

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA

TEMA:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD FRENTE A LA
PANDEMIA COVID 19 EN LOS CANTONES ALFREDO BAQUERIZO MORENO Y
SIMÓN BOLÍVAR DE ENERO A JUNIO 2020

Autor:

ERIKA ALEXANDRA LEÓN GAVILANES

Director:

MGS. SALOMON PROAÑO

Milagro, 2022

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Erika Alexandra León Gavilanes** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Salud Pública**, como aporte a la Línea de Investigación **Salud Pública** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 21 de octubre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**ERIKA ALEXANDRA
LEON GAVILANES**

Erika Alexandra León Gavilanes

092319544-0

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Yo, **Md. Salomón Proaño Ramon, Msc** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **León Gavilanes Erika Alexandra** cuyo tema es Nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la pandemia Covid 19 en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar de enero a junio 2020, que aporta a la Línea de Investigación **Salud Pública**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Salud Pública**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 21 de octubre del 2022.



Md. Salomón Proaño Ramón, MSc.
C.I. 1709832750

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA**, presentado por **MED. LEON GAVILANES ERIKA ALEXANDRA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD FRENTE A LA PANDEMIA COVID 19 EN LOS CANTONES ALFREDO BAQUERIZO MORENO Y SIMÓN BOLÍVAR DE ENERO A JUNIO 2020", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	58.33
DEFENSA ORAL	26.00
PROMEDIO	84.33
EQUIVALENTE	Bueno



Firmado electrónicamente por:
**FREDDY ANDRES
ESPINOZA CARRASCO**

Mgs. **ESPINOZA CARRASCO FREDDY ANDRES**
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**ANGGIE KATHERINE
MEZA NIETO**

M.A.E. **MEZA NIETO ANGGIE KATHERINE**
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**VANESSA PAULINA
VARGAS OLALLA**

Msc. **VARGAS OLALLA VANESSA PAULINA**
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso quien ha sido mi guía, Fortaleza y su mano de fidelidad y amor quien ha estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Dedico este trabajo a mi amado esposo, por su apoyo y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

A mi adorado hijo Isaac a quien siempre cuidaré y guiaré. Aunque aún no lo sepas eres y serás lo más importante en mi vida, hoy he dado un paso más para servir de ejemplo a la persona que más amo en este mundo. Gracias a ti he decidido subir un escalón más y crecer como persona y profesional. Esperó que un día comprendas que te debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos, Gracias por existir, te amo.

A mi amada hermana, quien ha sido un pilar muy importante en todo este proceso, y siempre ha estado dispuesta a caminar de mi mano en los momentos de dificultad y adversidad. Te amo infinitamente.

A mí apreciado tutor Mgs. Salomón Proaño, por el apoyo y confianza que me ha brindado, así como también el interés.

A todos mis familiares y a todo aquel que de una u otra manera estuvieron pendientes del desarrollo de mi trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Dicen que la mejor herencia que nos pueden dejar los padres son los estudios, sin embargo, no creo que sea el único legado del cual yo particularmente me siento muy agradecida, especialmente

Gracias a mi Madre Victoria Gavilanes quien me ha permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies. Ella es mi pilar de la vida, que con su esfuerzo y dedicación me ha ayudado a culminar mi maestría y me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible, gracias por todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos, los amo.

Resumen

Introducción. El COVID-19 presenta acontecimientos muy relevantes en la historia de la humanidad, de manera que lo que inicio como un virus desconocido se convirtió en una pandemia universal, que incrementó los casos/niveles de estrés en gran parte del personal de la salud. **Objetivo.** Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la pandemia Covid-19 en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, y diseñar un plan estratégico que contribuya a la prevención y disminución del estrés laboral en el personal de salud. **Metodología.** Exhibe un enfoque mixto: Cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 138 especialistas en el área de la salud, y en donde el instrumento de medición fue la prueba de DASS21; Cualitativo, de tipo no experimental y de contenido fenomenológico, donde el método aplicado fue la entrevista a profundidad, y el muestro constó de 100 colaboradores sanitarios. **Resultados.** El personal de la salud presenta niveles de estrés altos, puesto que, gran parte de ellos sienten preocupación-inseguridad-miedo, tienen dificultades para dormir, perciben negatividad-pérdida de control, y manifiestan inconvenientes en la ejecución de sus labores diarios. **Conclusiones.** Durante la pandemia del COVID-19, la presencia del estrés laboral en los trabajadores de la salud fue muy significativo, ya que absolutamente todos los profesionales en un determinado momento se hallaron en una etapa de incertidumbre, miedo, preocupación, inseguridad y colapso emocional.

Palabras Claves: Estrés Laboral – Personal de la Salud – COVID-19 – Pandemia – Centro hospitalario.

Abstract

Introduction. COVID-19 presents very relevant events in the history of mankind, so that what started as an unknown virus became a universal pandemic, which increased the cases/stress levels in most of the health personnel. **Objective.** To determine the level of occupational stress in health personnel in the face of the Covid-19 pandemic in the Alfredo Baquerizo Moreno and Simón Bolívar cantons, and to design a strategic plan that contributes to the prevention and reduction of occupational stress in health personnel. **Methodology.** It exhibits a mixed approach: Quantitative, descriptive, and cross-sectional, with a sample of 138 health specialists, and where the measurement instrument was the DASS21 test; Qualitative, non-experimental and of phenomenological content, where the method applied was the in-depth interview, and the sample consisted of 100 health collaborators. **Results.** The health personnel present high levels of stress, since most of them feel worried-insecurity-fear, have difficulty sleeping, perceive negativity-loss of control, and manifest inconveniences in the execution of their daily tasks. **Conclusions.** During the COVID-19 pandemic, the presence of occupational stress in health care workers was very significant, since absolutely all the professionals at a certain moment were in a stage of uncertainty, fear, worry, insecurity, and emotional collapse.

Keywords: Occupational stress - Health personnel - COVID-19 - Pandemic - Hospital center.

Índice / Sumario

Derechos de autor	1
Aprobación del director del Trabajo de Titulación.....	2
Aprobación del tribunal calificador	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
Resumen.....	6
Abstract	7
Índice / Sumario.....	8
Introducción	11
Capítulo I: El problema de la investigación.....	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2 Delimitación del problema.....	14
1.3 Formulación del problema	15
1.4 Preguntas de investigación	15
1.5 Determinación del tema	15
1.6 Objetivo general	15
1.7 Objetivos específicos.....	15
1.8 Hipótesis.....	16
1.9 Declaración de las variables (operacionalización)	16
1.9.1 Variable Dependiente	16
Nivel de Estrés Laboral	16
1.9.2 Variable independiente	16
Pandemia COVID.....	16
1.9.3 Operacionalización de la variable independiente.....	17
1.9.4 Operacionalización de la variable dependiente.	18
1.10 Justificación	19
1.11 Alcance y limitaciones.....	19
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	20
2.1 Antecedentes	20
2.1.1 Antecedentes históricos.....	20
2.1.2 Antecedentes referenciales	21

2.1	Contenido teórico que fundamenta la investigación	22
2.2.1	Fundamentación	22
2.2.2	Estrés Laboral.....	23
2.2.3	Fases del Estrés	23
2.2.4	Niveles de Estrés Laboral.....	24
2.2.5	Salud mental del personal sanitario frente a la pandemia por Covid-19.....	25
2.2.6	COVID 19 y su afectación a los Servicios de Salud.	26
2.2.7	Comportamiento organizacional	27
CAPÍTULO III: Diseño metodológico		28
3.1	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA	28
3.1.1	Tipo de Investigación	29
3.2	LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA	29
3.2.1	Características de la población	30
3.2.2	Delimitación de la población.....	30
3.2.3	Tipo de muestra	30
3.2.4	Tamaño de la muestra.....	30
3.2.5	Proceso de selección.....	30
3.3	LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS	31
3.3.1	Métodos	31
3.3.2	Técnicas e Instrumentos	32
3.3.3	Resultados de la confiabilidad del instrumento.....	33
3.4	CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	34
3.5	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN	34
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados		35
4.1	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	35
4.1.1	Preguntas sociodemográficas	35
4.1.3	Resultados de la Aplicación de la Encuesta	37
4.1.4	Resultados de la aplicación de la Entrevista.....	38

C

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIA Y PERSPECTIVAS.294.3	
VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	47
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	49
5.1 CONCLUSIÓN	49
5.2 RECOMENDACIONES	50
CAPÍTULO VI: Propuesta.....	51
6.1 PLAN PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD	51
6.1.2 Tema.....	51
6.1.3 Fundamentación	51
6.1.4 Justificación.....	52
6.1.5 Objetivos	52
6.1.6 Ubicación	53
6.1.7 Estudio de Factibilidad	54
6.1.8 Descripción de la propuesta.....	56
6.1.9 Impacto.....	57
6.1.10 Cronograma	57
6.1.11 Lineamientos para evaluar la propuesta	57
Referencias bibliográficas.....	59
Anexos	62

Introducción

El COVID-19 presenta elementos/hechos/acontecimientos muy relevantes en la historia de la humanidad, de manera que lo que inicio como un virus desconocido se convirtió en una pandemia universal, que por primera vez en el planeta Tierra produjo una paralización a nivel global, puesto el grado de propagación y muerte era tan alto, que entidades superiores recurrieron al estado de excepción y confinamiento de la población en general, a excepción del personal de la salud. El personal de la salud estuvo en la principal línea de exposición y durante ese lapso llevo a cabo un acto de valentía, ya que, a pesar de los riesgos, escasos recursos, desconocimiento, miedo, colapso hospitalario, sufrimiento de cientos de personas, entre otros; fueron los primeros en combatir/luchar contra este virus mortal. Cabe recalcar que, debido aquello diversos autores manifiestan que los profesionales sanitarios se hallaban/hallan en una situación de estrés laboral.

El estrés laboral ocasiona interferencias en la eficacia laboral del personal, que a su vez generan una deficiencia en los servicios de la salud, puesto que, el individuo al no estar emocionalmente estable, no disponer de los utensilios necesarios para lidiar con tal situación, y no establecer-desarrollar su punto motivacional; le causa una afectación tanto física como mental que no le permite ejecutar sus funciones con normalidad y brindar un servicio de calidad. “A nivel global más del 50% de los trabajadores en países industrializados, presentan casos de estrés causados por la fuerte carga laboral” (Ramirez, 2021, pág. 47). Motivo por el cual, resulta de suma de importancia conocer acerca de este tema, ya que aparte de ser una gran problemática a nivel global, no existen las herramientas ni utensilios de medidas esenciales para el personal de salud pueda lidiar con situaciones altas de estrés y las autoridades desarrollen estrategias de prevención e intervención ante este tipo de acontecimientos.

El propósito de la investigación es determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la pandemia Covid-19 en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar; identificando las causas que genera estrés laboral en el personal de salud; enlistando los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19; describiendo la influencia de la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral; y diseñando un plan estratégico que contribuya a la prevención y disminución del estrés laboral en el personal de salud.

Como se pudo denotar, la pandemia por Covid-19, refiere en un tema algo controversial, que principalmente en el año 2020 causó mucho dolor, tristeza e impotencia en varios habitantes y familias que no solo perdieron un ser querido, sino que tampoco pudieron brindarle una cristiana sepultura por la situación en la que se hallaba todo el país; y dentro del cual hasta el día de hoy se conoce con exactitud el tratamiento idóneo para esta enfermedad. Hay que destacar que, a pesar de ello todos están conscientes de que se trata de un virus altamente contagioso, que puede desarrollarse de forma tanto sintomática como asintomática (misma que favorece a la propagación y contagio), y en donde uno de los grupos más vulnerables resulta ser los adultos mayores, y las personas con enfermedades preexistentes o inmunodeprimidas (Castro L, 2020, págs. 1-2).

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial se han efectuado diversas indagaciones acerca del estrés laboral que presenta gran parte del personal sanitario durante la pandemia del COVID – 19, puesto que en los centros de atención hospitalaria los niveles de estrés fueron tan altos que los individuos llegaron a manifestar afecciones en su condición física y emocional. Tanto así, que investigaciones recientes en China acerca del estado psicológico del personal de salud determinó que más del 58,8% de la población presenta un estado de salud mental moderado y severo; el 13% tiene ansiedad (especialmente el género femenino), el 18% exhibe sintomatologías depresivas y el 26% ostenta estrés laboral (Lozano-Vargas, 2020).

A su vez, en el contexto Latinoamérica estudios realizados con profesionales del área de la salud en países como Colombia, Perú, Argentina, México, Honduras, Costa Rica, etc., acerca de las alteraciones emocionales-mentales que desarrollaron los mismos durante el brote del coronavirus, denotaron que en: el 73,7% de los sujetos encuestados predominan las emociones negativas como el miedo a contraer el virus, en el 33,4% se exteriorizan alteraciones del sueño y temor a la propagación del microorganismo patógeno dentro de su círculo familiar, en el 29,2% ansiedad, en el 10,4% tristeza y en el 8,8% aumento del apetito (Cruz, 2021).

Y por último, en el ámbito nacional, específicamente en Ecuador, el impacto recibido por la pandemia COVID 19 (afecta principalmente a la fragmentación y segmentación en el sistema de salud como respuesta a la crisis social, sanitaria y económica) en los profesionales de la salud fue muy desconcertante, ya que dichos especialistas al no contar los equipos técnicos necesarios y tener a una gran cantidad de pacientes en estados de riesgos, a menudo

manifestaban un agotamiento físico-mental en la jornada laboral y llegaron a desarrollar sentimientos de impotencia-frustración.

Por su parte, en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar correspondientes al primer nivel de atención de salud, a través de la observación directa, se evidencia altos niveles de estrés en los profesionales sanitarios, puesto que llevan consigo: el padecimiento de sintomatologías depresivas/ansiosas, de manera que al hallarse en la primera línea de exposición se encuentran expuestos tanto ellos como su círculo familiar; y la presencia de insomnio y cansancio debido a los extensos horarios de trabajos, puesto que, el colapso hospitalario ocasionó que los mismos llegasen a laborar 24 horas. Es por ello que, la presente investigación busca determinar la causas y consecuencias del estrés laboral ante la pandemia de la covid-19 y a su vez diseñar un plan estratégico que brinde la prevención y solución de dicha problemática, (Aguirre Delgado, P. I. 2020).

1.2 Delimitación del problema

- Línea de investigación: Salud Pública y bienestar humano integral.
- Sublínea de la Maestría: Atención Primaria de Salud (APS) – Promoción de la salud.
- Objeto de estudio: Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Salud Frente a la Pandemia COVID-19.
- Unidad de Observación: Personal de Salud de los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.
- Tiempo: Enero-Julio 2020.
- Espacio: Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

1.3 Formulación del problema

Ante la problemática descrita, se formula la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de estrés en el personal de salud frente a la pandemia COVID 19 de los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar?

1.4 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las causas que generan estrés laboral en el personal de salud??
- ¿Cuáles son los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19?
- ¿Cómo influye la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral?
- ¿Cuál es el plan estratégico para la prevención y disminución del estrés laboral en el personal de salud?

1.5 Determinación del tema

Nivel de Estrés laboral en el personal de salud frente a la Pandemia COVID 19 en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar durante el periodo Enero- junio 2020.

1.6 Objetivo general

- Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la pandemia Covid-19 en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

1.7 Objetivos específicos

- Identificar las causas que genera estrés laboral en el personal de salud.
- Enlistar los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19.
- Describir la influencia de la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral.

- Diseñar un plan que contribuya a la prevención y disminución del estrés laboral en el personal de salud.

1.8 Hipótesis

Hipótesis General

Estrés laboral en el personal de Salud frente a la Pandemia COVID 19, altera el nivel de estrés y contribuye a problemáticas de salud y laborales.

Hipótesis particulares

- La identificación de las causas que generan estrés laboral en el personal de salud previene la aparición de dichas sintomatologías y el desarrollo de afecciones emocionales en los profesionales sanitarios.
- Los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19, interfiere en su funcionamiento físico, emocional y psicológico.
- El plan estratégico que contribuye a la prevención y disminución del estrés laboral en el personal de salud

1.9 Declaración de las variables (operacionalización)

1.9.1 Variable Dependiente

Nivel de Estrés Laboral

1.9.2 Variable independiente

Pandemia COVID

1.9.3 Operacionalización de la variable independiente

Tabla 1.

Operacionalización de la variable independiente

Variable Independiente		Pandemia COVID-19	
Conceptualización	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Es una enfermedad que se ha presentado en todo el mundo, ocasionando problemas respiratorios agudos y crónicos e incluso la muerte.	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de estrés producido por la pandemia COVID en el personal de salud, según la edad, genero, nivel de instrucción y área laboral de los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar. Causas que producen estrés laboran en los profesionales de salud de los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar. Ausentismo laboral producido por pandemia Covid 19. 	<p>24. Determine su nivel de estrés durante la labor en tiempos de pandemia por Sars-Cov2</p> <p>23. ¿Siente preocupación, inseguridad, miedo o temor durante su jornada laboral?</p> <p>15. ¿Su salud mental se ha visto afectada por las medidas de restricción dentro de su área de trabajo?</p> <p>2. ¿Ha sentido que lo discriminan por ser personal sanitario o trabajar en el área de salud?</p> <p>6. ¿Cuenta con los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo cotidiano sin someterse a exigencias propias o externas?</p> <p>1. ¿La carga laboral que le es otorgada influye en su estado de ánimo?</p> <p>8. ¿El estrés laboral en el que está inmiscuido ha influenciado en sus relaciones interpersonales o laborales?</p> <p>11. ¿Siente que con anterioridad la carga laboral era de menor grado que la actual?</p> <p>17. En escala ¿Cuál fue su nivel de ausentismo laboral durante la labor en la pandemia por Sars-Cov2?</p> <p>14. ¿Considera importante la asistencia al trabajo a pesar de la pandemia COVID 19?</p> <p>19. ¿Cuáles fueron las razones por las que no acudió a laboral?</p> <p>20. ¿Fallecimiento de algún familiar por COVID 19?</p>	<p>Encuesta Entrevista a profundidad</p> <p>Cuestionario validado por juicio de expertos.</p> <p>Cuestionario semiestructurado por categorías</p>

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Fuente: Investigación en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar

1.9.4 Operacionalización de la variable dependiente.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable dependiente.

Variable Dependiente		Nivel de Estrés Laboral	
Conceptualización	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo según área laboral • Alteraciones emocionales. • Efectos del nivel de estrés. 	1. ¿La carga laboral que le es otorgada influye en su estado de ánimo? 15. ¿Cuándo siente presión por su trabajo su rendimiento disminuye? 6. ¿Cuenta con los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo cotidiano sin someterse a exigencias propias o externas? 12. ¿Siente preocupación, inseguridad, miedo o temor durante su jornada laboral? 7. ¿Percibe negatividad, pérdida del control basado en factores intrínsecos o dificultad para realizar su labor? 3. ¿Ha perdido el gusto por su trabajo a causa del estrés u otros factores tales como preocupación y miedo? 2. ¿Ha sentido que lo discriminan por ser personal sanitario o trabajar en el área de salud? 5. ¿Conoce sobre el estrés laboral, el eustrés, el distress y el burnout? 9. ¿Ha presentado dificultad para conciliar el sueño? 18. ¿Ha tenido la necesidad de comer, beber o fumar más de lo habitual?	Encuesta Entrevista a profundidad Cuestionario validado por juicio de expertos. Cuestionario semiestructurado por categorías Escala de Balance afectivo

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Fuente: Investigación en los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

1.10 Justificación

La presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la Pandemia del COVID-19, puesto que esta afección no solo afecta el bienestar emocional de los profesionales sino también el biológico, de modo que si no se logra controlar las emociones y reducir los niveles de estrés antes de que se convierta en un estado crónico, resulta muy probable que los individuos aparte de desarrollar un trastorno psicológico, lleguen a manifestar patologías fisiológicas como la caída de cabello, dolores de cabeza, irritación en la piel, acné, ente otros .

A su vez, resulta de suma importancia conocer acerca de este tema, ya que aparte de ser una gran problemática a nivel global, no coexisten pesquisas asaces que señalen la eficacia de mantener un buen clima laboral dentro de los centros hospitalarios; ni mucho menos existen las herramientas ni utensilios de medidas esenciales para que el personal de salud pueda lidiar con situaciones altas de estrés y las autoridades lleguen a desarrollar estrategias de prevención e intervención ante este tipo de acontecimientos.

Dicho de otra manera, es indispensable reconocer lo trascendental que significa este trabajo sólido para la comunidad científica, ya que el establecimiento de la realidad sentida por parte del personal sanitario/colaboradores, y las problemáticas mayormente obtenidas poco solucionadas durante la pandemia, permiten determinar seguridad ocupacional y la capacidad resolutiva predisponentes en los profesionales de la salud ante determinada situación.

1.11 Alcance y limitaciones

1.11.1 Alcance

- El presente estudio estará disponible para los profesionales de la salud en el repositorio de la Universidad Estatal de Milagro.
- La investigación nos permite conocer la situación actual y real del nivel de estrés al cual ha estado expuesto el personal de salud durante la pandemia Covid-19.

1.11.2 Limitaciones

- Personal de los establecimientos de salud incompleta, o de vacaciones.
- Poco compromiso al realizar las encuestas.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos

El estrés tiene sus primeros inicios en siglo XVII, y se emplea para reflejar los obstáculos-inconvenientes que se presenta a lo largo de la vida, puesto que abarca el padecimiento, el dolor, las pérdidas, las contrariedades, las carencias, las limitaciones, las aflicciones, los peligros y los conflictos que vivencia cada individuo en el transcurso de lo que se denomina “vida”. No obstante, en el año de 1701 A.C, aquel criterio da un giro de 180 grados y se centra en la causa de su origen, de manera que se enfoca en los niveles de presión que debía poseer una persona para producirle un estado de tensión tan alto, que lo conlleve a la fisura de los vasos sanguíneos y en los casos más extremos del corazón.

Por ende, la deducción que efectuaron los autores ante este criterio fue que: así como el estrés puede ocasionar un riesgo biológico, también puede desencadenar a largo plazo en alteraciones mentales o somáticas, puesto que da paso a una noción física, clínica y psíquica. Cabe recalcar que, aquella perspectiva fue la que dio origen a la ejecución de las distintas pesquisas realizadas acerca de las correlaciones existentes entre las historias de la vida, los trastornos de síntomas somáticos y los procesos mentales-físicos de los individuos.

Entre esas indagaciones se encontraba la de Hans Selye, el padre del estrés, quien, en un principio, desde el año de 1946 hasta 1950 manifiesta de forma hipotética que los trastornos de adaptación podrían deberse a respuestas vivenciales anormales ante situaciones o contextos de estrés, puesto que lo considero un estímulo provocador de una reacción en el organismo. Luego, en la publicación su primer libro “STRESS” ya le brinda un nombre a todas las variaciones o sintomatologías del estrés, diferencia los efectos del estrés en “eustres”- “distrés”, y señala que debido a que el ser humano responde a diversas condiciones

generadoras de estrés, el mismo se define como una respuesta fisiológica, que dependiendo de las circunstancias puede tener efectos tanto positivos como negativos sobre el individuo. Y finalmente, a pesar de que en su libro estableció un concepto específico del término, en su última ideología lo estipula como una contestación imprecisa del organismo ante cualquier situación del medio, de modo que, al tener en sus inicios una perspectiva agresiva, los efectos sobre el sujeto no podían ser encantadores.

Por su parte, a finales de los años 70, Fletcher, Payne y Murrell empiezan a realizar estudios acerca del estrés laboral, y coinciden que la coacción que se efectúa sobre un individuo es igual a los estresores que producen una tensión (breve – prolongada) de índole fisiológica o mental, ya que las condiciones estresantes pueden surgir del entorno que lo rodea o del interior de la persona.

2.1.2 Antecedentes referenciales

En un estudio realizado a 531 médicos colombianos acerca de la presencia de sintomatologías de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 se determinó que el 70% de la valoración de especialistas en el área de la medicina general exhibían sintomatologías ansiosas o de estrés laboral; y el 40% denotaban como síntoma un profundo temor al coronavirus. Como se pudo denotar, existe una gran cantidad de especialistas en el área de la medicina que desarrollaron un estrés laboral a causa del coronavirus, de manera que el grado de exposición al evento traumático fue tan alto que las probabilidades de adquirir consecuencias psicopatológicas eran incuestionables.

Según, aquello suscita porque el estrés laboral se enmarca en base a los niveles de reciprocidad o asimilación del trabajo que se predispone en el colaborador, puesto que si la presión, desorganización, agotamiento, falta de sueño, desconcentración, y número de funciones pendientes por efectuar se incrementa, los niveles de estrés también aumentan; mientras que, si la carga laboral se reduce, el ciclo de sueño-vigilia mantiene su ideal

funcionamiento, y coexiste una adecuada planificación de actividades, los porcentajes de estrés disminuyen, ya que al no estar vigente la tensión en el organismo, el profesional ingresa en un estado de calma, paz y tranquilidad.

Hay que tener en cuenta que, el estrés también puede distinguirse como una reacción positiva del organismo ante determinadas situaciones, puesto que para ciertos grupos sociales tales sintomatologías generan en ellos una adrenalina que los impulsa a ejecutar sus labores de una forma más rápida y precisas.

Así mismo, en una investigación realizada en el Centro Quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – Perú, a 66 especialistas del área de la enfermería sobre el estrés laboral presente en el personal de la salud, se comprobó que el 72,72% de los encuestados exhibían elevados agentes generadores de estrés, debido a la preocupación excesiva por los escasos equipos de seguridad-protección brindadas por parte del gobierno, la alta demanda de pacientes/usuarios con alteraciones respiratorias que acudían a los centros hospitalarios (los cuales no poseían un tratamiento idóneo para la enfermedad), y la mayor exposición de contagio (Reyna1, 2021).

Conjuntamente, en una indagación llevada a cabo en la Unidad de Emergencias del Hospital Regional se constató que al poseer el “78,8% de colaboradores un rango medio de estrés laboral y rendimiento deficiente en sus labores, se deduce que un alto porcentaje de profesionales de la salud experimentan en algún momento dificultades físicas y reacciones emocionales a consecuencia de este virus” (Peña, 2022, pág. 10), el cual les ocasiona un malestar general seguido de dolores de cabeza concurrentes, agotamiento laboral, y la falta de motivación para ejecutar sus actividades con normalidad.

A su vez, es importante señalar que el presente estudio no adolece de un corpus teórico de antecedentes referenciales, puesto que al encontrarse enriquecido de información extranjera, nacional y local, se deduce que la mayoría de los estudios expuestos en este

apartado tienen como conclusión las crisis emocionales y el deterioro del estado físico-psicológico-emocional-comportamental del personal médico y sus colaboradores debido a las largas jornadas laborales y la sobrecarga de trabajo, tensión y responsabilidad ante esta problemática.

2.1 Contenido teórico que fundamenta la investigación

2.2.1 Fundamentación

El COVID-19 tiene sus primeros inicios a finales del año 2019 en China, específicamente en la ciudad de Wuhan, puesto que fue en la provincia de Hubei que se reportaron los primeros casos de neumonía de procedencia desconocida. Sin saber lo que este microorganismo patógeno causaría en la sociedad, gran mayor parte de los profesionales y autoridades en principio no le prestaron vital importancia, pues creyeron que se trataba de una simple gripe; sin embargo, con el pasar de los días su nivel de propagación fue tan rápido y elevado que tenían al personal de la salud trabajando las 24 horas al día y al mundo pendiente de tal suceso, de modo que su contagio y fallecimientos a causa de esta enfermedad se dispersó en todos los continentes.

Dicho de otro modo, la pandemia por Covid-19, se caracteriza por ser un tema bastante controversial y del cual no se tiene mayor información, puesto que aparte de ser un virus de origen desconocido, en el año 2020 fue el causante de profundos dolores, tristezas e impotencias en varios habitantes de diversas comunidades/sociedades a nivel global. Y, a pesar de que su presencia trajo consigo el confinamiento, la paralización de los transportes y el cierre de instituciones educativas, negocios propios, bares/restaurantes, centros comerciales y lugares de entretenimiento; los establecimientos hospitalarios nunca cerraron sus puertas, ya que el personal de la salud en conjunto con sus colaboradores sin importar los riesgos estuvo al frente de esta lucha teniendo un especial contacto con el covid-19 y vivenciando una excesiva carga laboral, el cual influyó significativamente en su comportamiento

organizacional, la conducta, el clima laboral y, por lo tanto, en sus niveles de estrés. Cabe destacar que, tales acciones alteraron sus emociones y estados físicos, por lo que manejaron niveles de estrés no adecuados, los cuales a medida que pasa el tiempo afectaron en su buen vivir.

2.2.2 Estrés Laboral

El estrés representa uno de los elementos mayormente estudiados en los últimos tiempos, debido a los efectos psicosociales que ocasiona en los sujetos que se encuentran directamente sometidos a elevados niveles de estrés, y a las secuelas perjudiciales que estos generan en la salud física y mental de los individuos. Motivo por el cual, manifiesta que el concepto de estrés se formula en base a la relación del entorno y a las altas demandas laborales o psicosociales, ya que se exhibe cuando el individuo ingresa en un estado de presión o tensión por estar sometido a circunstancias que implican una excesiva demanda de respuesta ante un determinado contexto laboral.

Por ende, señala que el estrés laboral se entiende como aquel cansancio extremo, que afecta el rendimiento profesional a tal punto de llegar a producirle un colapso emocional que le impida ejecutar/accionar su labor con idoneidad, o desarrollar en el mismo enfermedades tanto físicas como psicológicas. Por ello, considera que el estrés laboral no es otra cosa que la sobrecarga física o emocional que se genera dentro de los horarios/establecimientos laborales, independientemente de su estatus social, puesto que aquello se puede manifestar tanto en médicos, como en docentes, jornaleros, compañeros, amigos, familiares, albañiles, entre otros. Hay que tener en cuenta que algunas de las razones por las cuales el profesional sanitario llega a activar estresores positivos o negativos (depende de la percepción del individuo y entorno que lo rodea), refieren en las exigencias en el trabajo, jornada laboral, y en el equipamiento laboral.

2.2.3 Fases del Estrés

El estrés se encuentra constituido por 3 facetas, que corresponden a la:

Fase de alarma: Suscitan los cambios fisiológicos y la activación del eje hipofisuprarrenal, puesto que es allí donde el cerebro se encarga de liberar el cortisol (hormona del estrés), para poder reducir la gran tensión muscular que presenta el individuo, debido a una baja resistencia a los factores estresantes. Entre sus sintomatologías se aprecia: el aumento de la frecuencia cardíaca, las contracciones musculares, el incremento de la capacidad ventilatoria, y ciertas variaciones funcionales a nivel sanguíneo como mecanismo de protección a los órganos del cerebro, corazón, músculo.

Fase de Resistencia o Adaptación: El organismo se somete a la adaptación de condiciones/circunstancias estresantes, ya que a pesar de que el sujeto intente regresar a su estado inicial de calma-tranquilidad-paz-normalidad; no podrá lograrlo de forma inmediata, ya que en el cuerpo se genera una nueva respuesta fisiológica donde las hormonas se mantienen en situación de alerta permanente, por lo que coexiste una alta resistencia a los factores estresantes.

Fase de Agotamiento: Constituye la última fase del estrés, de manera que en esta etapa el organismo ha agotado todas sus reservas para lidiar con los agentes estresores y empieza a manifestar alteraciones emocionales y físicas. Razón por la cual, un grupo de investigadores consideran que en este periodo (largo-duradero) se exteriorizan los síntomas más significativos y prolongados del estrés como: el enojo, ansiedad, alteraciones en el apetito, sensación de angustia, dificultad para conciliar el sueño, entre otros.

2.2.4 Niveles de Estrés Laboral

En los niveles de estrés laboral se incluye: el eustress, el cual potencia la optimización de la labor; el nivel de estrés de bajo, que se enfoca en el aspecto superficial, puesto que puede desaparecer fácilmente con un día de descanso; y el estrés superior, que pone en riesgo el bienestar del individuo, de modo que las probabilidades de desarrollar el síndrome de Burnout son más altas. Según los niveles de estrés extremadamente elevados conlleva a un agotamiento

inminente del colaborador, que en terminologías de carácter organizacional a eso se le conoce como burnout, traducido como síndrome de trabajador quemado, mismo que según es aquel que compagina la ansiedad, el miedo y el estrés en el área laboral, presentando la causalidad y el efecto, es decir, su principal causa es el constante ajeteo laboral en el que un colaborador del área de salud se encuentra y aún más con la pandemia sobre sus hombros, es decir es una gran responsabilidad previo a la pandemia el mero hecho de cuidar de internos o pacientes y aún lo es más si esta esta variable, es decir, la pandemia por Covid-19, y su efecto se enmarca en los resultados, es decir, altos niveles de estrés, miedo, ansiedad, angustia, irritabilidad, etc. (1).

En esas mismas fases el estrés laboral se clasifica como aquel proceso de ascenso por niveles, desde el estrés beneficiario, es decir, el eustress hasta el mero burnout, en escala, por ejemplo, el eustress es aquel que potencializa una optimización de la labor, mientras que un nivel de estrés bajo es superficial y se puede desvanecer fácilmente con un día de descanso, mientras que el intermedio o estrés superior son potencial riesgo para que existe burnout en el colaborador de dicha empresa. Por lo tanto, adquirir habilidades que brinden una salida a dicho riesgo potencial son las mejores y óptimas medidas para encontrar un apoyo ante el eminente factor de estrés tanto externo como interno, es decir, la atención médica que brindan, y a su vez los factores personales.

2.2.5 Salud mental del personal sanitario frente a la pandemia por Covid-19

Se han realizado muchos estudios desde el inicio de la pandemia por Covid-19 uno de ellos enmarca esta variable, donde en la salud mental se ha evidenciado que las alteraciones mentales o psicológicas a causa del estrés ocasionado por esta situación, ha repercutido a nivel mental más en mujeres que en hombres, presentando crisis de ansiedad, de pánico, insomnios, depresión; lo cual se asocia con la irritabilidad, falta de apetito, alteraciones en el

sueño y fatiga muscular, más que todo esto se ha observado en el personal que se encuentra en primera línea en la atención a pacientes con sospecha de COVID 19 (Huarcaya, 2020)

Al estar sometidos a niveles de estrés excesivos, una de la sintomatología física mayormente observada o evidenciada en el personal sanitario son las manifestaciones musculares, generalmente se presentan dolor en región lumbar, temblores en manos o piernas, caídas por causa del estrés, hipotonía muscular, entre otras (Martinez Gonzalez & Martínez García, 2018, pág. 13).

Pero estas alteraciones, no solo incluyen el músculo esquelético, sino también alteraciones tendinosas, nerviosas y en estructuras como los discos intervertebrales, estos se agravan según el ambiente laboral, el tipo de estrés, la sobrecarga laboral, y se presenta dolor, sensación de hormigueo y entumecimiento. Durante la jornada laboral, en el caso de personal sanitario que realiza actividades de mayor uso físico y corporal, como auxiliares de enfermería y camilleros, que tienen que levantar al paciente moverlo, cambio de posturas, aseo diario, son los más vulnerables a presentar alteraciones musculares como agotamiento, cansancio, lumbalgias, trastornos a nivel de columna vertebral, entre otros. (Valecillo, y otros, 2019)

2.2.6 COVID 19 y su afectación a los Servicios de Salud.

El COVID 19 ha ocasionado un terrible desastre en la economía y en los servicios de Salud Pública en las Américas, además ha demostrado ser un problema que puede impactar profundamente la economía global; millones de personas perdieron sus empleos, mientras que otros fueron excluidos de los programas de protección social, donde tenían que elegir si salen de sus casas para generar ingresos, y se exponen al virus o se someten a aislamiento social y no generan ingresos, solo gastos.

El mundo entero se paralizó, fue sometido y hasta en la actualidad algunos países se encuentran con restricciones y medidas preventivas para la propagación del coronavirus, por lo que, en este momento en donde mayormente se ha implementado actividades de prevención

y promoción de la salud, fomentando la higiene de manos, el distanciamiento social, la importancia de mantener el suelo de los hogares limpios y sobre todo el uso constante de las mascarillas. Estas recomendaciones han servido mucho en estos tiempos de pandemia, ya que son las únicas que están confirmadas para evitar la propagación del virus y evitar el contagio e incluso han prevenido a mucha población de encontrar la muerte a causa de esta enfermedad.

2.2.7 Comportamiento organizacional

Dentro del contexto desarrollador en el que se está tratando el presente escrito, es pertinente enfocar la variable comportamiento organizacional en su respectivo tópico o fundamento indirecto del cual se hace énfasis, pues el rendimiento laboral de una u otra manera tiene que ver con dicho factor, porque el comportamiento organizacional engloba la conducta, el clima, el rendimiento laboral, entre otros factores que son resultados, sea de un óptimo desarrollo que potencializa la labor de los colaboradores en una empresa o si están sometidos a altos niveles de estrés donde su rendimiento gradualmente se verá afectado y, por lo tanto, el comportamiento organizacional se vería afectado.

El comportamiento organizacional o también conocido como “CO” en área de análisis, se indaga la magnitud del impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de dichas organizaciones (Jordán Morán, 2021).

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA

El presente estudio presenta un enfoque mixto, de manera que incluye dos aspectos: el cuantitativo que se emplea en forma de encuesta a determinados profesionales del área de la salud; y el cualitativo que se lleva a cabo mediante la ejecución de una entrevista a un grupo menor de trabajadores sanitarios. A su vez, consta de un cuestionario de preguntas de opción múltiple que fue validado y aprobado por la opinión de un grupo de expertos, puesto que tales individuos se encargaron de analizar metódicamente las variables que determinan el nivel de estrés laboral que presenta el personal de la salud a causa de la pandemia del COVID-19.

Se debe tener presente que la modalidad cualitativa y cuantitativa, permitirá determinar de forma numérica los niveles de estrés que exhiben los profesionales del área de salud que laboraron o estuvieron en la primera línea de exposición durante la pandemia COVID-19, puesto que antes de la recolección de los datos se comprende el inicio del problema, estableciendo preguntas de investigación, objetivos, variables e hipótesis y una vez obtenido los datos se realiza un procesamiento estadístico apoyado en el soporte teórico del marco referencial para la discusión de los resultados. Cabe recalcar que, el objeto de estudio se centra en el personal de salud que labora en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, y el tamaño de la muestra consta de 138 profesionales sanitarios.

Por su parte, el instrumento aplicado a la presente investigación fue de elaboración propia y contó con la validación de 5 juicios de expertos y alfa de Cronbach. La validación del instrumento se basa en la investigación de Romero (2019), quien detalla que entre los parámetros para la validación de cualquier instrumento se califican tres aspectos esenciales como es: la pertinencia de cada pregunta respecto a lo que se quiere medir; Validez, que trata del resultado que se espera obtener con el análisis de la posible solución del problema; Coherencia, que tiene que ver con la claridad de la respuesta y contenido de las preguntas. Por

consiguiente, la calificación será sobre 100; de modo que, la rúbrica queda establecida de la siguiente manera: 80 equivalente a muy confiable; 79-50 confiable con modificaciones algunas preguntas y por último de menos de 49 que significa eliminar o reemplazar preguntas. Cuando las calificaciones estén plasmadas la sumatoria se divide para 3 y el resultado determina el grado con confiabilidad de la encuesta o entrevista.

3.1.1 Tipo de Investigación

Descriptiva: Se adquiere información acerca de las particularidades, distintivos, perspectivas y evaluaciones del personal de la salud, de manera que se recolecta una serie de datos con la finalidad de comprobar la presunción o contestar las interrogaciones referentes al entorno usual de los individuos objeto de estudio. En pocas palabras es una investigación donde se va a conocer las situaciones por la cuales los profesionales de la salud han atravesado frente a esta pandemia y los conocimientos que han adquirido o tienen en el transcurso de la atención a los pacientes con esta enfermedad

De campo: La recolección de datos se adquiere directamente de la realidad, de manera que se lleva a cabo una encuesta dirigida a los profesionales de la salud y colaboradores que trabajan dentro de los centros de salud pertenecientes a los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

De corte Transversal: La pesquisa solo exhibe una línea de investigación, de modo que esta indagación no presentará estudios de continuidad a futuro.

3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

La población de este estudio está constituida por el personal de salud que ha laborado o ha estado en la primera línea de exposición durante la pandémica del COVID -19, en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

3.2.1 Características de la población

Se cuenta con una población total de 138 profesionales de la salud y colaboradores que han estado frente a la pandemia COVID 19, en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

3.2.2 Delimitación de la población

La población de la presente la investigación se centra en el personal sanitario que estuvo presente durante la pandemia del COVID-19, en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar; los cuales cuentan con un total de 138 trabajadores sanitarios en 9 centros de salud.

3.2.3 Tipo de muestra

Se emplea un muestreo no probabilístico, puesto que la selección de la población no depende de la probabilidad ni de las actividades/programas/decisiones efectuadas de forma azar; sino que se cimienta en características específicas de los sujetos objeto de estudio, como por ejemplo que contribuyan en la pesquisa, ayudando al investigador a cumplir los objetivos planteados.

3.2.4 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra está conformado por 138 profesionales de la salud, seleccionados por medios de criterios de inclusión y exclusión.

3.2.5 Proceso de selección

3.2.5.1 Criterio de inclusión

- Personal que haya trabajado frente a la pandemia COVID 19.
- Personal que quiera colaborar con la investigación.
- Personal que haya presentado cambios físicos o psicológicos durante la pandemia.
- Personal que tenga estabilidad laboral.

3.2.5.2 Criterio de Exclusión

- Personal que no tenga estabilidad laboral.

- Personal con antecedentes de trastornos psicológicos.
- No hayan laborado los meses de la pandemia.

3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

3.3.1 Métodos

Métodos Teóricos: Los métodos de investigación son el inductivo -deductivo porque vamos a razonar y explicar cómo el estrés afecta en el ámbito laboral al personal de salud que se encuentra sometido ante esta pandemia y poder determinar las consecuencias del estrés en el personal sanitario.

Métodos Empíricos: Se utilizará la observación humana, donde se analizará el comportamiento del personal sanitario frente a los usuarios con afectaciones respiratorias, para recolectar datos que nos ayuden con nuestro estudio, además se realizarán encuestas a nuestra población para precisar datos a investigar, será una encuesta de tipo mixta donde contaremos con las opiniones del personal de salud en cuanto a la problemática actual.

3.3.2 Técnicas e Instrumentos

En la recolección de datos se emplea una encuesta y una entrevista dirigida al personal de salud que labora en los centros de salud de los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar (incluye al personal administrativo-operativo); donde se identifica las condiciones sociodemográficas y laborales del mismo.

Por su parte, el instrumento aplicado a la presente investigación fue de elaboración propia y contó con la validación de 5 juicios de expertos y alfa de Cronbach. La validación del instrumento se basa en la investigación de Romero (2019), quien detalla que entre los parámetros para la validación de cualquier instrumento se califican tres aspectos esenciales como es: la pertinencia de cada pregunta respecto a lo que se quiere medir; Validez, que trata del resultado que se espera obtener con el análisis de la posible solución del problema; Coherencia, que tiene que ver con la claridad de la respuesta y contenido de las preguntas. Por

consiguiente, la calificación será sobre 100; de modo que, la rúbrica queda establecida de la siguiente manera: 80 equivalente a muy confiable; 79-50 confiable con modificaciones algunas preguntas y por último de menos de 49 que significa eliminar o reemplazar preguntas. Cuando las calificaciones estén plasmadas la sumatoria se divide para 3 y el resultado determina el grado con confiabilidad de la encuesta o entrevista.

Para realizar este proceso de validación se cuenta con la participación de 5 sujetos de los cuales, 2 individuos especializados en el área de salud, y 3 expertos en el ámbito investigativo, que además tienen experiencia en la elaboración de juicios y valoraciones; de modo que todos los docentes e investigadores del nivel medio superior, disponen de licenciaturas, maestrías e inclusive doctorados. Al momento de su aplicación se constató o verificó que dicho proceso se llevar a cabo de manera responsable, intencionada y online ya que se envió el enlace a la plataforma y se estableció el límite de tiempo de una semana para su realización.

Por su parte, el instrumento consta de preguntas diseñadas en cimiento a los propósitos plasmados en la indagación y enfocadas en el nivel de estrés laboral que presenta el personal de salud ante la pandemia por covid-19. El cuestionario consta de 20 preguntas con una escala de medición de “si”- “no”- “a veces”- o acorde a la información adquirida.

3.3.3 Resultados de la confiabilidad del instrumento

3.3.3.1 Resultados de la confiabilidad del instrumento cuantitativo

La validación-confiabilidad del instrumento cuantitativo se efectúa en cimiento a la rúbrica de calificación, de manera que el resultado obtenido determina su grado de fiabilidad y veracidad.

Tabla 1.

Rúbrica de Calificación

Aprobado	100-80	Muy Confiable
Leves Cambios	79-50	Confiable
Cambiar Ítem	49-0	Poco Confiable

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Conjuntamente, como efecto de la aprobación de la herramienta de medición por parte del juicio de expertos, se detalla a continuación los resultados obtenidos en el proceso de fiabilidad y confiabilidad del instrumento cuantitativo.

Tabla 2.

Resultados de la Validación del Juicio de Expertos

Experto	Especialidad	Validez	Pertinencia	Coherencia
1	Magister en Gestión de los Servicios de la Salud	85,00	90,35	89,00
2	Magister en Salud Pública	90,00	90,00	91,10
3	Magister en Salud Pública	89,50	89,00	85,05
4	Magister en Salud Pública	91,90	90,50	87,00
5	Magister en Salud Pública	85,00	83,00	89,00
Subtotal:		351,90	442,85	441,15
Total:		87,97	88,57	88,23
PROMEDIO:		88,27		

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Por su parte, en el programa estadístico del SPSS, el coeficiente de Cronbach es de 0.91, lo cual señala que el instrumento evaluativo ostenta un apropiado índice de fiabilidad.

Tabla 3.

Resultados del Alpha de Cronbach

A (Alfa)	0,91
K (Número de expertos)	5
ΣX_i (Sumatoria del promedio de cada ítem)	264,77
X(Promedio)	88,27

Elaborado por: Erika León Gavilanes

3.3.3.2 Resultados de la confiabilidad del instrumento cualitativo

El procedimiento evaluativo de la herramienta de medición cualitativa efectuada por 5 maestrantes especializados en el área de gestión en los servicios de salud y en salud pública, dieron como resultado la aprobación del instrumento, de manera que, se adquirió una calificación “Muy Confiable” en la entrevista a profundidad dirigida a los profesionales de salud de los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar.

3.4 CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Las consideraciones éticas se basan en:

- Seguir las normas establecidas por el Comité de Ética de la Universidad Estatal de Milagro
- Solicitar la aprobación del proyecto al Comité de Ética de la Universidad Estatal de Milagro, para que los centros de salud permitan encuestar y entrevistar a sus colaboradores.
- Comunicar a los participantes el tema de investigación, y el propósito de este.
- Explicar y detallar que la participación es únicamente voluntaria, no tendrá un incentivo económico, y que se trata de una encuesta anónima, donde hay confidencialidad y no hay riesgo de divulgación de los datos de los participantes.

3.5 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.

Después de realizar la encuesta a los profesionales de la salud que trabajan en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, los datos recolectados se procesan a una base de datos, donde se analiza las variables de estudio, las cuales llevan a cumplir con los objetivos propuestos. Cabe recalcar que, la encuesta se realizada mediante el programa Google forms; y la recolección-validación de datos se efectúa mediante el programa estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

4.1.1 Preguntas sociodemográficas

Tabla 4.

Área de Trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Administrativo	60	44	44	43
Director de Centro de Salud	3	2	2	46
Operativo	75	54	54	100
<i>Total</i>	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: Dentro de la población objeto de estudio, una de las áreas de trabajo que estuvo presente a lo largo de este proceso fue el cargo operativo, de manera que su porcentaje fue mayor en relación a las categorías administrativas y directivas de los Centros de Salud.

Interpretación: el 54% de encuestados corresponde al personal operativo, en un 44% al personal administrativo y el 3% son directores de centros de salud.

Tabla 5.

Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Femenino	88	64	64	64
Masculino	50	36	36	100
<i>Total</i>	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: De los participantes encuestados, el índice mayoritario de los sujetos pertenece al sexo femenino.

Interpretación: El 64% del personal encuestado es de sexo femenino y un 36% es masculino.

Tabla 6.

Rango de Edad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
18 - 27 años	10	7	7	7
28 - 37 años	69	50	50	57
38 - 47 años	23	17	17	74
48 años o mas	36	26	26	100
<i>Total</i>	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: Mediante los resultados obtenidos a través de la encuesta, se pudo determinar que el rango de edad mayoritario de los sujetos partícipes de este estudio fue desde los 28 hasta los 37 años.

Interpretación: el rango de edad del personal encuestado en un 50% tiene entre 28- 37 años, un 26% de 48 años en adelante y un 7% de 18- 27 años.

Tabla 7.

Nivel de Estudios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Primaria	-	-	-	-
Secundaria	-	-	-	-
Técnico/Tecnológico	11	7	7	7
Tercer Nivel	75	46	46	53
Especialista/Maestría	52	47	47	100

<i>Total</i>	138	100	100
--------------	-----	-----	-----

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: Las personas encuestadas tenían un nivel de estudio mínimo de técnico/tecnólogo o de tercer nivel, y máximo de especialistas o maestrantes en un área determinada.

Interpretación: el 47% del personal encuestado tiene son especialista o cuentan con una maestría, el 46% tienen título de tercer nivel y en un 7% corresponde a tecnólogos.

4.1.3 Resultados de la Aplicación de la Encuesta

La aplicación de la encuesta permite determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud frente a la pandemia de COVID-19.

Tabla 8.

Causas generadoras del estrés laboral en el personal de salud.

Categoría	Distribución de las variables según sus características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e Válido	Porcentaje Acumulativo
Laboral - Ánimo	Siempre	12	9	9	9
	Casi Siempre	83	60	60	69
	Ocasionalmente	31	22	22	91
	Rara Vez	12	9	9	100
	Nunca	-	-	-	
	<i>Total</i>	138	100	100	
Materiales- Trabajo	Siempre (con cada paciente)	11	8	8	8
	Casi siempre (7 de cada 10 pacientes)	39	28	28	36
	Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes)	61	44	44	80
	Rara vez (1 de cada 10 pacientes)	27	20	20	100
	Nunca (0 pacientes)	-	-	-	
	<i>Total</i>	138	100	100	
	Si	62	45	45	45

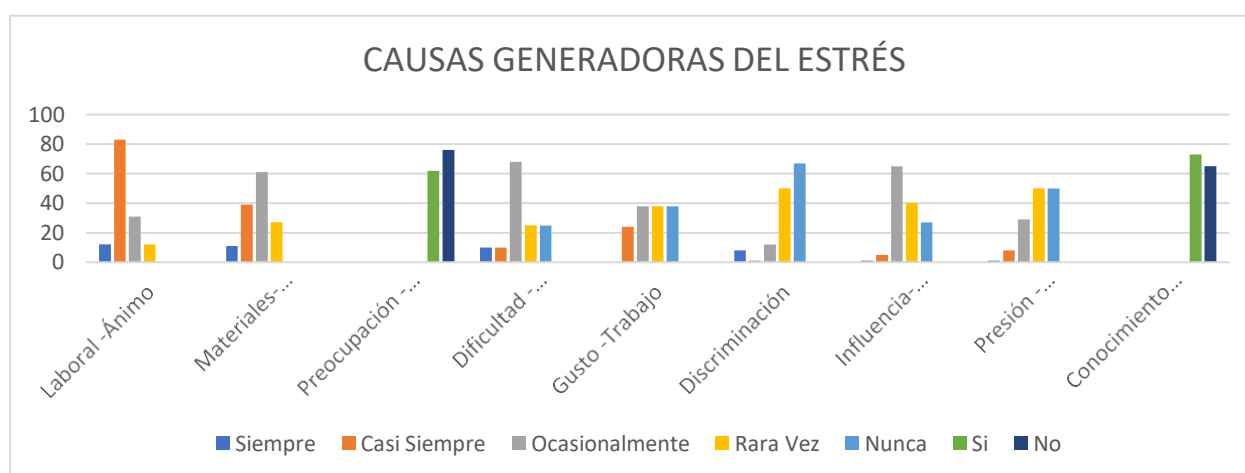
Preocupación-Jornada Laboral	No	76	55	55	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Dificultad - Labor	Siempre (con cada paciente)	10	7	7	7
	Casi siempre (7 de cada 10 pacientes)	10	7	7	14
	Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes)	68	50	50	64
	Rara vez (1 de cada 10 pacientes)	25	18	18	82
	Nunca (0 pacientes)	25	18	18	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Gusto - Trabajo	Siempre	-	-	-	-
	Casi siempre	24	17	17	17
	Ocasionalmente	38	27	27	45
	Rara vez	38	28	28	72
	Nunca	38	28	28	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Discriminación	Siempre	8	6	6	6
	Casi siempre	1	1	1	7
	Ocasionalmente	12	9	9	15
	Rara vez	50	36	36	51
	Nunca	67	48	48	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Influencia-Relaciones Interpersonales/Laborales	Siempre	1	1	1	1
	Casi siempre	5	4	4	4
	Ocasionalmente	65	47	47	51
	Rara vez	40	29	29	80
	Nunca	27	19	19	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Presión - Disminución en el	Siempre	1	1	1	1
	Casi siempre	8	6	6	7
	Ocasionalmente	29	21	21	28

Rendimiento	Rara vez	50	36	36	64
	Nunca	50	36	36	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Conocimiento a Estrés	Si	73	53	53	53
	No	65	47	47	100
	<i>Total</i>	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Gráfico 1.

Causas generadoras del estrés laboral en el personal de salud.



Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: Dentro de los resultados en la encuesta se determina, como causa generadora de estrés: la exigencia laboral, la cual exhibe una afectación muy perjudicial en la vida de los colaboradores, de modo que influye en su estado de ánimo y en su rendimiento profesional; la ausencia de herramientas médicas, ya que no cuentan con los recursos/materiales necesarios para realizar su trabajo cotidiano sin tener que someterse a exigencias propias-externas; un mal clima laboral, de manera que 4 de cada 10 pacientes perciben negatividad/pérdida de control basado en los factores intrínsecos o dificultad para realizar su labor; y el desinterés laboral porque ocasionalmente los profesionales sanitarios han perdido el gusto para efectuar sus funciones con alegría-optimismo-carisma, a causa del temor y la preocupación vigente en su diario vivir.

Cabe mencionar que, el personal de salud tiene conocimiento que el estrés laboral, eustres, distrés y el burnout, disminuye el óptimo rendimiento de los trabajadores dentro de los centros de salud e influye en sus relaciones interpersonales; las entidades superiores e incluso el mismo personal de la salud, *no se capacita* en tales áreas para prevenir este tipo de afectaciones y desarrollar competencias tales como: la resolución de conflictos, motivación, toma de decisiones, adaptación al cambio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, entre otras.

Tabla 9.

Efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19.

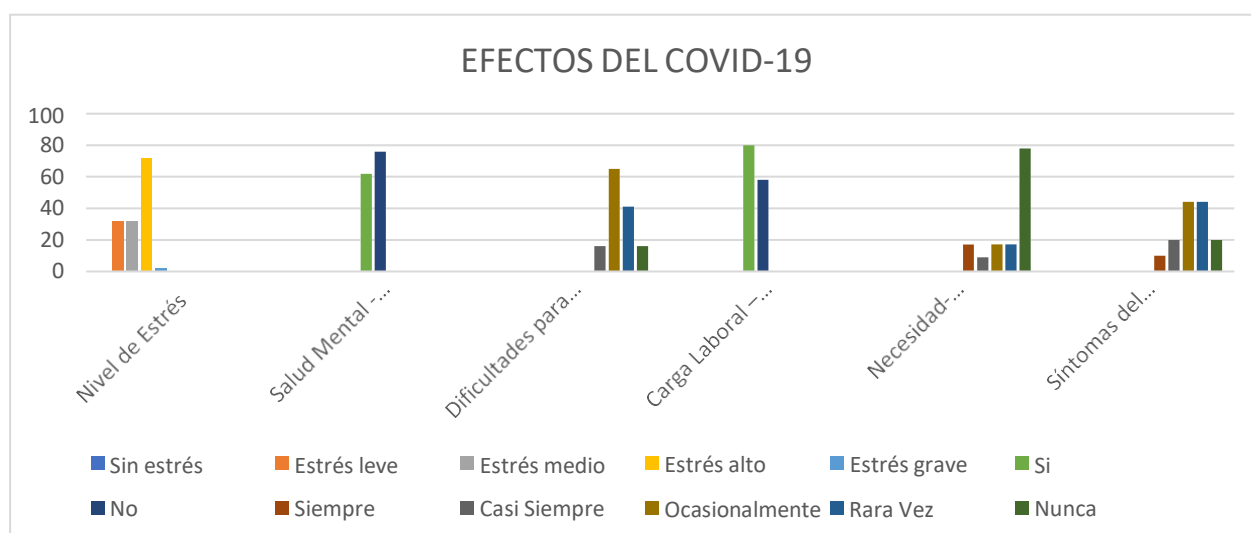
Categoría	Distribución de las variables según sus características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Nivel de Estrés	Sin estrés	-	-	-	-
	Estrés leve	32	23	23	23
	Estrés medio	32	23	23	43
	Estrés alto	72	52	52	99
	Estrés grave	2	2	2	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Salud Mental - Restricción	Sí	62	45	45	45
	No	76	55	55	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Dificultades para conciliar el sueño	Siempre	-	-	-	-
	Casi siempre	16	11	11	12
	Ocasionalmente	65	47	47	59
	Rara vez	41	30	30	88
	Nunca	16	12	12	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Carga Laboral – Relación	Si	80	58	58	58
	No	58	42	42	100

	<i>Total</i>	138	100	100	
Necesidad- Beber-Fumar	Siempre	17	12	12	12
	Casi siempre	9	7	7	19
	Ocasionalmente	17	12	12	31
	Rara vez	17	12	12	43
	Nunca	78	57	57	100
	<i>Total</i>	138	100	100	
Síntomas del Estrés	Siempre	10	7	7	7
	Casi siempre	20	15	15	22
	Ocasionalmente	44	32	32	54
	Rara vez	44	32	32	86
	Nunca	20	14	14	100
	<i>Total</i>	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Gráfico 2.

Efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19.



Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: De los datos adquiridos, se determinó que la mayoría de los colaboradores ostentaban un nivel de estrés alto, la cual les produjo dificultades para conciliar el sueño y la

presencia de hormigueo, eczema, cefalea, cinetosis cuando efectúan un trabajo bajo presión, puesto que destacaron que antes del surgimiento de este microorganismo patógeno (coronavirus) la carga laboral era de menor grado que la actual. Cabe destacar que, los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia de COVID-19 en los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, a pesar de que no tuvo consecuencias permanentes/duraderas en gran parte de la población objeto de estudio, de manera que su salud mental no se vio afectada por las medidas de restricción dentro de su ámbito laboral; si existieron situaciones donde tal acontecimiento generó en los sujetos afecciones psicológicas.

Interpretación: el 52% del personal encuestado presentó un nivel alto de estrés, el 55% indicó que a pesar de las restricciones su salud mental no se vio afectada, el 47% presentó ocasionalmente dificultad para conciliar el sueño y se asocia a que el 58% lo relaciona con la

Tabla 10.

Influencia de la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral.

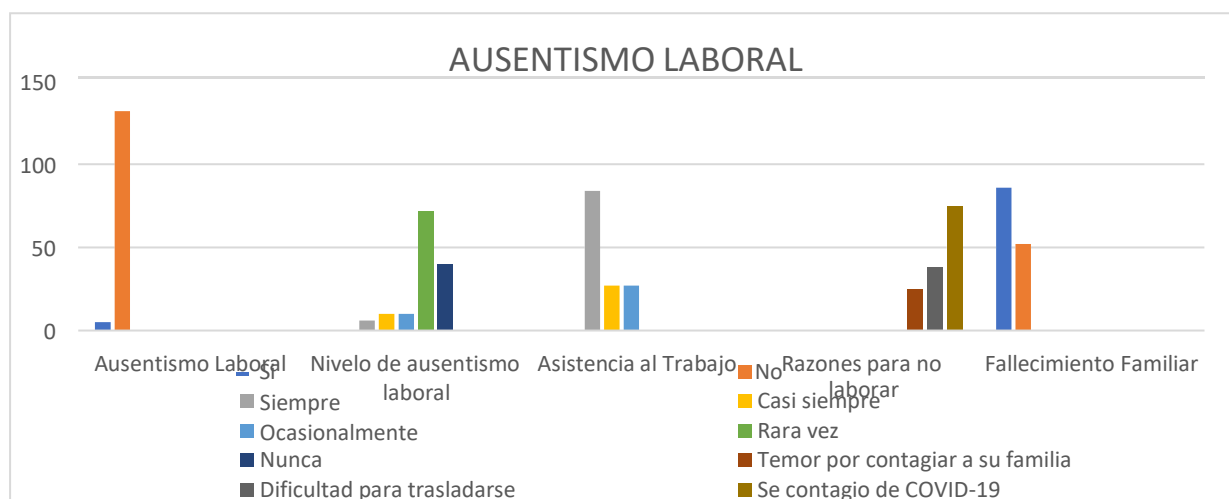
Categoría	Distribución de las variables según sus características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Ausentismo Laboral	Si	5	4	4	4
	No	132	96	96	100
	Total	138	100	100	
Nivel de ausentismo laboral	Siempre (que podía)	6	5	5	4
	Casi siempre (entre semana)	10	7	7	12
	Ocasionalmente (los fines de semana)	10	7	7	19
	Rara vez (cuando me enfermaba)	72	52	52	71
	Nunca	40	29	29	100
	Total	138	100	100	
	Siempre	84	61	61	61
	Casi siempre	27	19	19	90

Asistencia al Trabajo	Ocasionalmente	27	20	20	100
	Rara vez	-	-	-	
	Nunca	-	-	-	
	Total	138	100	100	
Razones para no laborar	Temor por contagiarse	-	-	-	-
	Temor por contagiar a su familia	25	18	18	18
	Dificultad para trasladarse	38	28	28	46
	Se contagió de COVID-19	75	54	54	100
	Escogió confinamiento antes que trabajo	-	-	-	
	Total	138	100	100	
Fallecimiento Familiar	Si	86	62	62	62
	No	52	38	38	100
	Total	138	100	100	

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Gráfico 3.

Influencia de la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral.



Elaborado por: Erika León Gavilanes

Análisis: A través de los resultados adquiridos se logró denotar que el COVID-19 no fue un causante del ausentismo laboral en la mayoría de los colaboradores, lo cual no coincide con un estudio realizado por la Universidad Casa Grande donde se presenta un 62% de ausentismo

laboral a causa del Covid 19. (2) De modo que a pesar de la emergencia sanitaria que estaba viviendo la población a nivel global, del miedo-preocupación-inseguridad existente en gran parte de los habitantes, y de la ausencia de mecanismos y habilidades necesarias para actuar ante este tipo de circunstancias; el personal de la salud estuvo en la primera línea de exposición tratando de combatir este virus y ayudando a las pacientes en su pronta recuperación-mejora. Hay que destacar que, en muchos de los profesionales de la salud este acto trajo consecuencias muy devastadoras, puesto que vivenciaron el fallecimiento de un familiar a causa del COVID-19.

4.1.4 Resultados de la aplicación de la Entrevista

Para la aplicación de la entrevista se contó con el análisis de 2 variables denominadas delta 1 y delta 2; de modo que, delta 1 corresponde al análisis de la situación laboral ante la pandemia covid-19; delta 2 detalla el afrontamiento emocional ante el virus por COVID. A continuación, se observa delta1 que corresponde a como afecto la pandemia a los profesionales de salud durante sus jornadas laborales.

Tabla 11.

Análisis de la Sobrecarga de trabajo según área laboral

Código	Sujeto	Actitud	Expresión	Núcleo sentido	Sintomatología	Diagnóstico
Delta 1	1.	Colaborativa	“La mayor parte del tiempo me siento estresado y no puedo mantener una buena relación con mis colegas”	La presión de la pandemia afecta el desenvolvimiento del personal de salud.	Incapacidad para realizar actividades	Ansiedad Estrés
	2.	Colaborativa	“Siento mucha fatiga y la mayor parte del tiempo soy evasivo con todos”	El contagio en el área laboral afecta el trabajo en equipo.	Incapacidad para realizar actividades	Ansiedad Estrés

Elaborado por: Erika León Gavilanes

En esta categoría se evidencia que los profesionales de salud entrevistados manifiestan que la pandemia por covid19 ha significado un cambio radical en sus jornadas laborales; es decir, que a diario experimentan situaciones de tensión y presión que ocasiona en ellos malestares físicos y emocionales como el aislamiento social, la falta de comunicación, la falta de trabajo en equipo, irritabilidad, cambios de humores y el constante miedo de no poder salvar vidas. Este tipo de acontecimientos en el personal de salud producen sintomatología ansiosa y estrés laboral, debido al miedo de no poder cubrir las necesidades de los pacientes contagiados.

Por consiguiente, se observa delta2 que corresponde al afrontamiento emocional ante la pandemia COVID 19 por parte del personal de salud.

Tabla 12.

Alteraciones emocionales ante la pandemia

Código	Sujeto	Actitud	Expresión	Núcleo sentido	Sintomatología	Diagnóstico
	1.	Colaborativa	“Siento miedo de contagiarme y afectar a mis seres queridos”	Temor por contagiar a sus familiares	Incapacidad para realizar actividades	Ansiedad Estrés
Delta 2	2.	Colaborativa	“No quiero morir”	Pánico al virus	Incapacidad para realizar actividades	Ansiedad Estrés

Elaborado por: Erika León Gavilanes

En esta categoría se observa que los servidores públicos entrevistados manifiestan un afrontamiento negativo ante la pandemia por covid19; de modo que, detallan presentar constantemente temor de contagiarse al realizar sus actividades laborales. A su vez, presentan inestabilidad emocional ocasionada por la frecuente pérdida de pacientes contagiados; razón por la cual, durante esta entrevista se notaron muy nerviosos y preocupados por sus seres

queridos, puesto que manifiestan “no querer morir y dejar a sus familias solas”. Este tipo de preocupaciones constantes conllevan a que el personal de salud pública presente problemas para conciliar el sueño, temor, angustia, irritabilidad, entre otras, lo cual conlleva a padecer estrés y ansiedad en el ámbito laboral y personal.

4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIA Y PERSPECTIVAS

Mediante los resultados obtenidos a través de las encuestas se pudo determinar que: las causas generadoras del estrés laboral en el personal de la salud residen en la exigencia laboral, la ausencia de herramientas médicas, un mal contexto laboral, y el desinterés laboral porque ocasionalmente los profesionales sanitarios perdieron el gusto por su efectuar sus funciones con alegría-optimismo-carisma, a causa del temor y la preocupación vigente en su diario vivir; la mayoría de los colaboradores ostentaban un nivel de estrés alto, la cual les produjo dificultades para conciliar el sueño y la presencia de hormigueo, eczema, cefalea, cinetosis cuando efectúan un trabajo bajo presión, puesto que destacaron que antes del surgimiento de este microorganismo patógeno (coronavirus) la carga laboral era de menor grado que la actual; y que el COVID-19 no fue un causante del ausentismo laboral en la mayoría de los colaboradores, pero si el provocador de fallecimientos familiares.

Por su parte, en la aplicación de la entrevista se obtuvo como resultado que efectivamente el personal de salud presenta dificultades emocionales que dificultan su desempeño laboral, ya que constantemente tienen problemas de concentración, les afecta ser portadores de malas noticias en el caso de las pérdidas los pacientes, se sienten angustiados y tristes la mayor parte del tiempo, a su vez viven con el constante miedo de contagiarse y afectar a su familia. Así mismo en una investigación realizada por Muñoz, et. al (2020) manifiesta que la estabilidad emocional del personal de salud es indispensable al momento de llevar a cabo sus actividades laborales, puesto que al existir un buen estado de ánimo permitirá desarrollar la

adaptabilidad ante los cambios implementados por la pandemia COVID 19. De igual forma, Ferrán (2021) en su estudio para percibir la adaptación y afrontamiento emocional de profesionales de salud ante la crisis sanitaria, detalla que la mayor parte de la población tiene problemas de adaptación y flexibilidad a los cambios; de modo que, surgen mecanismos de respuesta negativos como es la inestabilidad emocional. La falta de afrontamiento emocional a estas crisis conlleva a sufrir estrés laboral y ansiedad, debido a la carga de responsabilidad y a la presión de cubrir todas las necesidades básicas del individuo.

4.3 VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis General

Luego del análisis se comprueba la hipótesis general, donde el estrés laboral en el personal de salud es alto en un 52% teniendo como efectos dificultad para conciliar el sueño en un 57% debido a la carga laboral y problemáticas presentadas dentro de la jornada en un 58% de los profesionales de salud.

Hipótesis Particulares

- El 53% del personal de salud tiene conocimiento sobre el estrés a pesar de esto, no previenen la aparición de sintomatología o el desarrollo de alteraciones emocionales, ya que el 32% tiene ausencia de sintomatología no por desconocimientos, sino que la carga laboral no permite que se exterioricen los síntomas físicos, pero se evidencia en el 60% del personal de salud alteraciones en el estado de ánimo, desmintiendo la primera hipótesis particular.
- Se comprueba la segunda hipótesis particular, los profesionales de salud han presentado alteraciones en su funcionamiento físico teniendo 47% dificultad para conciliar el sueño y el 60% presenta alteraciones emocionales como cambios en el estado de ánimo.
- El 53% del personal de salud tiene conocimiento sobre estrés, estableciendo que su estrés es alto en un 52%, relacionándose con dificultad laboral en el 50% de

profesionales y en un 47% preocupación durante la jornada laboral, por lo tanto, presentan dificultad para conciliar el sueño en un 47% y en algunos profesionales de la salud han ocasionado que no exterioricen los síntomas de estrés, lo mismo que ha provocado un cambio en su conducta laboral.

Causas de estrés	Porcentajes	Efectos del estrés	Porcentajes
Tabla 8		Tabla 9	
Laboral- animo	60%	Carga Laboral	58%
conocimiento de estrés	53%	Estrés alto	52%
Dificultad laboral	50%	Dificultad conciliar sueño	47%
Preocupación jornada laboral	47%	Ausencia de síntomas	32%

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Con un nivel de significancia del 5%, según la tabla de valores de chi cuadrado tenemos un valor límite de 3,741 y según el análisis realizado en este estudio, tenemos un valor de chi cuadrado del 1,787. Donde podemos concluir que dentro de un rango de 0- 3,841 el resultado que obtuvimos está dentro de este rango el cual se denomina zona de aceptación con un valor de 1,787, donde podemos concluir que nuestra hipótesis es aceptada, es decir que el estrés laboral en el personal de salud ha tenido efectos sobre su estado de ánimo, dificultad para conciliar el sueño, largas cargas de trabajo han ocasionado un nivel alto de estrés.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1, 787a	1	,191
Razón de verosimilitud	1,754	1	,177
Asociación lineal por lineal	1,711	1	,191
N de casos válidos	138		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 CONCLUSIÓN

El grado de estrés laboral en el personal de salud ante la pandemia por COVID-19 resulta ser evidente, puesto que más de la mitad de la población en estudio presenta signos-síntomas de estrés que les generan contrariedades o dificultades a nivel fisiológico y laboral, la cual comprueba primera hipótesis. Dicho de otra manera, a medida que pasa el tiempo el índice de estrés laboral se va incrementando, debido a las condiciones y acontecimientos que actualmente vivencian los centros de salud pública y privada a causa de la crisis sanitaria,

Las causas generadoras de estrés laboral en el personal de salud residen en la influencia del estado emocional y el rendimiento profesional de los trabajadores, ya que, en la mayoría de los casos no se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar con eficacia las diferentes actividades laborales, por ende, los colaboradores se ven obligados a lidiar con la falta de equipo y la inseguridad de su bienestar físico y emocional. Conjuntamente se afirma que, la identificación de los elementos productores del estrés laboral previene la aparición de dichos síntomas y el desarrollo de afecciones fisiológicas-mentales en los profesionales sanitarios.

Los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19 se evidencian mediante las dificultades para conciliar el sueño, carga laboral, la desadaptación, inestabilidad emocional, entre otros; lo cual afecta significativamente el desenvolvimiento laboral. Además, la falta de inecuación a los cambios implementados ante la crisis sanitaria ha generado en los colaboradores aislamiento laboral y conductas evasivas debido al temor de contraer el virus. Cabe destacar que, con aquello, se constata que las consecuencias del estrés laboral interfieren en el funcionamiento físico, emocional y psicológico.

La influencia de la pandemia COVID 19 en el ausentismo laboral de los profesionales de salud residen en causas justificadas como es: la pérdida de algún ser querido, contraer el virus, temor a contagiarse, entre otros; esto debido a que no se cuenta con los materiales requeridos para hacer frente a este tipo de enfermedad catastrófica. Se debe tener presente que, con ello se comprueba la tercera hipótesis.

5.2 RECOMENDACIONES

- Promover en los centros de salud pública el trabajo en equipo.
- Realizar de forma recurrente capacitaciones que le permitan a los colaboradores poder desarrollar la inteligencia, emociones y otras habilidades indispensables para evitar la presencia de estrés.
- Brindar al personal de la salud las debidas medidas de bioseguridad, correctas herramientas y utensilios médicos-sanitarios para que logren efectuar su laboral con un alto grado de eficacia y proactividad.
- Recomendar a los jefes, directivos y unidad de talento humano el respeto en horarios de comida y descanso de los funcionarios que conforman el Distrito 09D21 y Oficina Técnica Alfredo Baquerizo Moreno- Simón Bolívar y fomentar un mejor clima laboral.

CAPÍTULO VI: Propuesta

6.1 PLAN PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD.

6.1.2 Tema

Plan para prevenir y disminuir el estrés laboral en el personal de salud.

6.1.3 Fundamentación

El programa propuesto se cimienta en la Teoría del Contrato Psicológico, de manera que, al centrarse en el acuerdo entre el contratante y el trabajador o grupo de colaboradores, contribuye a una exploración más actualizada del estrés. Según durante su proceso existe la probabilidad de que las promesas lleguen a cumplirse o no, puesto que no se puede obligar a ninguna de las 2 partes a culminar el procedimiento. A su vez, cuando ambos sujetos cumplen los acuerdos se complacen sus aspiraciones; mientras que, si alguno de los individuos llega a romper el compromiso y la otra parte lo descifra como un acontecimiento intencional, no se satisfacen los intereses y genera un sentido de violación de contrato acompañado de euforia y frustración.

Cabe recalcar que, debido a que esta teoría predice en el personal de la salud, los problemas presenten dentro del ambiente familiar-laboral, la satisfacción personal, y el bienestar psíquico de cada uno de los colaboradores; exhibe una correlación positiva con la complacencia profesional, el deber organizacional, la motivación, y la valoración eficiente de las relaciones en el trabajo.

6.1.4 Justificación

El presente programa de prevención y disminución del estrés laboral en el personal de la salud pretende aportar nuevos conocimientos y parámetros en el área de la salud, puesto que esta afección no solo afecta el bienestar emocional de los profesionales sino también el biológico, de modo que si no se logra controlar las emociones y reducir los niveles de estrés antes de que se convierta en un estado crónico, resulta muy probable que los individuos aparte de desarrollar un trastorno psicológico, lleguen a manifestar sintomatologías fisiológicas como la caída de cabello, dolores de cabeza, irritación en la piel, acné, ente otros .

En otras palabras, resulta indispensable reconocer lo transcendental que significa este trabajo sólido para la comunidad científica, ya que el establecimiento de la realidad sentida por parte del personal sanitario/colaboradores, y las problemáticas mayormente obtenidas- poco solucionadas durante la pandemia, permiten determinar seguridad ocupacional y la capacidad resolutiva predisponentes en los profesionales de la salud ante determinada situación (enfocándose en las alteraciones físicas - emocionales que obtuvieron a causa de estrés laboral).

6.1.5 Objetivos

6.1.5.1 Objetivo General

- Diseñar un plan para prevenir y disminuir el estrés laboral en el personal de salud.

6.1.5.2 Objetivos Específicos

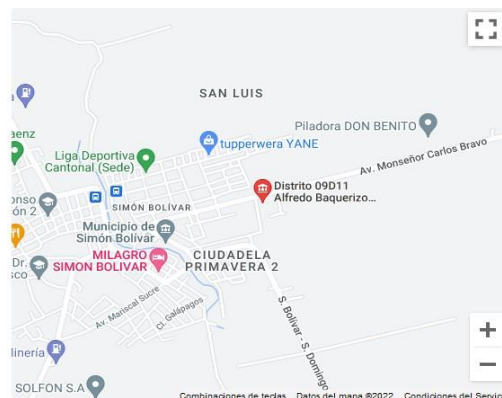
- Proponer actividades que mejoren las condiciones psicosociales participativas del personal sanitario dentro de los centros de salud.
- Establecer técnicas proactivas-eficaces que generen en el personal de salud un bienestar no solo físico sino también psicológico.
- Fomentar en el personal habilidades-competencias indispensables en el ámbito laboral, para efectuar sus funciones con un alto grado de eficacia.

6.1.6 Ubicación

El plan esta direccionado para los Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, ubicados en la provincia del Guayas.

Ilustración 1.

Cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar



Fuente: Google Maps

6.1.7 Estudio de Factibilidad

El programa de prevención y disminución del estrés laboral en el personal de la salud se encuentra acorde a los reglamentos sanitarios establecidos por el país, de manera que este proyecto tiene como finalidad el fortalecimiento de la población y la divulgación de las consecuencias físicas y psicológicas que genera este padecimiento en los colaboradores si no se establecen las medidas necesarias para prevenir o brindar las debidas tácticas para sobrellevar/superar este malestar. Cabe recalcar que, debido aquello, el plan estratégico, resulta ser una propuesta con un alto grado de factibilidad y fiabilidad, de modo que dispone de los recursos monetarios-financieros para su óptimo desarrollo y las actividades se cimientan en la teoría de contacto psicológico.

6.1.8 Descripción de la propuesta

6.1.8.1 Plan de Acción

Tabla 13.

Plan de Acción

Etapa	Tema	Duración	Características
1	Reforzamiento positivo	1h	*Se reconoce el trabajo realizado en los colaboradores *Motiva a los colaboradores para que continúen efectuando un trabajo de calidad
2	Toma de decisiones	1h	*Mejora el procedimiento de toma de decisiones a través de la orientación positiva al cuestionamiento o problema presente.
3	Comunicación Asertiva	2h	*Se emplea la técnica de la escucha activa, de clarificación, del cambio ajeno, y del acuerdo asertivo
4	Trabajo en Equipo	1h	*Se lleva a cabo mediante la implementación de actividades dinámicas para optimizar las relaciones sociales entre los colaboradores y generar un buen clima laboral.
5	Técnicas de respiración	1h	*Previene la ausencia de sueño durante la noche, y los signos-síntomas de ansiedad-estrés.
6	Ejercicios de movilidad articular	1h	*Comprende el movimiento de las articulaciones para mejorar los rangos articulares extraviados, prevenir lesiones, y relajar los músculos.
7	Técnicas de flexibilidad	1h	*Reduce los niveles de estrés e influye en el ajuste corporal

Elaborado por: Erika León Gavilanes

1. El reforzamiento positivo será dirigido al personal de los establecimientos de salud de los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, por un especialista en motivación, usando la metodología de mesa redonda con una duración de una hora, en el auditorio del GAD municipal del cantón Simón Bolívar. Se realizará la actividad de forma trimestral.
2. La toma de decisiones, se realizará mediante taller por personal de psicología, dirigido a personal administrativo, directores de establecimientos de salud para mejorar la toma de decisiones y manejo de emociones ante situaciones que se presenten. Se realizará de forma presencial en la Sede distrital de forma semestral.
3. Comunicación asertiva, se efectuará una charla motivacional, enfocándose en beneficios de la familia, comunidad y salud, será realizada por un especialista, con la finalidad de construir metas, y que el personal de salud transmita acciones positivas a los pacientes. Dirigida a todo el personal de los centros de salud en el GAD Municipal del cantón Simón Bolívar.
4. Una vez a la semana se realizarán actividades dinámicas y grupales, por parte del servicio de medicina ocupacional por un mes en la sede distrital, se delegará al responsable de promoción de cada establecimiento de salud para continuar con las actividades de forma periódica. Se elaborará un cronograma de actividades en donde deben participar todo el personal de los establecimientos de salud.
5. Se efectuará tres talleres teóricos prácticos dirigidos por un especialista en manejo del estrés y acompañamiento por psicología distrital, dirigida al personal de los establecimientos de salud y personal administrativo, donde se abordarán temas del manejo de la respiración, disminución de tensiones musculares y pausas activas en el área laboral, además de actividades que se pueden realizar en sus domicilios involucrando a sus familias.

6.1.8.2 Recursos, Análisis Financiero

Tabla 14.

Recursos

Recursos Humanos	Recursos	Costo Unitario	Costo Total
Contratación de especialistas	1	600,00	600,00
Contratación de Facilitadores	2	400,00	800,00
Total	3	1.000,00	1.400,00

Elaborado por: Erika León Gavilanes

Tabla 15.

Análisis Financiero

Materiales	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Paquete de Hojas A4	2	4,00	8,00
Bolígrafos	138	0,50	69,00
Hojas de cuadros	4	1,00	4,00
Lápiz	138	0,35	48,30
Alimentación	138	2,00	276,00
Subtotal			405,30
Imprevistos (10%)			40,53
Total, Materiales			445,83
Recursos Humanos			1.400,00
Total, General			1.845,83

Elaborado por: Erika León Gavilanes

6.1.9 Impacto

El planteamiento de la propuesta ha tenido un gran impacto no solo en el área de la salud, sino también en el ámbito educativo y organizacional, de manera que el estrés laboral aparte de estar vigente en los trabajadores sanitarios porque se encuentran en la primera línea de exposición y diariamente están actuando/combatando con patógenos desconocidos; se exhibe tanto en estudiantes como en colaboradores de cualquier entidad empresarial.

6.1.10 Cronograma

Tabla 16.

Cronograma de Actividades

Taller	Semana					
	1	2	3	4	5	6
Reforzamiento positivo	■					
Toma de decisiones		■				
Comunicación Asertiva			■			
Trabajo en Equipo				■		
Técnicas de respiración					■	
Ejercicios de movilidad articular						■
Técnicas de flexibilidad						■

Elaborado por: Erika León Gavilanes

6.1.11 Lineamientos para evaluar la propuesta

Para la evaluación de la propuesta “Plan para prevenir y disminuir el estrés laboral en el personal de salud”, modelo que beneficiara a toda la comunidad especialmente al personal de salud de los cantones Alfredo Baquerizo Moreno y Simón Bolívar, ubicados en la provincia del Guayas. Dicha evaluación se realizará tomando en cuenta diversas actividades presentadas a continuación:

- ⇒ Análisis de las expectativas al iniciar la propuesta; lo cual se comprobará tomando información de los implicados y de los beneficios que esperan tener mediante este proyecto.
- ⇒ Visualizar la participación colaborativa mediante el registro de asistencia.
- ⇒ Evaluación final de la propuesta, los colaboradores darán a conocer sus opiniones y observaciones de las actividades realizadas y a su vez, manifestarán recomendaciones para mejorar el próximo taller.

Referencias bibliográficas

- Aguirre Delgado, P. I. (2020). *Fake news en redes sociales durante la pandemia: Análisis comparativo facebook y whatsapp, cantón Alfredo Baquerizo Moreno* (Bachelor's thesis, BABAHOYO: UTB, 2020).
- Atalaya, M. (2001). *El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. (I. I. Data, Ed.) Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Cruz, J. P.-D. (2021). Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Rev Colomb Psiquiatr*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8498689/>
- Delgado Burgos, T. B., & Macías Hidrovo, C. K. (2020). *Estrés laboral del personal médico durante la pandemia covid 19 Hospital General Monte Sinaí*. (U. d. Medicina, Ed.) Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51843>
- Henao Kaffure, L. (2010). *El concepto de pandemia : debate e implicaciones a propósito de la pandemia The concept of pandemic : debate and implications on the influenza pandemic of 2009 O conceito de pandemia : debate e implicações sobre a pandemia de influenza de 2009*. (R. G. Salud, Ed.) doi:9(19), 53–68
- Huarcaya, J. (2020). *Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19*. (R. P. Publica, Ed.) Obtenido de <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419/3537>
- Jordán Morán, R. M. (2021). Control interno de los procesos contables del Comercial Ileana Villalba de la ciudad de Babahoyo. *Universidad Técnica de Babahoyo*, 1-21. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10774/E-UTB-FAFI-ICA-000554.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kattan, E., & Buggedo, G. (2020). *COVID-19: Do not forget the basics*. (R. C. Anestesia, Ed.) doi:<https://doi.org/10.25237/REVCHILANESTV49N03.02>
- Kognisi PK, Risiko P, Jenis DAN, Bidori F, Puspitowati LI dan I, Wijaya IGB, et al. AUSENTISMO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 GRADO. *Ind High Educ [Internet]*. 2021;3(1):1689–99. Available from: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
- Marchiori Buss, P. (2020). *La COVID-19 y las oportunidades de cooperación internacional en salud*. (E. T.-1.-C. Coletiva, Ed.) doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00066920>
- Martinez Gonzalez, J., & Martínez García, V. (2018). *Eestudio comparativo México - Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral*. (R. Ujat, Ed.) Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2947/2267>
- Mesa Castro, N. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería*. (S. C. Palma, Ed.) doi:1988-348X
- Monterrosa-Castro, Á. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 23(2), 195-213.

- Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Nava Quiroz, C. N., Orihuela Rivera, L., & Vega Valero, C. Z. (2016). *Relación Entre Estrés Laboral Y Estrés Cotidiano*. (R. E. Iztacala, Ed.) doi:19(2), 558–568
- Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clin (Barc)*. 2021;157(3):130–40.
- Nogareda Cuixart, S. (2000). *Fisiología del estrés*. (I. N. Trabajo, Ed.) Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276
- Peña, E. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021. *Universidad César Vallejo*, 1-77. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89411/Espinoza_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. P., Martínez, L. C., Vianchá, M. A., & Avendaño, B. L. (2017). *Intento e ideación suicida y su asociación con el abuso sexual en adolescentes escolarizados de Boyacá – Colombia*. (E. I. Diversitas, Ed.) doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- Ramírez, C. O. (2021). Estrés Laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Científica Cuidado Salud Pública*, 1(2), 46-53. Obtenido de <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/20>
- Reynal, P. L. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*(37), 1-15. Obtenido de <file:///C:/Users/Pc%20Personal/Downloads/4043-17168-1-PB.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10º ed.). Mexico: Pearson educación. doi:GS62-66K-4RSJ
- Sánchez, D., Madrigal Laguía, P., Serrano Porta, S., Ángel, J., Olmos, G., & Ferreira, M. (2020). *Análisis de la actividad laboral de los profesionales sanitarios en formación de la Región de Murcia ante la pandemia por COVID-19*. (R. E. Med, Ed.) doi:<https://doi.org/10.6018/edumed.422531>
- Stavroula, L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. (U. d. Nottingham, Ed.) doi:92 4 359047 2
- Teixeira, C., Gherardi Donato, E., Pereira, S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria*. (E. Global, Ed.) Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012&lng=es&tlng=es.
- Valecillo, M., Quevedo, A. L., Lubo Palma, A., Santos, A., Montiel, M., Camejo, M., & Sánchez, M. (2019). *Síntomas musculoesqueléticos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar*. (S. Trab, Ed.) doi:17(2), 85–95
- Yagual Rivera, N. J. (2021). Riesgos físicos que influyen en la salud del personal de enfermería que labora en la central de esterilización del Hospital General Dr. Liborio Panchana

Anexos

Instrumento: Encuesta sobre el Nivel de estrés en el Personal de Salud frente a la Pandemia COVID 19

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA Y LABORAL	
Instrucciones	
<p>La presente encuesta sirve para conocer su información sociodemográfica. Consta de treinta y un ítems relacionados con su vida laboral y personal. Para cada pregunta seleccione una opción.</p> <p>Este cuestionario está dirigido al personal de salud incluyendo personal administrativo y operativo. Las preguntas están esquematizadas y organizadas de tal manera que permite crear una interfaz orientada a identificar y determinar variables objetivas, por ello las respuestas son de opción múltiple en escala de Likert y de acierto o negación; por favor conteste con total sinceridad para una correcta evaluación.</p>	
<p>1. Área de trabajo</p> <p>Administrativo <input type="radio"/></p> <p>Director de Centro de Salud <input type="radio"/></p> <p>Operativo <input type="radio"/></p>	<p>2. Profesión</p> <p>Medico <input type="radio"/></p> <p>Profesional de Enfermería <input type="radio"/></p> <p>Auxiliar de Enfermería <input type="radio"/></p> <p>Personal de Limpieza <input type="radio"/></p> <p>Obstetras <input type="radio"/></p> <p>Odontólogos <input type="radio"/></p> <p>Auxiliar de Limpieza <input type="radio"/></p> <p>Técnico Atención Primaria en Salud <input type="radio"/></p> <p>Estadístico <input type="radio"/></p> <p>Psicólogo <input type="radio"/></p> <p>Personal de Laboratorio <input checked="" type="radio"/></p>
<p>3. Género</p> <p>Femenino <input type="radio"/></p> <p>Masculino <input type="radio"/></p>	<p>4. Edad</p> <p>18 - 27 años <input type="radio"/></p> <p>28 - 37 años <input type="radio"/></p> <p>38 - 47 años <input type="radio"/></p> <p>48 años o más <input type="radio"/></p>
<p>5. Estado civil</p> <p>Soltero/a <input type="radio"/></p> <p>Casado/a <input type="radio"/></p> <p>Unión libre Separado/a <input type="radio"/></p> <p>Divorciado/a <input type="radio"/></p> <p>Viudo/a <input type="radio"/></p>	<p>6. Nivel de estudios</p> <p>Primaria <input type="radio"/></p> <p>Secundaria <input type="radio"/></p> <p>Técnico / Tecnológico <input type="radio"/></p> <p>Tercer Nivel <input type="radio"/></p> <p>Especialista / Maestría <input type="radio"/></p>
<p>7. Uso del tiempo libre</p>	<p>8. Antigüedad en el establecimiento de</p>

Otro trabajo <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Salud	
Labores domésticas <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Menos de 1 año	<input type="radio"/>
Recreación y deporte <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1 a 5 años	<input type="radio"/>
Estudio <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5 a 10 años	<input type="radio"/>
Ninguno <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10 a 15 años	<input type="radio"/>
		Más de 15 años	
9. ¿Qué tipo de contrato tiene?		10. En su actividad laboral, considera que ante la emergencia tiene:	
Contrato Ocasional <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mayor actividad laboral	<input type="radio"/>
Nombramiento Provisional <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Menor actividad laboral	
Nombramiento definitivo			
11. ¿Qué tan en riesgo usted se siente de contagiarse de COVID-19 mientras desempeña sus actividades laborales? Donde 0 es ningún riesgo y 10 es muy alto riesgo.			
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>			
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10			
Ningún riesgo Muy alto riesgo			
12. ¿La carga laboral que le es otorgada influye en su estado de ánimo? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 		13. ¿Ha sentido que lo discriminan por ser personal sanitario o trabajar en el área de salud? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 	
14. ¿Ha perdido el gusto por su trabajo a causa del estrés u otros factores tales como preocupación y miedo? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 		15. ¿Cuándo siente presión por su trabajo su rendimiento disminuye? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 	
16. ¿Conoce sobre el estrés laboral, el eustrés, el distress y el burnout? <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 		17. ¿Cuenta con los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo cotidiano sin someterme a exigencias propias o externas? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (con cada paciente) • Casi siempre (7 de cada 10 pacientes) • Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes) • Rara vez (1 de cada 10 pacientes) • Nunca (0 pacientes) 	

<p>18. ¿Percibe negatividad, pérdida del control basado en factores intrínsecos o dificultad para realizar su labor?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (con cada paciente) • Casi siempre (7 de cada 10 pacientes) • Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes) • Rara vez (1 de cada 10 pacientes) • Nunca (0 pacientes) 	<p>19. ¿El estrés laboral en el que está inmiscuido ha influenciado en sus relaciones interpersonales o laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca
<p>20. ¿Ha presentado dificultad para conciliar el sueño?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 	<p>21. ¿Tiene reacciones físicas tales como hormigueo, eczema, cefalea, cinetosis, etc. cuando realiza su trabajo bajo presión?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca
<p>22. ¿Siente que con anterioridad la carga laboral era de menor grado que la actual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	<p>23. ¿Siente preocupación, inseguridad, miedo o temor durante su jornada laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No
<p>24. Determine su nivel de estrés durante la labor en tiempos de pandemia por Sars-Cov2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sin estrés • Estrés leve • Estrés medio • Estrés alto • Estrés grave 	<p>25. ¿Considera importante la asistencia al trabajo a pesar de la pandemia Covid 19?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca
<p>26. ¿Su salud mental se ha visto afectada por las medidas de restricción dentro de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 	<p>27. En su caso ¿El estrés laboral fue causa de ausentismo en su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No
<p>28. En escala ¿Cuál fue su nivel de ausentismo laboral durante la labor en la pandemia por Sars-Cov2?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (que podía) • Casi siempre (entre semana) • Ocasionalmente (los fines de semana) • Rara vez (cuando me enfermaba) • Nunca 	<p>29. ¿Ha tenido la necesidad de comer, beber o fumar más de lo habitual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca
<p>30. ¿Cuáles fueron las razones por las que no acudió a laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temor a contagiarse 	<p>31. ¿Fallecimiento de algún familiar por Covid 19?</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Temor a contagiar a su familia • Dificultad para trasladarse • Se contagió de Covid • Escogió confinamiento antes que trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
--	--

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA PROFESIONALES DE SALUD DE LOS CANTONES ALFREDO BAQUERIZO MORENO Y SIMON BOLIVAR

Este cuestionario está dirigido al personal de salud, incluyendo personal administrativo y operativo. Las preguntas son de carácter o naturaleza cualitativa, es decir se da una opción de respuesta abierta con el fin de explorar a mayor profundidad el contenido previamente encuestado para esta entrevista es importante su argumento como experto y participante del muestreo del estudio, por ello se anotaran sus palabras con el fin de hacer un análisis, un compendio de la información y finalmente una discusión de los temas tratados, con su aprobación se puede hacer uso de una grabadora de voz con el fin de tener un mayor alcance de su respuesta.

Pregunta	Argumento
<p>¿Cuál fue su experiencia laborando frente a una pandemia de total desconocimiento a nivel mundial?</p> <p>¿Su situación emocional cambio, que emociones sentía con mayor frecuencia?</p> <p>¿Cuáles eran los miedos que más presentaba, tuvo miedo de perder a su familia?</p> <p>¿Por qué en algún momento pensó en abandonar o renunciar a su trabajo?</p>	
<p>¿Debido a la sobrecarga de trabajo que tenía, tuvo problemas con sus compañeros o jefes?</p> <p>¿Generalmente que tipo de conflictos tuvo, y estos afectaban su ambiente laboral?</p> <p>¿La mala relación dentro del trabajo afectaba en sus decisiones o influyeron en las emociones que presentaba?</p>	
<p>¿El estrés laboral que desarrollo durante este tiempo deforme su conducta laboral?</p>	
<p>¿La interrelación entre compañeros se vio interrumpida por las medidas de prevención esto afecto a su estado animo al no poder tener una escapatoria del estrés laboral dentro de la organización?</p>	
<p>¿El estrés laboral creo un ambiente poco sano dentro de la cultura y clima laboral del hospital?</p>	
<p>¿Su estabilidad psicológica se ha visto afectada bajo el nivel de estrés inducido</p>	

durante la labor en tiempos de pandemia por Covid-19? ¿Por qué?	
¿Qué otro efecto ha tenido usted a causa del nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19??	
¡Gracias!	

Validación Cuantitativa

POST-GRADO EN SALUD PÚBLICA

Tema: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD FRENTE A LA PANDEMIA COVID 19.

Objetivo General: Determinar el nivel de estrés en el personal de salud frente a la pandemia Covid 19.

Instrucciones. Cada pregunta debe ser analizada y calificada sobre 100, según la rúbrica que consta al final;

ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO		VALIDEZ	PERTINENCIA	COHERENCIA
CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DE SALUD				
Objetivo 1. Identificar las causas que influyen en el nivel de estrés laboral en el personal de salud.	1. ¿La carga laboral que le es otorgada influye en su estado de ánimo? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	6. ¿Cuenta con los recursos y/o materiales necesarios para realizar su trabajo cotidiano sin someterse a exigencias propias o externas? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (con cada paciente) • Casi siempre (7 de cada 10 pacientes) • Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes) • Rara vez (1 de cada 10 pacientes) • Nunca (0 pacientes) 			
	12. ¿Siente preocupación, inseguridad, miedo o temor durante su jornada laboral? <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			
	7. ¿Percibe negatividad, pérdida del control basado en factores intrínsecos o dificultad para realizar su labor? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (con cada paciente) • Casi siempre (7 de cada 10 pacientes) • Ocasionalmente (4 de cada 10 pacientes) • Rara vez (1 de cada 10 pacientes) • Nunca (0 pacientes) 			
	3. ¿Ha perdido el gusto por su trabajo a causa del estrés u otros factores tales como preocupación y miedo? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>2. ¿Ha sentido que lo discriminan por ser personal sanitario o trabajar en el área de salud?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>8. ¿El estrés laboral en el que está inmiscuido ha influenciado en sus relaciones interpersonales o laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>4. ¿Cuándo siente presión por su trabajo su rendimiento disminuye?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>5. ¿Conoce sobre el estrés laboral, el eustrés, el distress y el burnout?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			
<p>Objetivo 2. Identificar los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la</p>	<p>13. Determine su nivel de estrés durante la labor en tiempos de pandemia por Sars-Cov2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sin estrés • Estrés leve • Estrés medio • Estrés alto • Estrés grave 			
	<p>15. ¿Su salud mental se ha visto afectada por las medidas de restricción dentro de su área de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			

	<p>9. ¿Ha presentado dificultad para conciliar el sueño?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>11. ¿Siente que con anterioridad la carga laboral era de menor grado que la actual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			
	<p>18. ¿Ha tenido la necesidad de comer, beber o fumar más de lo habitual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>10. ¿Tiene reacciones físicas tales como hormigueo, eczema, cefalea, cinetosis, etc. cuando realiza su trabajo bajo presión?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
	<p>16. En su caso ¿El estrés laboral fue causa de ausentismo en su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			
<p>OBJETIVO 3. Determinar el porcentaje de ausentismo laboral por el nivel de estrés causado por el</p>	<p>17. En escala ¿Cuál fue su nivel de ausentismo laboral durante la labor en la pandemia por Sars-Cov2?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (que podía) • Casi siempre (entre semana) • Ocasionalmente (los fines de semana) • Rara vez (cuando me enfermaba) • Nunca 			

<p>14. ¿Considera importante la asistencia al trabajo a pesar de la pandemia Covid 19?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Ocasionalmente • Rara vez • Nunca 			
<p>19. ¿Cuáles fueron las razones por las que no acudió a laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temor a contagiarse • Temor a contagiar a su familia • Dificultad para trasladarse • Se contagió de Covid • Escogió confinamiento antes que trabajo 			
<p>20. ¿Fallecimiento de algún familiar por Covid 19?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si • No 			

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre

RUBRICA DE CONFIABILIDAD

APROBADO	100 - 80	MUY CONFIABLE
LEVES CAMBIOS	79 - 50	CONFIABLE
CAMBIAR ITEM	49 - 0	POCO CONFIABLE

Validación Cualitativa
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE CONTENIDO UTILIZANDO
CRITERIO DE EXPERTOS.

Estimad@.

Estamos elaborando un cuestionario para relacionar entre calidad de atención médica, con la aplicación de las guías prácticas clínicas en el primer nivel de atención 2022 y usted por su experiencia y conocimientos en el tema ha sido seleccionado, por el equipo de investigadores, como experto para realizar una evaluación del contenido del cuestionario propuesto.

Si está de acuerdo en colaborar le pedimos lea detenidamente las indicaciones que se le dan y responda según considere.

Su ayuda será de gran utilidad y le damos las gracias de antemano.

Instrucciones para el experto. Cada pregunta debe ser analizada y calificada la validez, pertinencia y coherencia sobre 100, en relación con cada categoría, según la rúbrica de confiabilidad que consta al final del instrumento. El promedio dará la confiabilidad.

Objeto de estudio: Es determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales sanitarios frente a la pandemia Covid 19.

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA PROFESIONALES DE SALUD

Tema: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD FRENTE A LA PANDEMIA COVID 19

Objetivo específico. -

3.- Conocer los efectos ocasionados en el personal de salud por el nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19.

CATEGORÍA	CÓDIGO	CONCEPTO	PREGUNTA	VALIDEZ	PERTINENCIA	COHERENCIA
FACTORES INTRÍNECOS.	Alfa	Los factores instintivos compete a todo lo internalizado del organismo, es decir la psique, las emociones, el estado anímico en el área psicológica, por ello es necesario abordar este aspecto cuando se habla de estrés laboral.	¿Cuál fue su experiencia laborando frente a una pandemia de total desconocimiento a nivel mundial? ¿Su situación emocional cambio, que emociones sentía con mayor frecuencia?			

			<p>¿Cuáles eran los miedos que más presentaba, tuvo miedo de perder a su familia?</p> <p>¿Por qué en algún momento pensó en abandonar o renunciar a su trabajo?</p> <p>¿Ud. Sentía que su familia era la más afectada en toda esta situación como personal de salud?</p>			
INTERRELACIÓN PERSONAL Y DISTANCIAMIENTO SOCIAL	Beta	<p>La interrelación personal es uno de los componentes esenciales u efectos contraproducentes ante el estrés, ya que con un simple abrazo se permite descargar dosis de oxitocina comúnmente concebida como la hormona del amor servible para adquirir una sensación de alegría, paz y relajación lo que conlleva a nivelar el estrés y la ansiedad.</p>	<p>¿Debido a la sobrecarga de trabajo que tenía, tuvo problemas con sus compañeros o jefes?</p> <p>¿Generalmente que tipo de conflictos tuvo, y estos afectaban su ambiente laboral?</p> <p>¿La mala relación dentro del trabajo afectaba en sus decisiones o influyeron en las emociones que presentaba?</p> <p>¿El estrés laboral creó un ambiente poco sano dentro de la cultura y clima laboral del hospital?</p>			
EFFECTO Y RESPUESTA PSICOLOGÍA DEL YO	Gama	<p>El estado psicológico es uno de los componentes más esquematizados y complejos del organismo y el estrés como tal puede afectar el estado anímico de dicho componente, por ello es prioridad estabilizar al yo como una entidad que maneja su estabilidad psicológica, emocional y circunstancial.</p>	<p>¿Su estabilidad psicológica se ha visto afectada bajo el nivel de estrés inducido durante la labor en tiempos de pandemia por Covid-19?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Qué otro efecto ha tenido usted a causa del nivel de estrés frente a la pandemia Covid-19??</p>			

CÓDIGO DE PARTICIPANTES				NÚCLEOS SENTIDOS (Resumen)
ENTREVISTADOS	Alfa 1	Beta 1	Gama 1	
	Alfa 2	Beta 2	Gama 2	
	Alfa 3	Beta 3	Gama 3	
	Alfa 4	Beta 4	Gama 4	

	Alfa 5	Beta 5	Gama 5	
--	--------	--------	--------	--

RUBRICA DE CONFIABILIDAD

APROBADO		100	Muy confiable
APROBADO LEVES		79	Confiable
CAMBIOS		50	
CAMBIAR ITEM		49	Poco confiable
		0	

UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

