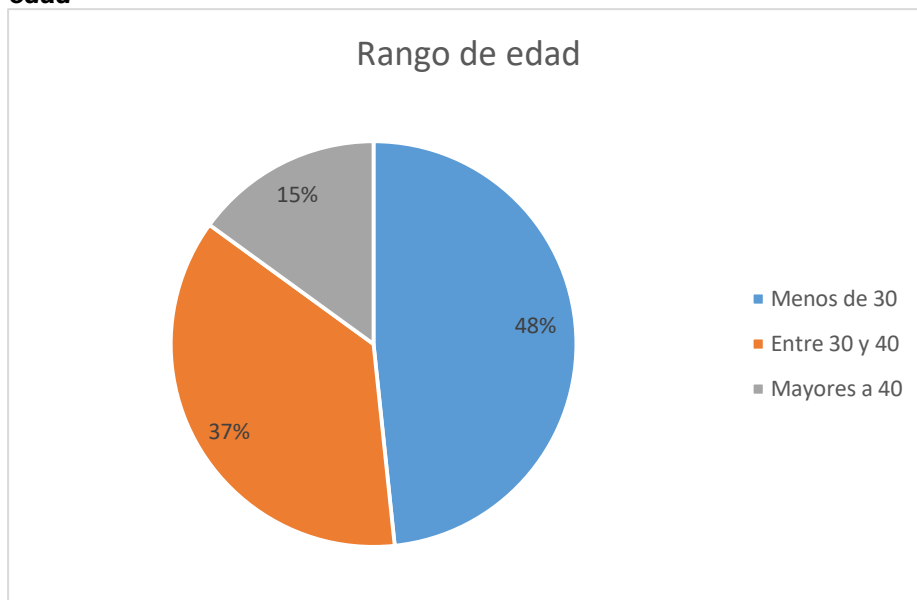
El Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) desarrollado por Siegrist, conformado por 22 preguntas. Las dimensiones utilizadas serán: esfuerzo extrínseco (6 ítems: 1,2,3,4,5,6), con una puntuación entre 6-24; recompensa (10 ítems: 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16) con una puntuación entre 10-40; y sobreimplicación (6 ítems: 17,18,19,20,21,22) con una puntuación entre 6-24. El nivel de estrés será valorado con la fórmula (estrés extrínseco/recompensa) x 0.5454; con lo cual se interpretará los resultados: no patológico menor a 0.7, preestrés entre 0.7 y 1, y estrés mayor a 1. Cada pregunta tendrá una escala comprendida entre 1 y 4, de los cuales 1 es totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 completamente de acuerdo.

Además, se verificarán las manifestaciones clínicas consultadas en los últimos 6 meses de los funcionarios estudiados, mediante el análisis de las historias clínicas, las cuales se encuentran registradas en el sistema SAAS empleado en el Centro de Salud Tipo C Nabón y archivadas físicamente en el área de estadística de la institución, previo al consentimiento del Director Distrital del Centro de Salud y al consentimiento de los funcionarios a los cuales se realizará el estudio.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Gráfico 1

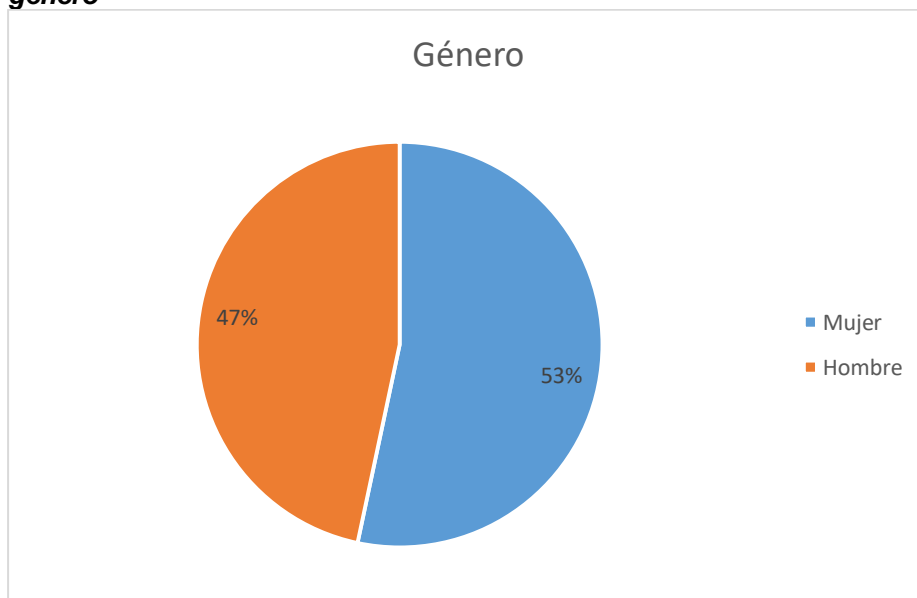
Distribución de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Nabón de acuerdo a la edad



Nota. En el presente gráfico el 48% de los profesionales de salud tienen menos de 30 años de edad, seguido del 37% que tiene entre 30 y 40 años, y el 15% más de 40 años.

Gráfico 2

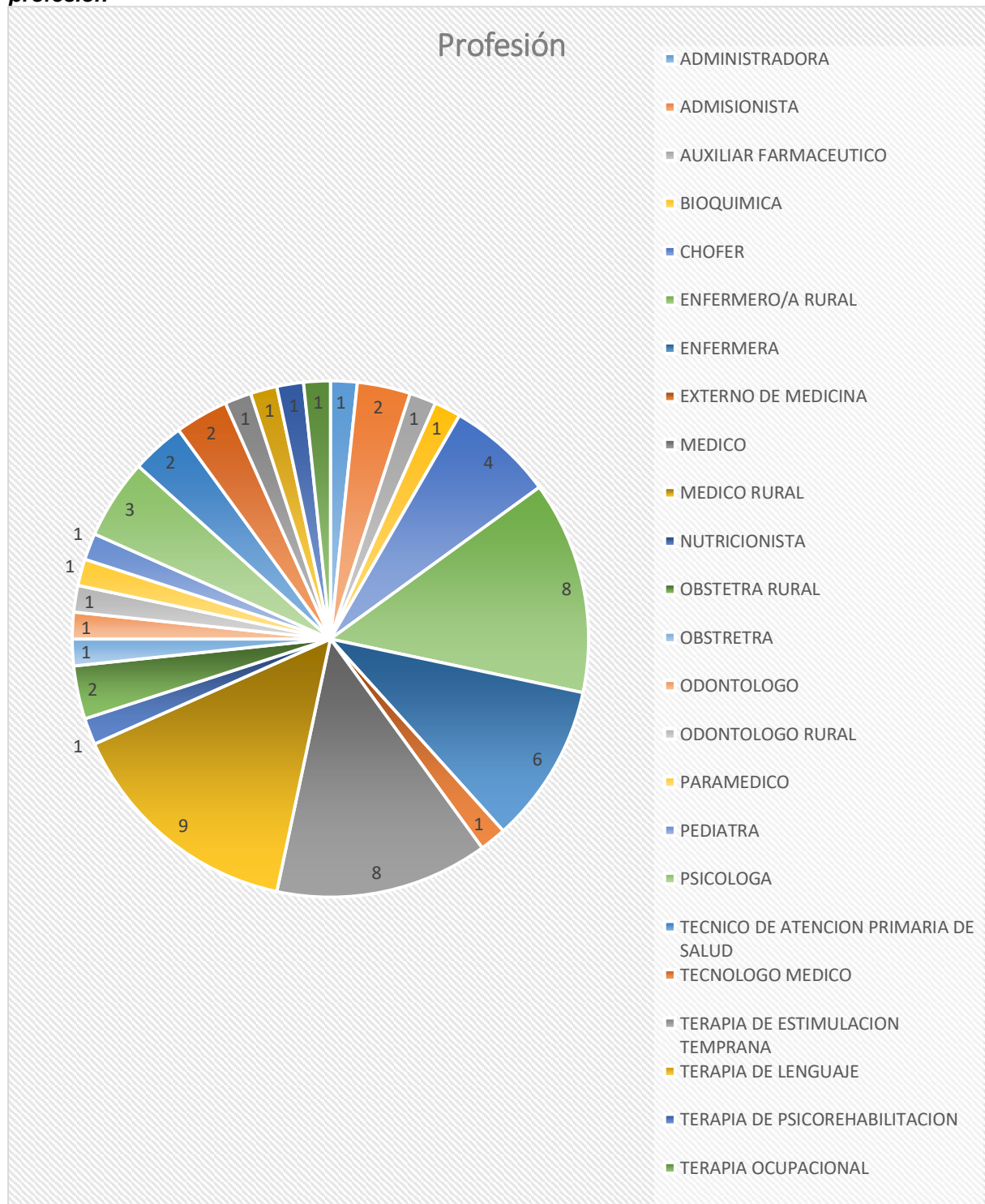
Distribución de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Nabón de acuerdo al género



Nota. En este gráfico se puede observar que el 53% de los profesionales de salud son mujeres y el 47% son hombres.



Gráfico 3
Distribución de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Nabón de acuerdo a la profesión

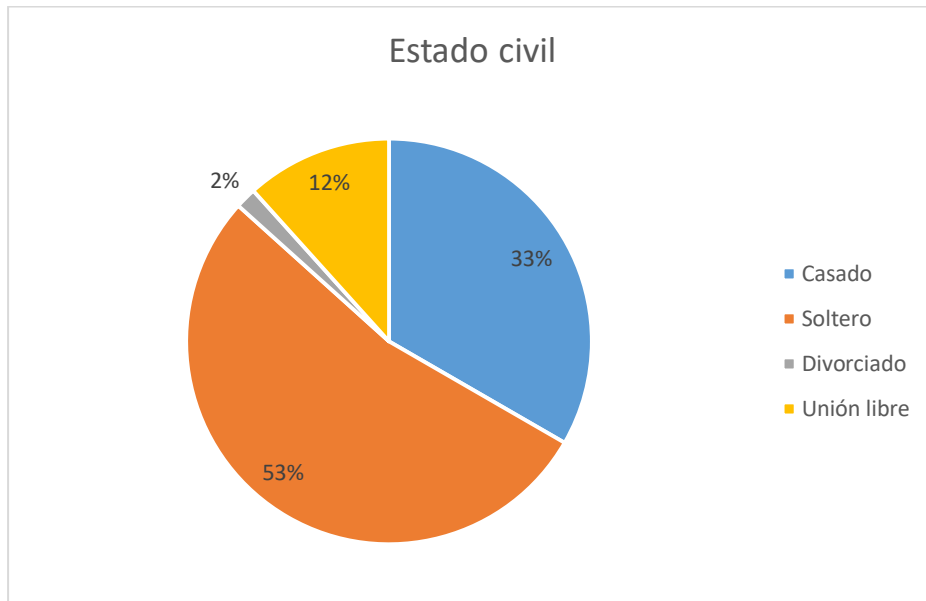


Nota. En el presente gráfico se puede observar que la mayoría de profesionales son médicos rurales, seguido de enfermeros rurales y médicos generales.



Gráfico 4

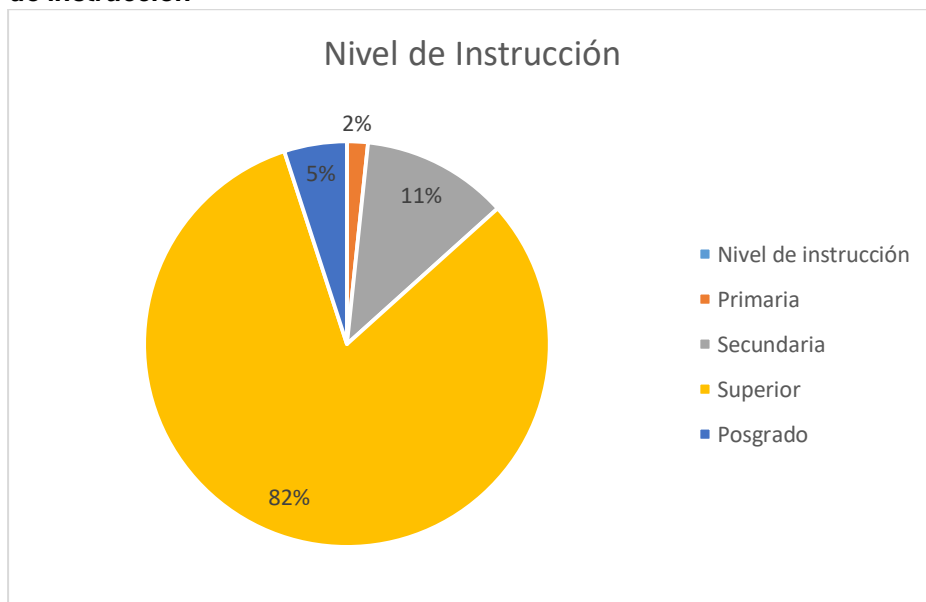
Distribución de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Nabón de acuerdo al estado civil



Nota. En esta gráfica se puede evidenciar que el 53% de los trabajadores son solteros, el 33% son casados, seguido del 12% en unión libre y el 2% son divorciados.

Gráfico 5

Distribución de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Nabón de acuerdo al nivel de instrucción



Nota. En esta gráfica se puede observar que el 82% de los trabajadores tienen instrucción superior, el 11% secundaria, 5% posgrado y el 2% primaria.



Tabla 2

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de administrador y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.33	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.33	Desacuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DEMANDAS PSICOLÓGICAS			
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3	Acuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO			
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.33	Total desacuerdo	
Carga física isométrica	1	Total desacuerdo	

Nota. Como se muestra en la Tabla 2, en la posibilidad de toma de decisiones el promedio es de 2.33, en desacuerdo, lo que podría desencadenar cefaleas, epigastralgia y contractura muscular, ya que al ser un puesto que depende de órdenes de superiores, existe un mayor margen de presión que conlleva a un posible estrés.

Tabla 3

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de admisionista y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presentan
Utilización de habilidades	3.17	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS			
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.62	Muy de acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.5	Muy de acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO			
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.33	Acuerdo	
Carga física isométrica	2.5	Acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 3, en la dimensión psicológica existe un promedio alto de 3.2, sin embargo, los trabajadores no presentan manifestaciones clínicas en la revisión de historias clínicas; y además poseen una exigencia física media 2/4.



Tabla 4

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de auxiliar de farmacia y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.67	Muy de acuerdo	
Posibilidad de decisión	3.33	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			Cefalea
Apoyo de Compañeros	3	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2	Desacuerdo	

Nota. La Tabla 4 indica que, en las demandas psicológicas, el trabajo rápido y el tiempo insuficiente, tienen puntaje alto, pudiendo ocasionar que el trabajador presente niveles de estrés, por lo que se relaciona con cefaleas, epigastralgia y contracturas musculares. Sin embargo, no presenta un alto riesgo por los resultados obtenidos ya que en cada promedio de las dimensiones analizadas se encuentran en riesgos bajos.

Tabla 5

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de bioquímico farmacéutico y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Cefalea
Utilización de habilidades	3.5	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	Dermatitis atópica
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	3.4	Acuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2	Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	4	Muy acuerdo	
Carga física isométrica	2.5	Acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 5, en la dimensión de demandas psicológicas el promedio es de 3.4, además en la dimensión de inseguridad laboral el valor es 1 y en la carga física indica 4, lo que manifiesta que puede haber estrés laboral con manifestaciones clínicas como cefalea y dermatitis atópica, además con los presentes resultados se demuestra la realización de actividades que involucran carga física, que en un futuro se debería realizar estudios ergonómicos.



Tabla 6

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de chofer y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.42	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.58	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.85	Acuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.37	Acuerdo	Lumbalgia
Apoyo de Supervisor	2.75	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3.5	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.67	Acuerdo	
Carga física isométrica	2.87	Acuerdo	

Nota. La Tabla 6 indica que la dimensión de exigencia física es de 2.67 en carga física y 2.87 en carga isométrica, lo que se puede relacionar con lumbalgias y contracturas musculares en los choferes, por lo que se recomendaría realizar un estudio ergonómico. La demanda psicológica es de 2.85, también pudiendo ocasionar manifestaciones clínicas.

Tabla 7

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de enfermero/a rural y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.43	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.79	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.82	Acuerdo	Lumbalgia
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.37	Acuerdo	Dermatitis atópica
Apoyo de Supervisor	2.97	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.87	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.42	Desacuerdo	Cefalea
Hombres	2.08	Desacuerdo	
Mujeres	2.75	Acuerdo	
Carga física isométrica	2.06	Desacuerdo	
Hombres	1.25	Desacuerdo	
Mujeres	2.87	Acuerdo	

Nota. En la Tabla 7 se puede evidenciar una alta carga psicológica, que se podría relacionar con las cefaleas; por otro lado, el nivel de exigencia física de manera general es normal, sin embargo, difiere entre géneros, siendo un nivel de carga física e isométrica mayor en mujeres que en hombres, lo que en ellas podría ocasionar manifestaciones clínicas.



Tabla 8

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de enfermero/a y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.14	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.89	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.7	Acuerdo	Lumbalgia
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			Cefalea
Apoyo de Compañeros	3.25	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.17	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.67	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.27	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2.08	Desacuerdo	

Nota. La Tabla 8 muestra que, en la dimensión de demandas psicológicas el promedio es de 2.7, siendo elevado, debido al trabajo rápido y duro, además de que no cuentan con el tiempo suficiente, siendo las variables más importantes para estos profesionales, con un nivel de estrés medio, explicando así las cefaleas y las epigastralgias. Con referencia a la exigencia física, si bien existe un promedio de 2/4, se debe tener presente que el 50% del personal de enfermería califican 3/4, pudiendo atribuirse las manifestaciones clínicas encontradas.

Tabla 9

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de externo de medicina y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presenta
Utilización de habilidades	3.67	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	4	Muy Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	4	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.33	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2	Desacuerdo	

Nota. En la Tabla 9 se observa que el trabajador no presenta historial clínico con manifestaciones clínicas, y en su encuesta muestra que su puesto no tiene ninguna dificultad, debido a que sus labores son responsabilidad de la Universidad y no del Centro de Salud, sin embargo, en las demandas psicológicas si bien hay un promedio de 2/4, el 60% de sus respuestas fue de 3/4, lo que indica que tiene un trabajo rápido, duro y con tiempo insuficiente.



Tabla 10

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de médico y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.31	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3.08	Acuerdo	Lumbalgia
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.82	Acuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			Cefalea
Apoyo de Compañeros	3.03	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.75	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.75	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.29	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2.69	Acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 10 se evidencia que la demanda psicológica es alta (promedio de 3/4), el trabajo rápido, duro y con tiempo insuficiente son aspectos de mayor relevancia, explicando así las manifestaciones clínicas encontradas en las historias clínicas como, cefaleas, epigastralgia, lumbalgia, contractura muscular. En la dimensión de exigencia física isométrica es de 2.69, por lo que se puede relacionar con las manifestaciones en estos profesionales.

Tabla 11

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de médico rural y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.26	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2,93	Acuerdo	Lumbalgia
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.87	Acuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			Cefalea
Apoyo de Compañeros	3.47	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.28	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.67	Acuerdo	Contractura muscular
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.29	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2.3	Desacuerdo	

Nota. En la Tabla 11 se evidencia que la dimensión de demandas psicológicas es de (3/4) siendo un riesgo alto principalmente por las variables de trabajo rápido y duro, explicando así las manifestaciones clínicas encontradas; por otro lado, si bien los promedios de la exigencia física (2/4) son bajos, la variable a tomar en cuenta es la actividad física rápida y continua, este factor también se podría atribuir a las manifestaciones presentes.



Tabla 12

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de nutricionista y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.33	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2,67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	3.4	Acuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.75	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.75	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1	Muy desacuerdo	
Carga física isométrica	3	Acuerdo	

Nota. En la Tabla 12 se evidencia un alto riesgo en la demanda psicológica (3/4) e inseguridad laboral de 1/4, siendo factores que implican un riesgo de estrés alto, ocasionando cefaleas y epigastralgias en el profesional; además en la dimensión de carga física isométrica es alto, por lo que se debería tener en cuenta para estudiarlo.

Tabla 13

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de obstetra rural y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.58	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.87	Muy Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.37	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.33	Desacuerdo	
Carga física isométrica	1.5	Desacuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 13 los promedios están dentro de parámetros normales, sin embargo, en el trabajo rápido, duro y con tiempo insuficiente (promedio de 3/4 de estas variables), pueden ocasionar manifestaciones por el estrés.



Tabla 14

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de obstetra y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.67	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.2	Desacuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	4	Muy Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.75	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.67	Acuerdo	
Carga física isométrica	1	Muy Desacuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 14, el trabajo duro y rápido, son aspectos repetitivos en la mayoría de puestos de trabajo del Centro de Salud, siendo un riesgo en el cual se debería, ya que aumentar los niveles de estrés laboral, ocasionando manifestaciones clínicas. En la dimensión de carga física el valor es de 3/4, siendo alto, por lo que se deberían realizar estudios ergonómicos.

Tabla 15

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de odontólogo/a y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presentan
Utilización de habilidades	3.08	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.87	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.83	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2.5	Acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 15, en los odontólogos existe un riesgo leve en la dimensión psicológica y en la exigencia física isométrica, sin embargo, se debería realizar un estudio ergonómico del puesto de trabajo, para evitar que se presenten manifestaciones clínicas.



Tabla 16

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de paramédico y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presenta
Utilización de habilidades	2.83	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.6	Acuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2	Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	3.33	Acuerdo	
Carga física isométrica	2.5	Acuerdo	

Nota. Según la Tabla 16, en el puesto de trabajo de paramédico, el promedio es de 3/4 en la dimensión de demandas psicológicas, junto con la inseguridad laboral y la exigencia física, representan un riesgo importante, pudiendo llevar a un alto estrés laboral, aunque al momento no presente manifestaciones clínicas, se deberá realizar un control y modificaciones en su puesto de trabajo para prevenir enfermedades ocupacionales.

Tabla 17

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de pediatra y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presenta
Utilización de habilidades	3.33	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.2	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	4	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	4	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1	Muy desacuerdo	
Carga física isométrica	1	Muy desacuerdo	

Nota. En la Tabla 17, de manera general los valores obtenidos muestran que no existe estrés laboral en el trabajador pediatra, aunque en aspectos como el trabajo rápido y tiempo insuficiente se deberán controlar para evitar que se presenten manifestaciones clínicas.



Tabla 18

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de psicólogo/a y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.77	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3.55	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.47	Desacuerdo	Cefalea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	2.75	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	2	Desacuerdo	
DIMENSIÓN EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	2.22	Desacuerdo	
Carga física isométrica	1.66	Desacuerdo	

Nota. En la Tabla 18, la dimensión psicológica es de 3/4, resaltando el trabajo rápido y duro, siendo aspectos a corregir; además existe inseguridad laboral y exigencia física rápida y continua, con valores que representan riesgo de estrés laboral, pudiendo causar cefaleas y epigastralgias en los profesionales.

Tabla 19

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de técnico de atención primaria de salud y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Epigastralgia
Utilización de habilidades	3.17	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.9	Acuerdo	Metrorragia
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	2.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.13	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	3.5	Muy de acuerdo	
Carga física isométrica	3.5	Muy de acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 19, con promedio de 3/4, la dimensión psicológica es alta en los TAPS, ocasionando que los niveles de estrés aumenten, demostrándose con manifestaciones clínicas como la epigastralgia y metrorragia; la inseguridad laboral y la exigencia física son otros factores de mayor relevancia, ya que la mayoría de tiempo los profesionales realizan trabajo extramural, debiendo tomarse en cuenta para futuros estudios.



Tabla 20

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de tecnólogo médico de imagenología y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Lumbalgia
Utilización de habilidades	2.5	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	Metrorragia
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.5	Acuerdo	Muy Desacuerdo
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			Muy desacuerdo
Carga física	1.33	Muy desacuerdo	
Carga física isométrica	1	Muy desacuerdo	

Nota. En la Tabla 20, en la dimensión de habilidad se observa un promedio bueno de 3/4, el 50% de respuestas son de 2/4, principalmente por la variedad de actividades, sin embargo, el tiempo insuficiente de trabajo podría ser causante de las manifestaciones clínicas como lumbalgia y metrorragia encontradas en la funcionaria.

Tabla 21

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de tecnólogo médico de laboratorio y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			No presenta
Utilización de habilidades	3	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	2.67	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.6	Acuerdo	Acuerdo
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.25	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3	Acuerdo	Acuerdo
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			Desacuerdo
Carga física	2.33	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2	Desacuerdo	

Nota. En la Tabla 21 se observa que, el tiempo insuficiente de trabajo y el trabajo rápido y duro son los factores de riesgo que podrían aumentar el nivel de estrés en el trabajador ocasionando que esta dimensión tenga un promedio de 3/4.



Tabla 22

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de terapia de estimulación temprana y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Contractura muscular
Utilización de habilidades	4	Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.2	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.33	Desacuerdo	
Carga física isométrica	1.5	Desacuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 22, se evidencia que la dimensión psicológica está en rangos normales (2/4), sobresale el tiempo insuficiente (4/4). Además, la inseguridad laboral con 1/4 representando un posible riesgo de estrés en el trabajador, pudiendo ocasionar las manifestaciones clínicas encontradas en el historial médico.

Tabla 23

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de terapia de lenguaje y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Lumbalgia
Utilización de habilidades	3.83	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3.33	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.4	Desacuerdo	
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	2.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	1.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.67	Desacuerdo	
Carga física isométrica	2	Desacuerdo	

Nota. En la Tabla 23, el puesto de trabajo de Terapia de Lenguaje muestra que la dimensión psicológica está en rangos normales (2/4), sobresale el tiempo insuficiente (4/4). Además, la inseguridad laboral con 1/4 representa un posible riesgo de estrés en el trabajador, pudiendo ocasionar las manifestaciones clínicas encontradas en el historial médico.



Tabla 24

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de terapia de psicorehabilitación y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Cefalea
Utilización de habilidades	4	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.2	Desacuerdo	Disnea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	3.5	Muy Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	3.5	Muy Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.33	Muy acuerdo	
Carga física isométrica	1.5	Muy acuerdo	

Nota. De acuerdo a la Tabla 24, en el puesto de trabajo de terapia de psicorehabilitación, la dimensión de demandas psicológicas está dentro de rangos normales (2/4), el tiempo insuficiente sobresa (4/4), que junto con la inseguridad laboral representan un posible riesgo de estrés en la persona, ocasionando posiblemente cuadros de cefalea y dificultad respiratoria.

Tabla 25

Dimensiones del Cuestionario de Karasek en el puesto de trabajo de terapia ocupacional y manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	PROMEDIO	SIGNIFICADO	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
DIMENSIÓN DECISIÓN			Cefalea
Utilización de habilidades	3.67	Muy Acuerdo	
Posibilidad de decisión	3.33	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE DEMANDAS PSICOLÓGICAS	2.6	Acuerdo	Disnea
DIMENSIÓN APOYO SOCIAL			
Apoyo de Compañeros	2.5	Acuerdo	
Apoyo de Supervisor	2.5	Acuerdo	
DIMENSIÓN DE INSEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	Muy Desacuerdo	
DIMENSIÓN DE EXIGENCIA FÍSICA			
Carga física	1.67	Acuerdo	
Carga física isométrica	2	Acuerdo	

Nota. En la Tabla 25 se observa que, la demanda psicológica en la profesional es alta (3/4), junto con la inseguridad laboral 1/4, son factores que indican posibles niveles de estrés, relacionándose probablemente con los cuadros de cefalea que existe en la trabajadora.



Tabla 26

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de administrador y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	18/24	Epigastralgia
Recompensa	31/40	Cefalea
Nivel de estrés	0.32 (no patológico)	Contracturas musculares
Sobreimplicación (intrínseco)	19/24	

Nota. La presente Tabla 26 indica que existe un riesgo por parte de la dimensión de esfuerzo extrínseco (18/24) ya que el trabajador posee varias actividades, sin embargo, según el cálculo del nivel de estrés ($0.32 < 1$) no implica que el trabajador tenga estrés laboral. La sobreimplicación alta (19/24), aumenta los niveles de estrés, pudiendo ocasionar manifestaciones clínicas.

Tabla 27

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de admisionista y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	17/24	No presenta
Recompensa	32.5/40	
Nivel de estrés	0.29 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	14.5/24	

Nota. En la Tabla 27 se evidencia un nivel de estrés bajo de 0.29, menor a 1, lo que demuestra la revisión de historias clínicas, pues no presentaron manifestaciones clínicas en los últimos 6 meses.

Tabla 28

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de auxiliar de farmacia y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	16/24	Epigastralgia
Recompensa	25/40	Cefalea
Nivel de estrés	0.35	Contractura muscular
Sobreimplicación (intrínseco)	17/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 28, se observa que existe un riesgo por parte de la dimensión de esfuerzo extrínseco (16/24), ya que el trabajador posee responsabilidades altas como el despacho de medicación y control de inventarios, sin embargo, según el cálculo del nivel de estrés ($0.35 < 1$), no patológico para el trabajador, según la metodología; la sobreimplicación alta (17/24) podría producir que aumenten los niveles de estrés, presentando manifestaciones clínicas.



Tabla 29

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de bioquímico farmacéutico y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	20/24	Cefalea
Recompensa	25/40	
Nivel de estrés	0.44	Dermatitis atópica
Sobreimplicación (intrínseco)	23/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 29, el nivel de estrés es bajo (0.44), sin embargo, el esfuerzo junto con la sobreimplicación son altos (20/24 y 23/24 respectivamente) lo que implica un aumento en niveles de estrés, pudiendo presentar sintomatología por estrés laboral.

Tabla 30

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de chofer y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MEDIA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	15.75/24	15.53	Cefalea
Recompensa	27.75/40	27.7	Epigastralgia
Nivel de estrés	0.31 (no patológico)		Lumbalgia
Sobreimplicación (intrínseco)	13/24	12.81	Contractura muscular

Nota. En la Tabla 30, el nivel de estrés promedio en los choferes es de 0.31, siendo según la metodología no patológico, además presentan en promedio un esfuerzo de 16/24, recompensa de 28/40, incluyendo la sobreimplicación de 13/24; son niveles que no demuestran grados altos de estrés laboral.

Tabla 31

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de enfermero/a rural y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MEDIA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	15/24	14.79	Cefalea
Recompensa	30.87/40	30.60	Epigastralgia
Nivel de estrés	0.27 (no patológico)		Lumbalgia
			Dermatitis atópica
Sobreimplicación (intrínseco)	13.25/24	12.76	Contractura muscular

Nota. De acuerdo a la Tabla 31, se evidencia un nivel de estrés bajo (0.27) en los enfermeros rurales, con una sobreimplicación de 13/24; el esfuerzo extrínseco es de 15/24 y la recompensa de 31/40, sin embargo, existen manifestaciones clínicas en los trabajadores.



Tabla 32

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de enfermero/al y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MEDIA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	15/24	14.67	Cefalea
Recompensa	29.5/40	28.99	Epigastralgia
Nivel de estrés	0.29 (no patológico)		Lumbalgia
Sobreimplicación (intrínseco)	13.5/24	13.21	Contractura muscular

Nota. En la Tabla 32, Los enfermeros poseen un nivel de estrés de 0.29, no patológico; los valores de esfuerzo y recompensa son de 15/24 y 30/40 respectivamente, con una sobreimplicación de 13/24, sin embargo, presentan manifestaciones clínicas como cefalea, epigastralgia, etc.

Tabla 33

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de externo de medicina y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14/24	No presenta
Recompensa	33/40	
Nivel de estrés	0.23 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	11/24	

Nota. Según la Tabla 33, el estudiante de medicina tiene un nivel de estrés de 0.23, siendo no patológico y con una sobreimplicación de 11/24. El trabajador no presenta cuadros clínicos, por lo que, su nivel de estrés es bajo, debido a que el Centro de Salud no se encarga de sus labores, sino la universidad.

Tabla 34

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de médico y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MEDIA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14.62/24	14.59	Cefalea
Recompensa	26.87/40	26.60	Epigastralgia
Nivel de estrés	0.30 (no patológico)		Lumbalgia
Sobreimplicación (intrínseco)	16.37/24	15.94	Contractura muscular

Nota. De acuerdo a la Tabla 34, el nivel de estrés en médicos es de 0.3; el esfuerzo extrínseco es de 15/24 y la recompensa de 27/40; la sobreimplicación es de 16/24, por encima del nivel medio, lo que podría influenciar en un nivel de estrés con manifestaciones clínicas según reporta la revisión del historial clínico.



Tabla 35

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de médico rural y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MEDIA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	18.11/24	17.83	Cefalea
Recompensa	30.89/40	30.57	Epigastralgia
Nivel de estrés	0.33 (no patológico)		Lumbalgia
Sobreimplicación (intrínseco)	14.33/24	13.91	Contractura muscular

Nota. En la Tabla 35, el nivel de estrés de los médicos rurales es mayor al de sus colegas (con 0.33), su esfuerzo es alto 18/24, al igual que la recompensa 31/40; la sobreimplicación es de 14/24, pudiendo llevar a manifestaciones clínicas como cefalea, epigastralgia, lumbalgias y contracturas.

Tabla 36

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de nutricionista y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	13/24	Cefalea
Recompensa	27/40	
Nivel de estrés	0.26 (no patológico)	Epigastralgia
Sobreimplicación (intrínseco)	14/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 36, la nutricionista tiene un nivel de estrés de 0.26, siendo no patológico, con un esfuerzo de 13/24 y recompensa de 27/40; la sobreimplicación es de 14/24, sin embargo, presenta cuadros de cefalea y epigastralgia.

Tabla 37

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de obstetra rural y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	13.5/24	Cefalea
Recompensa	29/40	
Nivel de estrés	0.30 (no patológico)	Epigastralgia
Sobreimplicación (intrínseco)	10/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 37, los obstetras rurales tienen un nivel de estrés de 0.3 (esfuerzo de 14/24 y recompensa de 29/40), no patológico, con una sobreimplicación de 10/24, sin embargo, presentan manifestaciones como cefalea y epigastralgia.



Tabla 38

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de obstetra y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	15/24	Cefalea
Recompensa	39/40	
Nivel de estrés	0.21 (no patológico)	Epigastralgia
Sobreimplicación (intrínseco)	14/24	

Nota. En la Tabla 38, el profesional obstetra tiene un nivel más bajo comparado con sus compañeros (0.21); el esfuerzo es de 15/24 y su recompensa es muy buena con 39/40; la sobreimplicación es de 14/24, sin embargo, presenta manifestaciones clínicas.

Tabla 39

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de odontólogo y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	15/24	No presentan
Recompensa	29.5/40	
Nivel de estrés	0.28 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	12.5/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 39, en los profesionales de odontología se puede evidenciar un nivel de estrés de 0.28, no patológico, con una sobreimplicación de 13/24, por lo que no presentan manifestaciones clínicas.

Tabla 40

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de paramédico y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	18/24	No presenta
Recompensa	30/40	
Nivel de estrés	0.33 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	15/24	

Nota. En la Tabla 40, el paramédico, si bien su nivel de estrés es de 0.33 (mayor a otros puestos), sigue siendo un nivel no patológico, con una sobreimplicación de 15/24, por lo que no se encontró en su historial médico manifestaciones.



Tabla 41

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de pediatra y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	13/24	No presenta
Recompensa	38/40	
Nivel de estrés	0.19 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	6/24	

Nota. En la Tabla 41, el nivel de estrés del profesional es muy bajo con 0.19 y una sobreimplicación baja de 6/24. Se explica con ello el no presentar manifestaciones clínicas en su historial médico.

Tabla 42

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de psicología y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14/24	Epigastralgia
Recompensa	33.66/40	
Nivel de estrés	0.23 (no patológico)	Cefalea
Sobreimplicación (intrínseco)	15.33/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 42, los psicólogos tienen un nivel de estrés de 0.23 (no patológico) y una sobreimplicación de 15/24; el esfuerzo promedio es de 14/24 (por encima de la media) y la recompensa de 34/40 (valor alto, siendo un buen resultado), sin embargo, presentan manifestaciones clínicas.

Tabla 43

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de técnico de atención primaria de la salud y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	19.5/24	Epigastralgia
Recompensa	24/40	
Nivel de estrés	0.44 (no patológico)	Metrorragia
Sobreimplicación (intrínseco)	20.5/24	

Nota. En la Tabla 43, el nivel de estrés de los TAPS se encuentra en el rango no patológico, es el más alto de todo el personal (esfuerzo 20/24 y recompensa 24/40), a esto se suma la sobreimplicación alta (21/24) que podría influenciar para que los profesionales tengan manifestaciones clínicas (epigastralgia y metrorragia).



Tabla 44

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de tecnólogo médico de imagenología y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14/24	Lumbalgia
Recompensa	36/40	
Nivel de estrés	0.21 (no patológico)	Metrorragia
Sobreimplicación (intrínseco)	7/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 44, el nivel de estrés de la profesional es de 0.21, no patológico, con una sobreimplicación de 7/24, no posee niveles de estrés altos, sin embargo, se encontraron manifestaciones como la lumbalgia y metrorragia en su historial clínico.

Tabla 45

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de tecnólogo médico de laboratorio y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	18/24	No presenta
Recompensa	30/40	
Nivel de estrés	0.33 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	13/24	

Nota. En la Tabla 45, el nivel de estrés del profesional es mayor en comparación de los otros trabajadores (0.33), sin embargo, no es patológico, incluyendo la sobreimplicación (13/24), por lo que no presenta manifestaciones clínicas.

Tabla 46

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de terapia de estimulación temprana y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14/24	Contractura muscular
Recompensa	31/40	
Nivel de estrés	0.25 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	10/24	

Nota. En la Tabla 46, el nivel de estrés de la trabajadora es de 0.24, no patológico, con una sobreimplicación de 10/24; no representan niveles de estrés alto, sin embargo, presenta un esfuerzo extrínseco de 14/24 que podría llevar a cuadros de contractura muscular.



Tabla 47

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de terapia de lenguaje y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	9/24	Contractura muscular
Recompensa	36/40	
Nivel de estrés	0.14 (no patológico)	Lumbalgia
Sobreimplicación (intrínseco)	9/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 47, el nivel de estrés de la profesional es bajo con 0.14, con un esfuerzo de 9/24, sobreimplicación de 9/24 y recompensa de 36/40; sin embargo, se encontraron manifestaciones clínicas.

Tabla 48

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de terapia de psicorehabilitación y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	14/24	Cefalea
Recompensa	31/40	
Nivel de estrés	0.25 (no patológico)	Disnea
Sobreimplicación (intrínseco)	10/24	

Nota. De acuerdo a la Tabla 48, el nivel de estrés de la trabajadora es de 0.25, no patológico, con una sobreimplicación baja de 10/24, sin embargo, se encontraron manifestaciones clínicas en su historial.

Tabla 49

Dimensiones del Cuestionario de Siegrist en el puesto de trabajo de terapia ocupacional y las manifestaciones clínicas presentadas en los últimos 6 meses

DIMENSIÓN	SUMA	MANIFESTACIONES CLÍNICAS
Esfuerzo extrínseco	13/24	Cefalea
Recompensa	36/40	
Nivel de estrés	0.20 (no patológico)	
Sobreimplicación (intrínseco)	10/24	

Nota. En la Tabla 49, el nivel de estrés de la profesional es de 0.2, no patológico, con una sobreimplicación de 10/24, sin embargo, presenta cuadros de cefalea.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1 Análisis y discusión de los resultados

Una investigación de tipo descriptiva realizada en Argentina en las provincias de Jujuy, Córdoba, Pampa y Santiago del Estero, a profesionales de enfermería que laboraban en instituciones públicas, sobre la existencia de factores psicosociales, muestra que las demandas psicológicas están presentes en un 60% en Córdoba y Jujuy, y más del 80% en Estero, es decir que, las exigencias elevadas en el puesto de trabajo dificultan que el trabajador pueda cumplirlas a cabalidad o puede influir en la toma de decisiones (Farías, MA & Acevedo, 2017); que comparado con el presente estudio, según el modelo de Karasek, el 78% de los profesionales estudiados tienen un promedio de 3/4 en la dimensión de demandas psicológicas, y el 100% del personal de enfermería tiene un resultado alto 3/4 en la mencionada dimensión, a pesar que en términos generales, no demuestran nivel altos para estrés laboral, pero existen dificultades con relación a las exigencias de trabajo. Con respecto al apoyo por parte de los jefes y compañeros, el 40% y el 41.2% respondieron frecuentemente en La Pampa y Jujuy respectivamente, demostrando que en forma regular sus superiores y colegas colaboran con el personal de enfermería, siendo una relación buena y sin conflictos (Farías, MA & Acevedo, 2017); mientras que en esta investigación los licenciados de enfermería respondieron de acuerdo, con un promedio de 3/4 en la dimensión de apoyo social, sin representar un riesgo significativo, ya que opinan que la relación con sus jefes y compañeros de trabajo frecuentemente es buena, ya que toman en cuenta sus opiniones, sin crear conflictos en el trabajo.

Un estudio observacional con corte transversal realizado en un Hospital General Universitario a 38 licenciados de enfermería, con el propósito de evidenciar estrés laboral, aplicando el modelo de Karasek, mostrando un nivel moderado de estrés, resaltando la falta de apoyo por parte de los jefes y en la dimensión de decisión, la mitad de los estudiados tienen dificultad en la toma de decisiones (Carrillo, Ríos, 2018); mientras que, en la presente investigación el nivel de estrés en el área de enfermería muestra niveles bajos, sobresaliendo las exigencias psicológicas, con un promedio 3/4, donde el trabajo rápido, sobrecargado y con tiempo insuficiente pueden llevar a niveles de estrés con sintomatología en su historial; el apoyo social y la toma de decisiones tienen promedios altos 3/4, siendo adecuado en estos trabajadores, ya que no existen problemas en la relación con los jefes y compañeros, y sus opiniones son tomadas en cuenta en el trabajo.

Según una investigación de tipo descriptivo, con corte transversal realizada en Perú a 542 empleados incluyendo al área de la salud, con el propósito de identificar factores psicosociales y manifestaciones clínicas en el trabajador, concluye que las manifestaciones fisiológicas están presentes en un 56.1%, seguidas de las intelectuales con el 30.4% en los trabajadores. Con respecto a los factores psicosociales, los requerimientos del trabajo son negativos con un 86.2%, el 73.4% refirió problemas al realizar su tarea laboral y el 72% manifestó un exceso de trabajo (Pando, Gascón, Varillas, 2019). Que en relación con la presente investigación en los trabajadores del Centro de Salud Tipo C Nabón, el 87% de los estudiados presentan manifestaciones clínicas como cefalea, epigastralgia, contractura muscular, etc, que podrían ser ocasionadas por el estrés laboral, a que pesar de que en términos generales el riesgo es bajo; además el 78% de los profesionales tienen dificultad por el trabajo duro y rápido que realizan, el exceso de trabajo y el tiempo insuficiente para realizarlo.

En el presente estudio en el personal médico de acuerdo al modelo de Siegrist, el nivel de estrés es de 0.3, no patológico, con un esfuerzo extrínseco de 17/24 y sobreimplicación de 15/24, por encima del nivel medio, pudiendo ocasionar manifestaciones clínicas; dando resultados similares con una investigación de tipo transversal a 164 trabajadores médicos de España, aplicando el modelo de Siegrist, con resultado negativo y significativo en los médicos con gran sobreimplicación, y positivo y no significativo en aquellos con poca implicación, es decir que existe inestabilidad entre esfuerzo y recompensa, con manifestaciones clínicas en el personal expuesto a gran sobreimplicación. (Tirado, 2019)



5.2 Conclusiones

- El 48% de los trabajadores del Centro de Salud Tipo C Nabón tienen menos de 30 años de edad, el 37% tiene entre 30 y 40 años, y más de 40 años el 15%; de los cuales el 53% son mujeres y el 47% son hombres. La mayoría de los empleados son médicos rurales, seguido por personal de enfermería rurales y médicos generales.
- Según el modelo de Karasek, los trabajadores del Centro de Salud Tipo C Nabón, en términos generales no presentan un riesgo alto de estrés laboral, ya que los promedios obtenidos en las diferentes dimensiones no representan dificultad; sin embargo, las dimensiones que pueden ser consideradas como un posible riesgo, son las demandas psicológicas, exigencia física e inseguridad laboral, con promedios significativos.
- En la dimensión de demandas psicológicas existe un posible riesgo de estrés laboral, con un promedio de 3/4, siendo elevado, evidenciado en el personal de admisión, enfermería, farmacia, médicos, nutrición, paramédico, psicólogos, TAPS, técnico médico de laboratorio y chofer, pudiendo presentar sintomatología en el historial clínico relacionada con el estrés laboral, como cefaleas, lumbalgias, contracturas musculares, etc.
- Existen trabajadores (odontólogos, pediatra, tecnólogo médico en imagenología) con promedios normales en la dimensión de decisión, apoyo social, inseguridad laboral y exigencia física, sin embargo, en las demandas psicológicas, el trabajo rápido y tiempo insuficiente tienen una puntuación 3/4 pudiendo ocasionar un riesgo para estrés laboral, con manifestaciones en las historias clínicas.
- En la dimensión de exigencia física existen trabajadores con un puntaje alto 3/4 (bioquímica, obstetricia, paramédico, chofer), debido a las posturas adoptadas y repetitivas durante su jornada laboral; en el personal de enfermería, las mujeres presentan un promedio de 3, debido a la movilidad de pacientes que en muchas ocasiones deben realizar, además de las actividades al administrar medicación y cuidar a pacientes; los médicos generales tienen un promedio de 3 en exigencias físicas isométricas, ya que adoptan posiciones forzosas por largas horas en consulta externa y emergencia; el técnico de atención primaria de la salud tiene un promedio de 4/4, siendo el más alto de los estudiados, ya que su trabajo la mayoría de tiempo es en el ámbito extramural, caminando por largas horas en la comunidad, acompañado de posiciones forzosas pudiendo ocasionar manifestaciones osteomusculares.
- El externo de medicina y el administrador técnico presentan promedios dentro de los parámetros normales, ya que la labor del externo está vinculada con la Universidad en la que estudia y no con el establecimiento de salud; siendo resultados no esperados, sin embargo, el administrador en la toma de decisiones su puntaje es 1, debido a que sus labores dependen de inmediatos superiores y existe dificultad al asumir su rol de forma independiente, por lo que, en su historial clínico se encontró manifestaciones como epigastralgia, cefalea y contracturas musculares.
- La inseguridad laboral representa un riesgo significativo para estrés laboral en profesionales de la salud como nutricionista, bioquímica de farmacia, paramédico, psicólogos, técnico de atención primaria de la salud, con un promedio de 2/4, pudiendo ocasionar manifestaciones en el historial médico de los trabajadores. Además, el puntaje más bajo 1/4 es de terapia de estimulación temprana, terapia de lenguaje, terapia en psicorehabilitación y terapia ocupacional, representando un riesgo alto, ya que conlleva a preocupación y malestar en el trabajador por el temor a perder su trabajo.
- Según el modelo de Siegrist aplicado al personal que labora en el Centro de Salud Tipo C Nabón, en términos generales el nivel de estrés no es patológico, ya que los valores obtenidos son inferiores a 0.7; sin embargo, los valores más altos obtenidos son de 0.44 en la bioquímica y los técnicos de atención primaria de la salud, pues sus valores de esfuerzo extrínseco y sobreimplicación son elevados, pudiendo ocasionar manifestaciones clínicas.



- En los funcionarios que ocupan el cargo de pediatra y terapia de lenguaje se obtuvieron los valores más bajos, 0.19 y 0.14 respectivamente, con niveles altos de recompensa, descartando estrés laboral.
- El personal de enfermería y médicos presentan un nivel de estrés no patológico de 0.3, sin embargo. los resultados de esfuerzo extrínseco y sobreimplicación con valores superiores a la media, representan un posible riesgo para presentar manifestaciones clínicas.
- Trabajadores como el administrador técnico, admisionista, auxiliar de farmacia, chofer, externo de medicina, nutricionista obstetras, odontólogos, paramédico, psicólogos, tecnólogo médico de imagenología, tecnólogo médico de laboratorio, terapia de estimulación temprana, terapia en psicorehabilitación y terapia ocupacional, tienen niveles de estrés entre 0.20 y 0.35, siendo no patológico, con niveles de esfuerzo extrínseco superiores a la media (12), pudiendo representar un riesgo para la aparición de sintomatología por estrés laboral.

5.3 Recomendaciones

- Con los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda identificar los principales riesgos psicosociales en el trabajador, mejorar el ambiente laboral, resguardar el bienestar psicológico de los funcionarios junto con el departamento de psicología, crear medidas de afrontamiento de estrés laboral, solución inmediata de problemas laborales, mejorar la comunicación con los superiores y gestionar estrategias para la prevención de riesgos psicosociales.
- Se recomienda realizar estudios ergonómicos en todos los puestos de trabajo, implementando pausas activas en consulta externa y emergencia, mejorar el entorno de trabajo, valoraciones médicas ocupacionales periódicas a los funcionarios.
- Incrementar las capacitaciones sobre riesgos laborales, como el ergonómico, mecánico y psicológico, con el propósito de prevenir el estrés laboral, incentivando a los trabajadores en la participación y mejorando los conocimientos.
- Se recomienda más estudios sobre riesgos laborales en los funcionarios, ya que existen pocos datos en el establecimiento de salud sobre riesgos psicosociales.
- Se recomienda la existencia de una Unidad de Seguridad, ya sea a nivel de Ministerio de Salud o como Coordinación Zonal o en el Distrito de Santa Isabel, para la Vigilancia de la Salud y prevención de riesgos laborales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzules, J., Véliz, I., & Vinces, M. (2019). *Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica - Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097534>
- Arrogante, Ó. (2016). *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería - Metas de Enfermería*. <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/>
- Azofeifa, C., Mora, L., & Cabrera, J. (2016). *Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en un grupo de funcionarios administrativos del sector público costarricense*. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/mhsalud/article/view/8589/9884>
- Burbano, J., Sánchez, J., & Mera, A. (2019). *Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7253522>
- Carrillo Cesar, Ríos María, E. L. (2018). *Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo*. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Contreras, P., & Contreras, I. (2019). *Construcción de una escala para conocer la intención de abandono por efectos del estrés laboral*.
- Farías, MA, D. M., & Acevedo, G. (2017). Factores de riesgo psicosociales en el ambiente de trabajo de enfermería en Hospitales públicos de Córdoba. In *Revista de Salud Pública* (Vol. 0, Issue 0). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/16790/16532>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). *EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría | Félix Verduzco | Cultura Científica y Tecnológica*. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Fernández, M., & Calderón, G. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*.
- Hernández, V., Lumbreras, I., & Méndez, M. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, 59(2), 183–192. <https://doi.org/10.21149/7758>
- Hoyo María Angeles. (2018). *Estrés Laboral*.
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). *¿Cómo evaluar el estrés? - Detalle riesgos psicosociales - INSST*. <https://www.insst.es/-/como-evaluar-el-estres->
- Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=efectos+en+la+empresa+por+estres+laboral&ots=xW2jSD_BvK&sig=kn7tqiW4O1jVT7n_QQV6zmCEZX8#v=onepage&q=efectos+en+la+empresa+por+estres+laboral&f=false
- Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2016). *Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud Methodology for the prevention and intervention of psychosocial risks at work in the public health sector*.
- López, G., & Lucas, S. (2017). *La publicación científica como fortaleza para la profesionalización de enfermería*. <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/revistaEnfermeria.html>
- Manuel Pando Moreno, Santiago Gascón Santos, Walter Varillas, C. A. B. (2019). *Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos*.
- Menor María, Diaz Rosa, F. L. (2015). *Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de*



cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana.
http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012

Moreno, L. (2017a). *Ministerio de trabajo MDT-2017-0082.*

Moreno, L. (2017b). *PROYECTO DE LEY ORGANICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .*
<http://seso.org.ec/phocodownload/losst2018finalapsstec.pdf>

Navinés Ricard, Santos Rocío, O. V. (2015). *Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental.*
https://www.researchgate.net/profile/Manuel_Valdes3/publication/304336915_Work-related_stress_Implications_for_physical_and_mental_health/links/5bcf5e9c299bf1a43d9b35ad/Work-related-stress-Implications-for-physical-and-mental-health.pdf

Neffa, J. (2019). *Propuesta de marco teórico para estudiar los RPST (I)Primera parte: Modelos tradicionales de RPST y nuevos enfoques.*
<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/6372/14669>

Niño, L. C., & Osorio, J. E. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión * Work stress: a review study Julieth Estefanía Osorio. REVISTA DIVERSITAS -PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA, 13(1), 1794–9998.* <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Obando Ibeth, Calero Santiago, Carpio Paola, F. A. (2017). *Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral.* <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedgenint/cmi-2017/cmi173g.pdf>

OIT. (2016). *ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo.* www.ilo.org/safeday

Ortega, A., & Soria, M. (2016). *Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo.* <https://doi.org/10.6035/AgoraSalut.2016.3.30>

Prowesk, K., & Charria, V. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.* <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

Rodríguez, A., Zúñiga, P., & Contreras, K. (2016). *Revisión Teórica de las Estrategias de Afrontamiento (Coping) según el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus & Folkman en Pacientes Quirúrgicos Bariátricos, Lumbares y Plásticos.* In *Revista El Dolor* (Vol. 66).

Rodriguez, G., Herrera, J., & García, P. (2018). *FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES Y ESTRÉS EN PROFESIONALES MÉDICOS Y DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL FRESNILLO, ZACATECAS.* <http://148.217.50.37/index.php/ibnsina/article/view/90/76>

Salazar, M., & Gutierrez, A. (2016). *La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? - Dialnet.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5924578>

Tirado, G., Llorente-Alonso, M., & Topa, G. (2019). *Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España.* *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 9(2), 59.*
<https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>

Vallejo, F., Rubio, O., & López, J. (2020). *Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador.*
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722/3317>

Vega Cinthia, N. C. (2019). *Relación estrés y fatiga: Un estudio en el ámbito laboral.*
<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol22num2/Vol22No2Art9.pdf>

Yeda, O., Dias, E., & Rueda, V. (2015). *IMPACTO DE LOS ESTRESORES LABORALES EN LOS PROFESIONALES Y EN LAS ORGANIZACIONES.*
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>



ANEXOS

CUESTIONARIOS APLICADOS

UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría de Seguridad e Higiene Industrial 4ta Cohorte

Informe de Consentimiento informado

Se le solicita participar en la investigación sobre **“PREVALENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C NABÓN Y SUS MANIFESTACIONES CLÍNICAS PRESENTES EN LOS ÚLTIMOS SEIS MESES”**, dirigida por Maricela Marlene Toalongo Gallegos, estudiante de la Universidad de Cuenca.

¿Cuál es el propósito de este informe de consentimiento?

Este documento es un informe de consentimiento informado que es puesto en su conocimiento para darle a conocer las características del estudio, de tal modo que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida al personal del estudio que le explique sus inquietudes.

¿Cuál es el objetivo de este estudio?

Identificar la prevalencia del estrés laboral en trabajadores de la salud del primer nivel de atención que laboran en el Centro de Salud Tipo C Nabón y sus manifestaciones clínicas presentes en los últimos seis meses.

¿Cuáles son los posibles riesgos?

Este estudio no implica ningún riesgo físico o psicológico para usted. Sus respuestas no le ocasionarán ningún riesgo ni tendrán consecuencias para su situación financiera, su empleo o su reputación.

¿Cómo se realizará el presente estudio?

Para llevar a cabo el presente estudio, se aplicará al personal que labora en el Centro de Salud Tipo C Nabón dos cuestionarios: uno sobre Contenido de Trabajo y otro de Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa. Además, se revisarán las historias clínicas de cada funcionario buscando las manifestaciones clínicas relacionadas con el estrés laboral.

¿Cuáles son los posibles beneficios de participar en la presente investigación?

El Centro de Salud Tipo C Nabón posee escasos estudios sobre riesgos laborales en la unidad y pocas medidas preventivas que ayuden a mejorar el estrés laboral, siendo fundamental realizar un estudio sobre el estrés laboral y sus manifestaciones clínicas en los empleados que laboran, ya que dará una visión del ambiente laboral en el que sus trabajadores realizan sus actividades y el impacto del agotamiento físico y mental al que están expuestos.

Confidencialidad del participante

La información obtenida en la presente investigación es confidencial, por tal motivo las únicas personas que tendrán conocimiento de su participación en el estudio son los miembros del equipo de investigación, quienes nos comprometemos a no divulgar ninguna información obtenida o proporcionada por Ud. durante el estudio. Los resultados de la investigación una vez que sean publicados serán anónimos. Nadie fuera del equipo de investigación podrá tener acceso a su información sin su autorización escrita.



Si usted decide participar, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin tener ninguna consecuencia para usted. En el momento que solicite información relacionada con el proyecto los investigadores se la proporcionarán.

Consentimiento del sujeto del estudio.

He leído satisfactoriamente las explicaciones sobre este estudio y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Estoy enterado de los riesgos y beneficios potenciales de participar en este estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento.

Autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación.

Yo estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Nombres y apellidos del participante: -----

Firma: -----

Cédula de identificación: _____

Nombre del investigador: _____

Firma: -----

Fecha: -----

DATOS DEMOGRAFICOS

Señale con una X

Sexo: Hombre---- Mujer----

Edad: -----

Estado civil:

Soltero ---- Casado ----- Viudo ----- Divorciado ---- Unión Libre -----

Puesto de trabajo que ocupa: -----

Instrucción (Escoja una opción):

Sin estudios ----- Estudios primarios ----- Secundaria ----- Superior -----

Estudios de postgrado -----

CUESTIONARIO DE CONTENIDO DEL TRABAJO KARASEK

En esta sección se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta.

Marque con un círculo, el número que corresponde a cada afirmación.

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Estoy de acuerdo
- 4. Completamente de acuerdo



	Totalmente en desacuerdo	Estoy en desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4
Para mi trabajo necesito ser creativo	1	2	3	4
En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi mismo	1	2	3	4
Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	1	2	3	4
Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	1	2	3	4
En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua	1	2	3	4
Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	1	2	3	4
En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4
La estabilidad en mi empleo es buena	1	2	3	4
Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	1	2	3	4
Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4



La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	1	2	3	4
La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	1	2	3	4
Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

CUESTIONARIO DESEQUILIBRIO – ESFUERZO – RECOMPENSA

Las siguientes preguntas tienen que ver con su trabajo actual. Por favor, indique con una X si está con ellas totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo o completamente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo	Estoy en desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.				
Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.				
En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.				
A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.				
Mi trabajo requiere esfuerzo físico.				
En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.				
Mis superiores o personas importantes me dan el reconocimiento que merezco.				
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.				
En mi trabajo me tratan injustamente.				
Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.				
Estoy padeciendo/esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, salario,..)				
Mi puesto de trabajo está en peligro.				
Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.				
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.				
Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.				
Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo				



Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza.				
Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.				
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.				
No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.				
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche				

Gracias por su colaboración.