



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADOS

TEMA:

PLAN DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR EN ÉPOCA DE COVID

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de master en Psicología
mención comportamiento humano y desarrollo organizacional

Línea de Investigación:

Psicología social, cultural y/o del trabajo: fundamentos y aplicaciones

Autor:

Mg. Juan José Flores Martínez

Director:

Mg. Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Ambato - Ecuador

Julio 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PLAN DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR EN ÉPOCA DE COVID

Línea de Investigación:

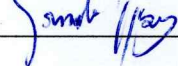
Psicología social, cultural y/o del trabajo: fundamentos y aplicaciones

Autor:

Juan José Flores Martínez

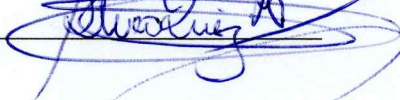
Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

CALIFICADOR

f. 

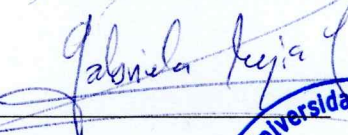
Álvaro David Ruiz Hidalgo, Mg.

CALIFICADOR

f. 


Fernanda Gabriela Mejía Yanchapaxi, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.

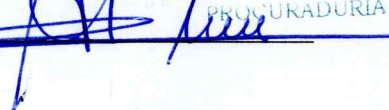
DIRECTOR OFICINA DE POSGRADOS

f. 



Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 



Ambato- Ecuador

Julio 2022



BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **JUAN JOSÉ FLORES MARTÍNEZ**, con **CC: 1804660106**, autor del trabajo de graduación intitulado: “PLAN DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DEL ECUADOR EN ÉPOCA DE COVID”, previa la obtención del título profesional de: **MASTER EN PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, para su difusión pública respetando los derechos de autor
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, 19 de julio de 2022



JUAN JOSÉ FLORES MARTÍNEZ

CC: 1804660106

AGRADECIMIENTO

Gracias a mamá, por siempre estar ahí y ser el motor de mi vida, no sé qué haría sin ella.

DEDICATORIA

AM, never stop dreaming <3 Always!

RESUMEN

El estrés laboral que se produjo durante la época del Covid-19 ha afectado al personal médico del distrito 18D04 Patate-Pelileo del Ministerio de Salud Pública de Ecuador. El distrito cuenta con 11 Unidades Médicas y un Hospital, donde laboran 360 asociados, tanto en el campo de actuación (Médico, Enfermero, Odontólogo) como en el campo administrativo, quienes son beneficiados con el desarrollo de este estudio. Por ello, es importante medir el estrés laboral de los sanitarios durante el COVID y diseñar un plan de adaptación. La metodología aplicada en el estudio tiene un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y diseño no experimental; aplicado con una encuesta válida y confiable a una muestra probabilística aleatoria, donde se determinó que el 61,9 % padecía problemas de salud (cefaleas tensionales) y el 50,8 % padecía ansiedad o ansiedad, sugiriéndose orientación de estrategia general. para la planificación de la adaptación al estrés laboral, a través de actividades lúdicas que ayuden a aliviar los dolores de cabeza tensionales, así como la ansiedad con técnicas de relajación, respiración y meditación realizadas tantas veces como sea necesario entre los miembros del personal, tanto en grupo como no individualmente, en particular las sesiones 1, 2 y 4 con el coordinador o jefe de área responsable.

Palabras Claves: estrés laboral, Covid-19, cefaleas tensionales, ansiedad.

ABSTRACT

The work stress that occurred during the Covid-19 period has affected the medical staff of the 18D04 Patate-Pelileo district of the Ecuadorian Ministry of Public Health. The district has 11 Medical Units and a Hospital, where 360 associates work, both in the field of action (doctor, nurse, dentist) and in the administrative field, who will benefit from the development of this study. For this reason, it is important to measure the work stress of health workers during COVID and design an adaptation plan. The methodology applied in the study has a quantitative approach with a descriptive scope and a non-experimental design; applied with a valid and reliable survey to a random probabilistic sample, where it was determined that 61.9% suffered from health problems (tension headaches) and 50.8% suffered from anxiety or anguish, suggesting a general strategy orientation. for planning adaptation to work stress, through recreational activities that help relieve tension headaches, as well as anxiety with relaxation, breathing and meditation techniques performed as often as necessary among staff members, both in groups and not individually, in particular sessions 1, 2 and 4 with the coordinator or head of the responsible area.

Keywords: work stress, Covid-19, tension headaches, anxiety

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	7
1.1. Estrés laboral	7
1.2. El estrés laboral en el personal de salud.....	9
1.3. Plan de afrontamiento	11
1.4. Estrés laboral en el Ecuador	16
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	17
2.1. Tipo de Investigación.....	17
2.2. Población y Muestra	18
2.2.1. Población.....	18
2.2.2. Muestra	18
2.3. Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
2.3.1. Encuesta	19
2.3.2. Entrevista	19
CAPÍTULO III. RESULTADOS	21
3.1. Análisis de resultados.....	21
3.1.1. Encuestas.....	21
3.1.2. Entrevista	36
3.2. Propuesta:.....	41
CONCLUSIONES.....	51

RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	58
ÍNDICE DE TABLAS.....	59

INTRODUCCIÓN

La pandemia actual producida por el Covid-19 ha repercutido en todos los escenarios de interacción de los seres humanos, es por ello, que el impacto en el ámbito laboral no ha sido ajeno, lo que genera nuevos riesgos en el trabajo que afectan la salud y el bienestar laboral de los colaboradores, se ha observado un deterioro la salud física, social y mental. Las situaciones laborales en cualquier lugar del mundo, han traído importantes cambios de diferente índole, en principio gran cantidad de empresas han tenido que cerrar porque la situación de pandemia no les favorece para la venta de sus productos, por otro lado, el desempleo reducción de presupuesto ha ido en crecimiento cada vez más, y finalmente los empleos obligatorios están sujetos a los riesgos de salud actuales.

En Ecuador el 29 de febrero del 2020 fue notificado el primer caso de COVID-19 momento en el cual, mundialmente, había 85000 casos y 2900 fallecimientos secundarios a COVID-19. Se ha observado en el país que entre el 1 de marzo y el 18 de noviembre de 2020 fueron registrados 181.000 casos acumulados por COVID-19, el riesgo de desarrollar síntomas peligrosos corre el riesgo de aumentar en las personas mayores y también en las personas de cualquier edad que tengan otros problemas de salud graves, como afecciones cardíacas o pulmonares, sistemas inmunitario debilitados, obesidad grave o diabetes.

Sin duda alguna el estrés laboral producido durante la época del Covid-19 ha afectado a los trabajadores de la salud del distrito 18D04 Patate - Pelileo del ministerio de salud pública del Ecuador, ha sido esta una problemática no solo del objeto de estudio sino a nivel mundial debido a poner en riesgo el bienestar de la población pues se conoce que la pandemia se convirtió en un componente estresante para el personal de salud; quienes están en primera línea para combatir el impacto que ha provocado; el temor y la ansiedad con respecto a una nueva enfermedad que resulta abrumadora y genera desequilibrio emocional lo que desencadena que existan altos niveles de estrés en los servidores que día tras día muestran una actitud resiliente de e batalla ante este virus y brindar servicios de calidad.

El Distrito 18D04 Patate-Pelileo del Ministerio de salud pública del Ecuador es reconocido por los valores éticos que promueven como esencia propia de la institución desde su creación, por lo que su cuerpo de salud y administrativo ha contribuido con profesionalismo en la atención medica de la población. El Distrito cuenta con once unidades de Salud y un Hospital, donde laboran 360 colaboradores tanto del área operativa (Médicos, Enfermeras, Odontólogos) como del área administrativa quienes son beneficiados con el desarrollo de esta investigación. Debido a esto es importante medir los niveles de estrés laboral de los servidores de la salud en época de COVID y proponer un plan de afrontamiento a este en épocas de COVID.

La aparición de la pandemia ha obligado a emplear profesionales de salud altamente calificados, en áreas que fortalecen el tratamiento y control del virus, ya sean hospitales públicos o privados, clínicas y cualquier centro de atención medica preparada para estas eventualidades. En base a lo mencionado, se evaluó la importancia de la creación del plan de afrontamiento del estrés laboral para los trabajadores de la salud del distrito 18D04 Patate-Pelileo en relación a la pandemia del COVID-19.

Como objetivos en esta investigación se ha propuesto:

Objetivo General

- Diseñar un plan de afrontamiento del estrés laboral para los trabajadores de la salud del Distrito 18D04 Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud pública del Ecuador en época de COVID19

Objetivos Específicos

1. Sustentar teóricamente temas relacionados con el estrés laboral en relación al estado del arte.
2. Diagnosticar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la salud del Distrito 18D04 Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud pública del Ecuador en época de COVID19
3. Elaborar las pautas, estrategias generales y técnicas del plan de afrontamiento del estrés laboral para los trabajadores de la salud del

Distrito 18D04 Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud pública del Ecuador en época de COVID19

La metodología aplicada en la investigación tiene un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y de Diseño no experimental; se aplicó una encuesta válida y confiable a una muestra probabilística aleatoria donde se obtiene los resultados, mismos que brinda una base para el Diseño un plan de afrontamiento del estrés laboral para el personal de la salud que sirve como estrategia para cubrir las necesidades de los trabajadores.

Planteamiento del problema

De acuerdo al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (2020) la Pandemia de la enfermedad del COVID-19 ha causado que los profesionales de Salud hayan experimentado altos niveles de estrés laboral mismos que han sido evidenciados en que el rendimiento y el desempeño de los trabajadores haya sido afectado de manera que repercute en un desgaste emocional y físico del trabajador de la salud

La presente investigación pretende identificar los niveles de estrés que están sometidos los trabajadores del Distrito de Salud Patate – Pelileo - del Ministerio de Salud Pública y a su vez como propuesta elaborar un plan de afrontamiento de los niveles de estrés laboral con miras a cómo manejar el estrés en época de pandemia y más aún a los profesionales de primera línea, quienes no han dejado de trabajar desde el primer día una vez declarada la pandemia, pese al miedo y ansiedad que esto conlleva.

Los ministerios de Salud de la región, una vez evidencian condiciones que ponen en riesgo la salud pública, realizan declaratorias de emergencia sanitarias que es independiente de la declaratoria nacional de emergencia.

Las declaratorias de emergencia varían según el país y las regiones sanitarias, pero en general tienen características de cobertura por área geografía o por áreas

sanitarias que no necesariamente corresponden exactamente a la división política. Las medidas que se adopten mediante la declaratoria de emergencia son acatadas y difundidas por los organismos ejecutores a sus redes para su cumplimiento.

Estas medidas tienen efecto sobre toda la red pública, privada, y entidades que prestan servicios complementarios de salud (laboratorios clínicos, farmacéuticos, procesadores de alimentos, productores de elementos médicos, etc.). Además, de trascender al sector salud, un ejemplo son las declaratorias de emergencia a raíz de la pandemia, donde se sugerían medidas de control de otros sectores que eran apoyadas por disposiciones políticas de las autoridades civiles (cierre de establecimientos educativos, cines etc.)

Las implicaciones de las medidas son acompañadas por un plan de difusión y comunicación adecuado, debido a que gran parte del éxito de las medidas radica en la calidad de la comunicación que se brinde a los sectores, y particularmente a la comunidad.

La declaratoria de emergencia sanitaria, implica la utilización de un sistema de alertas (las más comunes son verde, roja, amarilla) que se activan de acuerdo a la evolución del evento monitoreado; esto varía de país a país pero lo más importante es que para cada alerta se hayan claramente establecido las acciones, medidas y roles que el personal ejecutan, así como la información clara para que el público entienda las medidas y las acciones que se adoptan

De la misma manera que se emite una declaratoria de emergencia o un nivel de alerta, al contar con los procedimientos para la desactivación y retorno a la normalidad por todas las implicaciones administrativas y financieras que estos niveles de alerta implican.

En el Reglamento Sanitario Internacional la emergencia de salud pública de interés internacional es un evento que incluye una combinación de los cuatro criterios siguientes:

- Gravedad de la repercusión de salud pública.
- Naturaleza inusitada o imprevista del evento.
- Posibilidad de propagación internacional del evento.
- Riesgo de que el evento entrañe restricciones de los viajes o el comercio.

La aparición de una enfermedad no entraña necesariamente un peligro de propagación internacional. El lugar, el tiempo, el tamaño del brote, la proximidad a una frontera o aeropuerto internacional, la velocidad de propagación y el modo de transmisión, entre otros factores, son todos pertinentes a la hora de determinar si existe un riesgo de salud pública de alcance internacional.

La necesidad de Diseñar un Plan de Afrontamiento del Estrés para el personal de Salud del Distrito como solución oportuna a la problemática no se refiere solo a la resolución práctica de los problemas, sino, también a la capacidad de la gestión de las emociones y del estrés delante de la situación-problema. Modificar las propias estrategias de afrontamiento para afrontar los eventos estresantes depende, entonces, sea de la manera de evaluación de los eventos, sea de la capacidad y de la posibilidad de captar informaciones, buscar ayuda y apoyo social en el contexto donde se vive.

Es muy importante abordar los problemas de salud mental de los profesionales sanitarios quienes ofrecen recursos, como el acceso gratuito a sesiones de asesoramiento por parte de las organizaciones en la que desarrollan su labor asistencial. Estas sesiones están disponibles para todos los profesionales sanitarios, según los recursos de los centros, tal y como apuntan (Khan , Mallhi, & Alzabarea, 2020). Una cultura de apoyo en el trabajo es la clave para mantener la resiliencia entre los profesionales sanitarios durante la pandemia.

Bajo estos antecedentes se formula la siguiente pregunta, que es la pauta primordial para conocer el problema que el Distrito de Salud atraviesa en época de COVID:

¿Cómo contribuir al afrontamiento del estrés laboral en los Trabajadores de la Salud del Distrito 18D04 Patate - San Pedro de Pelileo en el contexto de la pandemia?

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Estrés laboral

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción (Portero et al., 2016)

Tipos de estrés laboral

Se reconoce dos tipos de estrés que se dan en relación a la evolución, el primero es el estrés episódico, que es aquel que se presenta al momento de un suceso como a raíz de la despedida de un empleo y el estrés crónico, que es cuando una persona está expuesta a un agente de estrés permanentemente por lo que sus síntomas vuelven aparecer cuando se da nuevamente la situación (Martínez et al., 2017).

Existen diferentes tipos de estrés laboral, a los cuales Cuenca, (2020) referencia como lo más importante en los últimos tiempos, así como:

- Desgaste profesional o burn – out: Se define como una variante difícil ante el estrés laboral puesto que padecen gran cantidad de personas expuestas al trabajo y que da como resultado insatisfacción y angustia sobre el mismo

- Estrés Tecnológico: Se deriva de la implementación de tecnología en las cuales se encuentran el trabajo por lo que muchos de los presos profesionales están obligados a mantenerse al día con los avances tecnológicos con la finalidad de conservar el empleo en el que se desarrolla y que el servicio otorgado el cliente sea de beneficio positivo para la labor desempeñada. Además, proviene del trabajo repetitivo o de la monotonía con un ordenador lo que viene a ser estrés por aburrimiento (Cuenca, 2020).

Al compararlo con diferentes formas de estrés laboral, no es un trastorno grave, sin embargo, es una constante de organizaciones modernas y es percibida como base de insatisfacción laboral, que logra robustecerse con el acoplamiento de otras causas de estrés (Coduti et al., 2016).

Fases de estrés laboral

En relación a los agentes estresantes que, se presentan en las condiciones de trabajo y en todas las relaciones que tienen que ver con el liderazgo y la organización el contexto tanto económico como social es importante analizar todos los factores, por lo que hoy en día cada una de las facetas, se han tenido que estudiar por separado con la finalidad de una mejor comprensión bajo; este sentido la sobrecarga de trabajo así como las largas horas de tareas rutina, trabajo monótono y la poca valorización de todas las habilidades de los trabajadores son muchas de las características que aportan al mayor estrés en el trabajador (Rodríguez & Rivas, 2017)

Reacción de alarma

Indica que, en la primera exposición a un estresor, la resistencia fisiológica en realidad disminuye un poco, mientras el organismo reúne sus fuerzas para la resistencia. Esta etapa, se caracteriza por una baja resistencia ante los agentes productores de tensión (Pérez et al., 2016).

Estado de resistencia

Depende mucho de la fuerza y la capacidad del individuo. Esta etapa, se caracteriza por manifestaciones clínicas (físicas) y mentales (Pérez et al., 2016).

Agotamiento

Es la incapacidad de afrontar la tensión (estresor) por más tiempo, ocurre un desbalance homeostático (equilibrio interno) y fisiológico en el cuerpo, el organismo colapsa y cede ante la enfermedad. Como resultado del estrés continuo durante esta etapa, surge una variedad de enfermedades psicosomáticas, tales como: hipertensión, ataque al corazón, apoplejía o derrame cerebral, úlceras, trastornos

gastrointestinales, asma, cáncer, migraña, alteraciones dermatológicas, entre otras condiciones (Pérez et al., 2016).

Factores Psicosociales de estrés laboral

La ausencia de un diseño acorde con la gestión y organización del trabajo y riesgos psicosociales hacen que tengan un efecto en el contexto social del trabajo por lo que los resultados psicológicos, sociales y físicos con carácter negativo con la presencia de la depresión, agotamiento y lo más importante el estrés laboral (Hupke, 2016).

Manifestaciones clínicas del estrés laboral

Existe evidencia científica sólida que demuestra como el estrés laboral tiene consecuencias tanto sobre la salud y el bienestar del individuo como sobre el desarrollo de su trabajo. En concreto los principales síntomas individuales del estrés son:

- Manifestaciones emocionales: irritabilidad, ansiedad, problemas de sueño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares.
- Manifestaciones cognitivas: dificultad para concentrarse, recordar, aprender cosas nuevas, tomar decisiones.
- Manifestaciones conductuales: abuso de drogas, alcohol, tabaco, conducta destructiva.
- Manifestaciones fisiológicas: problemas de espalda, bajas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiológicos, hipertensión (INSST, 2021).

1.2. El estrés laboral en el personal de salud

Es importante considerar al estrés laboral en el que está sometido los médicos debido a diversos factores que producen por ejercer su profesión como es la de

tomar decisiones por el bienestar de las personas curar alguna enfermedad tener una relación fuerte con el paciente la lucha con bastante de salvar vidas. Por lo que hace que los problemas de los demás. Y de la profesión afecte de manera personal por lo que esta profesión está sujeta a un factor alto de riesgo de estrés (Velásquez & Villavicencio, 2016).

El personal de la salud tienden a poseer el síndrome de la fatiga crónica, que se determina como una patología multifactorial que afecta de manera directa o indirecta a toda la población que en este caso, se determina el personal de la salud por lo que es muy importante el análisis de la salud mental un estilo de vida adecuado ambientes laborales idóneos que la rutina y el horario sean acordes para satisfacer las necesidades del personal y de toda su familia con la finalidad de regular y de dar cumplimiento y proporcionar bienestar absoluto e incremento de la productividad y efectividad del personal, sea de una institución pública o privada.

Al ser una patología que afecta a los diversos profesionales de la salud, se implementa métodos de difusión, propagación y orientación a la población en general con el objetivo de lograr mayor productividad y disminuir el ausentismo o bajo rendimiento laboral (Cantos, 2019).

Consecuencias del estrés laboral

Al comparar las consecuencias del estrés laboral con los resultados, se evidencia cambios experimentados por los individuos que tienen mayor estabilidad y duración. De igual manera, el padecimiento de un estrés intenso y crónico, al no ser controlado trae consecuencias negativas en el ser humano, los cuales son reflejados en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, entre otras lo que origina complicaciones de mediana gravedad en su salud (Álvarez, 2017). Por otra parte, estas consecuencias nos solo repercuten negativamente en las personas que padecen estrés laboral, sino que incide sobre la empresa, de este modo, las posibles consecuencias de estrés laboral son el

incremento de ausentismo, pérdidas en el trabajo, ineficiencias, errores, entre otros. (Peiró, 2019).

La influencia negativa del estrés sobre la salud, se da por diferentes vías como:

- 1) Cambiar los hábitos de la salud.
- 2) Alteraciones provocadas en los sistemas fisiológicos; y
- 3) Debido a cambios cognitivos (pensamientos), que alteran la conducta, emociones y la salud (Cano, 2016).

1.3. Plan de afrontamiento

Es un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo. Se considera como una respuesta adaptativa, de cada uno, para reducir el estrés que deriva de una situación vista como difícil de afrontar (Castagnetta, 2017).

Medidas a tomar para prevenir el Estrés Laboral

Varias técnicas mencionadas, se diseñaron para tratar los problemas de comportamiento, sin embargo, son útiles para prevención de cara a fomentar la capacidad de adaptación del individuo. La clasificación de las técnicas está dada por:

- Generales: Su objeto es acrecentar en el ser humano diversos recursos personales de carácter genérico frente al estrés.
- Cognitivas: Buscan cambiar la manera de percibir, interpretar y evaluar el problema y los recursos propios.
- Fisiológicas: Están alineadas a la reducción de la activación fisiológica y el malestar emocional y físico consecuente.

- Conductuales: Promueven conductas adaptativas para proporcionar al ser humano estrategias de comportamiento que contribuyan al afrontamiento del problema (Chávez, 2016)

Estrategias para reducir el Estrés Laboral

Para disminuir el estrés, se lleva a cabo un programa que consiste en:

1. Cambio organizacional. Este enfoque es la forma más directa de reducir el estrés en el trabajo. Involucra la identificación de los aspectos estresores del trabajo (carga de trabajo excesiva, expectativas conflictivas);
2. El diseño de estrategias para reducir o eliminar los estresores identificados. La ventaja de este enfoque es que conduce directamente a la raíz de las causas del estrés en el trabajo (Martínez et al., 2016).

El Center for Disease Control and Prevention propone:

Asegure que el volumen de trabajo coordine con las habilidades y los recursos de los trabajadores;

1. Diseñe los trabajos para proveer el significado, el estímulo, y las oportunidades para que los trabajadores usen sus habilidades;
2. Defina claramente los papeles y responsabilidades de los trabajadores;
3. Dé oportunidades a los trabajadores de participar en las decisiones y acciones en sus trabajos;
4. Mejore las comunicaciones –reduzca la incertidumbre sobre el desarrollo de carrera y las posibilidades de trabajo en el futuro;
5. Provea oportunidades para la interacción social entre los trabajadores;

6. Establezca los calendarios de trabajo que están compatibles con las demandas y responsabilidades fuera del trabajo. Fronteriza (Sauter et al., 1990)

Niveles

Individual:

Se establecen estrategias ya sean de entrenamiento en solución de problemas, se hace uso eficaz del tiempo, los recesos son cortos en la jornada laboral y proponer objetivos claros y ejecutables.

Grupal:

Se propone estrategias que incentiven el apoyo social y apoyo emocional, además, llevar a cabo una evaluación periódica y una retroalimentación acerca del desarrollo del rol que desempeñan los profesionales.

Organizacional:

Está alineado al diseño y ejecución de programas de prevención para mejorar el ambiente y clima de las empresas; reconstruir y rediseñar el sitio de trabajo, acrecentar la recompensa a los empleados, mejorar las redes de comunicación organizacional (Ruíz, 2018).

Estrategias de intervención

Fomentar el interés en la tarea

Una manera de incrementar el interés por las tareas es promover el control de las mismas, con modificaciones en la organización del trabajo, en cuanto a su desarrollo y la variación de sus fases con el establecimiento de estrategias como:

- Rotación de tareas (Intercambio de actividades entre trabajadores).
- Ampliación de tareas (Diversificación de las tareas)
- Planificación de trabajo y;
- Control de calidad (Álvarez, Najar, Porras, & Ramirez, 2009).

Estrategias de intervención social

Apoyo social

Las estrategias de intervención social están dirigidas a potenciar el apoyo social por medio de políticas de trabajo cooperativo. Se trata de un concepto novedoso relacionado con el estrés y la salud laboral en particular. Su relevancia surge de la comprobación de que el apoyo social reduce el estrés y mejora la salud, con la finalidad de controlar el impacto del estrés laboral en los trabajadores. El apoyo social es un concepto relativamente nuevo en cuanto relacionado con el estrés y la salud en general, y con el estrés laboral y la salud laboral en particular. El interés por este tema surge de la constatación de que el apoyo social reduce el estrés y mejora la salud, y el impacto del estrés laboral sobre los trabajadores (FeSP Servicios Públicos, 2017).

Estrategias propuestas por la OMS

Las mejores estrategias que, se propone sean planteadas, se basan en las exigencias, conocimientos y capacidades, apoyo y control:

- Cambio de las exigencias de los trabajadores (cambio de forma de trabajo, entorno laboral, repartición diferente de carga).
- Asegurarse de que los empleados tengan conocimientos necesarios para que las actividades sean desempeñadas adecuadamente (examinar los procesos de todo el personal)

- Aumento del control del empleado sobre el trabajo que realiza sea eficaz (horarios flexibles, prácticas profesionales)
- Incremento de la calidad y cantidad de apoyo que percibe el trabajador (programas de capacitación de trabajo en equipo) (OMS/WHO, 2017).

Niveles de la aplicación de estrategia de intervención

Organizacional

Con estas primeras medidas inicia el estudio, análisis e implantación de la intervención en la organización cuyo esquema es el siguiente:

Tabla 1.
Pasos a llevar a cabo en una intervención

Intervención
1. Compromiso de la dirección
2. Identificación, análisis y valoración de las causas
3. Estudio y propuesta de soluciones
4. Diseñar la intervención (cómo, donde, cuando, quien, etc.)
5. Llevar a cabo la intervención
6. Seguimiento, control y evaluación

Nota. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (2016, pág.23)
Recuperado de: (Álvarez, Najar, Porras, & Ramirez, 2009)

Toda medida preventiva requiere de actuaciones de identificación del riesgo, para una vez detectado ejerce medidas de evaluación y así optar por selección adecuada de las intervenciones de prevención y protección más adecuadas y priorizadas según los datos obtenidos (Navarro, 2016).

La intervención sobre el individuo consiste en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa que les permita identificar y percibir aquellos aspectos emocionales que alteren e incidir en el desarrollo de su trabajo (Navarro, 2016).

1.4. Estrés laboral en el Ecuador

Las condiciones de trabajo impuestas por el Ministerio de Salud del Ecuador ante la emergencia sanitaria ha requerido un esfuerzo descomunal por parte del personal sanitario y una disponibilidad total: jornadas intensivas de trabajo, horas extras de trabajo, falta de recursos para atender satisfactoriamente la demanda laboral asociada a su función, escaso control de la carga laboral, imposibilidad de programar y distribuir adecuadamente el trabajo, dirigir grupos de trabajo en situaciones complejas, etc. (Moncada et al., 2016).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación tiene por objeto determinar los niveles de estrés laboral de los empleados de la salud del Distrito 18D04- Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud Pública en época de COVID, en el contexto de su ambiente laboral, por tal motivo, se aplica la investigación de carácter descriptivo. La investigación descriptiva consiste en conocer cada una de las situaciones que predominan en la descripción de todas las actividades de los procesos y desempeñadas por las personas donde la meta no termina en la recolección de datos en base a la identificación y la relación entre más de dos variables (De Deobold et al., 2006)

La investigación descriptiva permite que la información obtenida sea medida adecuadamente para posteriormente analizar e interpretar las características del tema en estudio.

2.1. Tipo de Investigación

Las técnicas de investigación de campo es la que se aplica de forma directa sobre las personas que forman parte directo con la investigación propuesta en donde la finalidad es la recolección de datos mediante el contacto directo con la muestra mediante una observación estructurada bajo varios instrumentos que son diseñados con anterioridad como es el caso de las encuestas y entrevistas, cabe ,mencionar que estas herramientas mantienen combinaciones con los estudios de investigaciones científicas (Guzmán, 2017).

Se aplica la investigación de campo debido a que toda la información recolectada es en la situación donde es objeto de estudio el proyecto con la finalidad que muestre la realidad. Por la naturaleza del estudio es cuantitativo, pero, también completado con información que se obtiene cualitativamente; en lo cuantitativo, se utiliza las encuestas en relación a las variables del tema que sean cuantificados.

La población para el estudio estuvo conformada por 360 participantes, se sometieron a las encuestas y 12 participantes para las entrevistas.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La población representa el estudio de cada uno de los casos que son objeto de estudio siempre que sea accesible y que es la base para el cálculo de la muestra, se basa bajo varios criterios predeterminados (Arias et al., 2016) . Es la recolección de sujetos que están regidas bajo elementos comunes que son objeto de estudio y a la vez permiten obtener conclusiones para determinar resultados.

2.2.2. Muestra

Representa el subconjunto o parte de la población, se toma en cuenta para la investigación planteada por lo que es importante considerar procedimientos en relación a los componentes bajo fórmulas adecuadas (López et al, 2016)

Con el tema propuesto, se plantea la aplicación de encuestas a los 360 colaboradores del área operativa y administrativa del Distrito 18D04 Patate Pelileo, por ser los involucrados y beneficiarios directos en esta investigación.

Muestra y Población	Area Operativa	Area administrativa
Hombres	213	63
Mujeres	58	26

2.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Para obtener información, se aplicó entrevistas a los jefes de cada área del distrito de salud con la finalidad analizar resultados de cada una. También es necesaria una entrevista con el director del distrito para conocer los aspectos más relevantes que determinan los niveles de estrés laboral de los servidores de la salud en época de COVID.

2.3.1. Encuesta

Las encuestas son aquellas técnicas que aportan en la investigación a la obtención de datos relevantes para obtener resultados que son necesarios para el oportuno análisis. Se realizó a los colaboradores de del área operativa y administrativa del Distrito 18D04 Patate - Pelileo mediante un cuestionario estructurado de 10 preguntas cerradas con la finalidad de obtener datos claros. Del cual, los datos socio democráticos de la muestra de 360 encuestados indican que el 53,9% son de género masculino, el 77,5% desempeñan el cargo de operativo, el 31,9% tiene de 36 a 40 años y el 34,2% tiene instrucción de tercer nivel como personal de salud del Distrito 18D04 Patate - Pelileo del Ministerio de Salud Pública.

El tipo de cuestionario utilizado es para encuestas transversales, este tipo de cuestionario es aquel que se administra a una muestra pequeña dentro de una población más grande en un marco de tiempo corto. Mediante este cuestionario, se ofrece al investigador un resumen rápido de lo que los encuestados piensan en el momento, se realiza la encuesta. Estos cuestionarios comúnmente son cortos y rápidos de responder y son muy útiles al momento de obtener una opinión de una situación en particular.

2.3.2. Entrevista

Se trata de una técnica para recolectar información, la cual, tiene su propio valor y, se aplica como estrategia en el proceso de investigación, ya sea elaborada en dentro de la estructura de la investigación o al ser diseñada respecto a un estudio sistematizado, sus características son similares y la su secuencia de pasos corresponde a la estrategia de recolección de información. Por tal, todo lo que posteriormente, se usó una base para realizar la técnica en la investigación y que esto sea de forma puntual y aislada. La entrevista tiene por objeto recopilar

información de forma oral y personalizada de los acontecimientos, experiencias y las opiniones de los individuos. (Folgueiras, 2016).

Se cita al autor Folgueiras (2016), la entrevista, se utilizó fue la estructurada, la misma permite comprar fácilmente varios candidatos en un puesto de trabajo, ayuda a evitar la pérdida de oportunidades, reduce las opiniones sesgadas de los candidatos y son más eficientes a la hora de ser aplicadas

La entrevista, se realizó a los directores de las entidades con un cuestionario de preguntas abiertas para de este modo la investigación tenga aportes más amplios sobre el trabajo de campo.

En cuanto a los datos socio democráticos indican que el 75% son de género masculino, el 41,70% están entre 31 a 40 años y el 58,3% tiene instrucción de cuarto nivel como directores/jefes de unidades médicas de salud del Distrito 18D04 Patate - Pelileo del Ministerio de Salud Pública.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

Encuestas

Tablas de contingencia sociodemográficas

Tabla 2.

Tabla cruzada género x cargo

Variable		Cargo	
		Operativo	Administrativo
Sexo	Femenino	45,9 %	46,9 %
	Masculino	54,1 %	53,1 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a los encuestados, se indica que la mayoría es de género masculino el 54,1% (n=151) desempeñan el cargo de operario, así como el 53,1% (n=43) son de cargo administrativo. Del total de los encuestados el 77,5% (n=279) son operarios.

Tabla 3.

Tabla cruzada género x edad

Variable		Edad			
		25 - 30	31-35	36-40	Más de 40
Sexo	Femenino	40,3 %	52,6 %	43,5 %	47,1 %
	Masculino	59,7 %	47,3 %	56,5 %	52,9 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a los encuestados el 56,5% (n=65) tiene de 35 a 40 años género masculino, además, que el 31,9% (n=115) es mayoritario a las otras edades.

Tabla 4*Tabla cruzada género x instrucción*

Variable		Instrucción			
		Primaria	Secundaria	Tercer Nivel	Cuarto Nivel
Sexo	Femenino	41,3 %	52,6	43,1	46,9
	Masculino	58,7 %	47,4	56,9	53,0

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a los encuestados el 56,9% (n=70) ha cursado el tercer nivel profesional de género masculino, además, que el 34,2% (n=123) es mayoritario a las otras instrucciones educativas.

Preguntas

1. En el último periodo. ¿Usted ha padecido algunas de las siguientes alteraciones físicas que relacione con su trabajo?

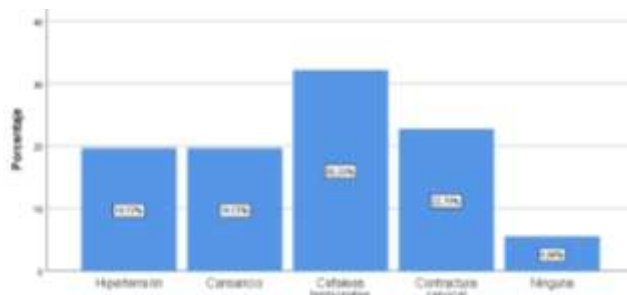
Tabla 5*Pregunta 1*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hipertensión	71	19,7	19,7	19,7
	Cansancio	71	19,7	19,7	39,4
	Cefaleas tensionales	116	32,2	32,2	71,7
	Contractura cervical	82	22,8	22,8	94,4
	Ninguna	20	5,6	5,6	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 1

Pregunta 1



Fuente: Elaboración Propia (2021)

2. Desde la pandemia ¿Ha presentado más problemas de salud?

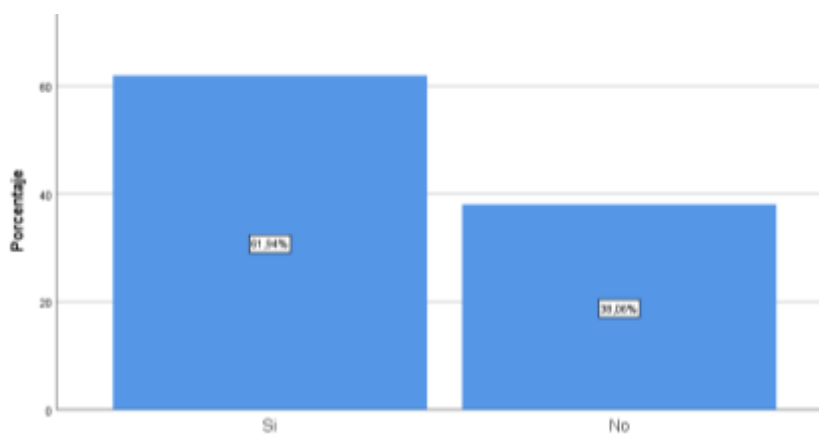
Tabla 6

Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	223	61,9	61,9	61,9
	No	137	38,1	38,1	100,0
Total		360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 2



Fuente: Elaboración Propia (2021)

3. ¿Siente usted que ante cualquier situación cerca de un paciente COVID, refleja actitudes de ansiedad o angustia?

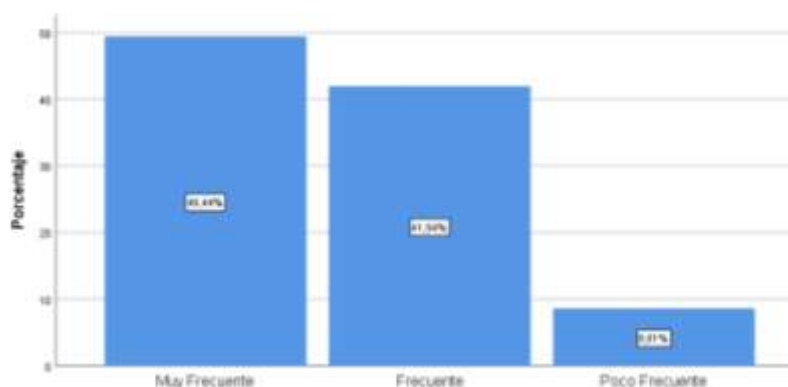
Tabla 7

Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	178	49,4	49,4	49,4
	Frecuente	151	41,9	41,9	91,4
	Poco Frecuente	31	8,6	8,6	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 3



Fuente: Elaboración Propia (2021)

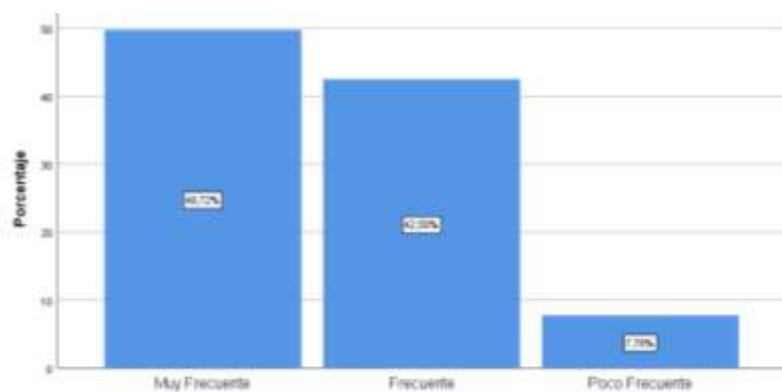
4. ¿Siente inseguridad para actuar ante situaciones complejas y críticas que presentan pacientes con COVID-19?

Tabla 8

Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	179	49,7	49,7	49,7
	Frecuente	153	42,5	42,5	92,2
	Poco Frecuente	28	7,8	7,8	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 4

Fuente: Elaboración Propia (2021)

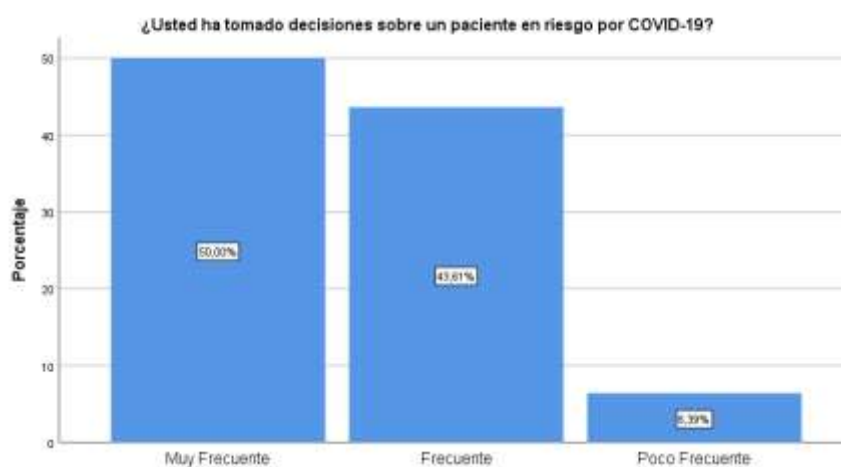
5. ¿Usted ha tomado decisiones sobre un paciente en riesgo por COVID-19?

Tabla 9

Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	180	50,0	50,0	50,0
	Frecuente	157	43,6	43,6	93,6
	Poco Frecuente	23	6,4	6,4	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 5

Fuente: Elaboración Propia (2021)

6. ¿El ingreso constante de pacientes con COVID afecta en su concentración laboral?

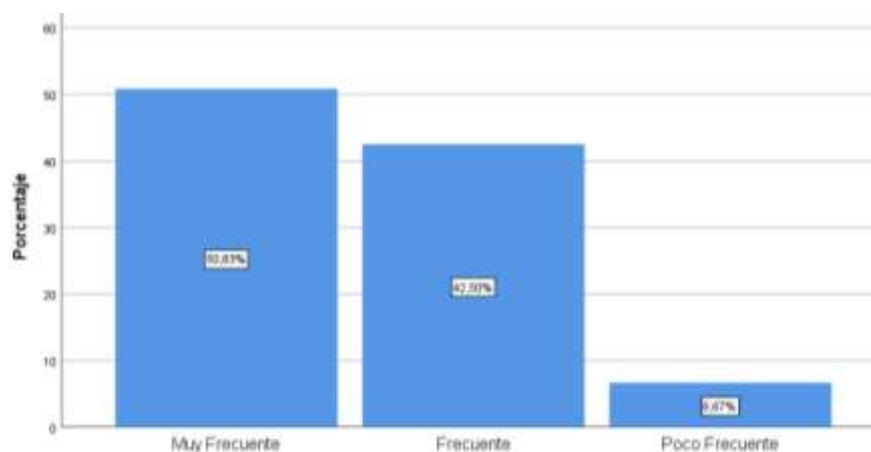
Tabla 10

Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	183	50,8	50,8	50,8
	Frecuente	153	42,5	42,5	93,3
	Poco Frecuente	24	6,7	6,7	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 6



Fuente: Elaboración Propia (2021)

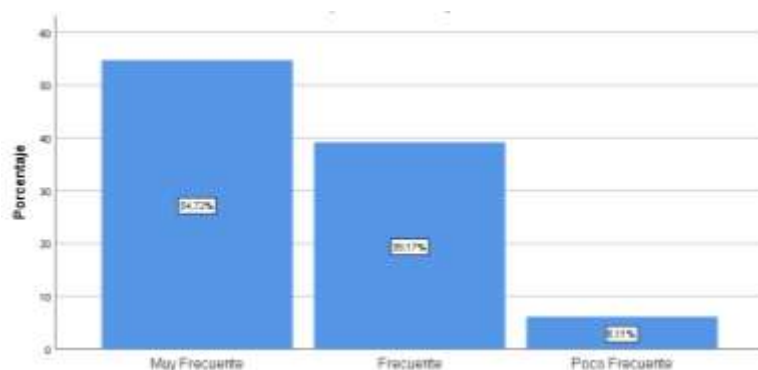
7. A raíz de la presencia de pacientes COVID-19 su unidad médica ¿Ha tenido más conflictos con sus compañeros de trabajo?

Tabla 11

Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	197	54,7	54,7	54,7
	Frecuente	141	39,2	39,2	93,9
	Poco Frecuente	22	6,1	6,1	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 7

Fuente: Elaboración Propia (2021)

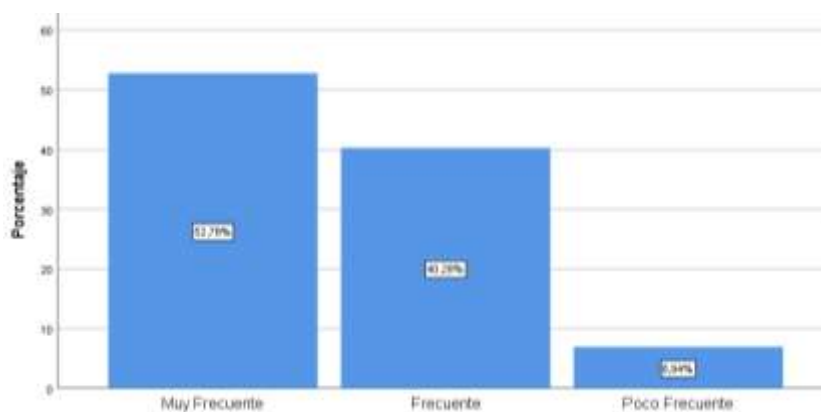
8. ¿Cree usted desde la pandemia el personal de la salud ha presentado problemas en el trabajo?

Tabla 12

Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	190	52,8	52,8	52,8
	Frecuente	145	40,3	40,3	93,1
	Poco Frecuente	25	6,9	6,9	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 8

Fuente: Elaboración Propia (2021)

9. ¿Considera que desde la pandemia existe sobrecarga laboral en las funciones que desempeña?

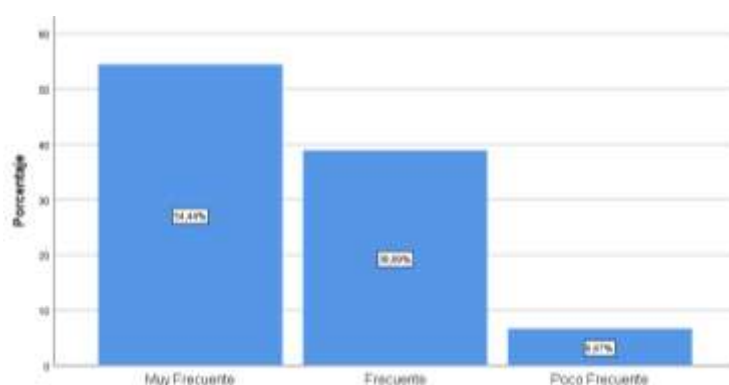
Tabla 13

Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	196	54,4	54,4	54,4
	Frecuente	140	38,9	38,9	93,3
	Poco Frecuente	24	6,7	6,7	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 9



Fuente: Elaboración Propia (2021)

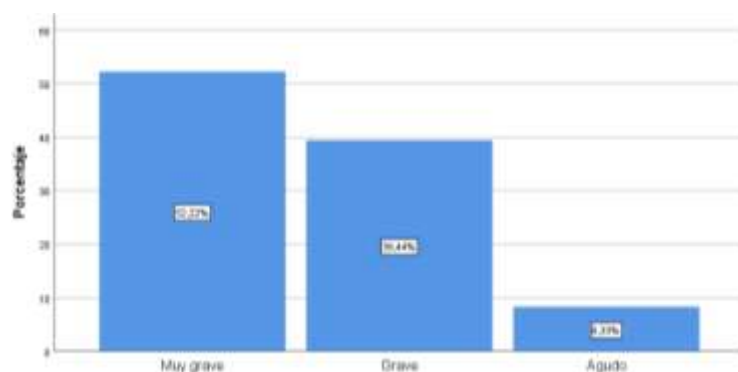
10. Desde que empezó la pandemia ¿Cómo son las condiciones de salud de los pacientes que usted atiende?

Tabla 14

Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy grave	188	52,2	52,2	52,2
	Grave	142	39,4	39,4	91,7
	Agudo	30	8,3	8,3	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 10

Fuente: Elaboración Propia (2021)

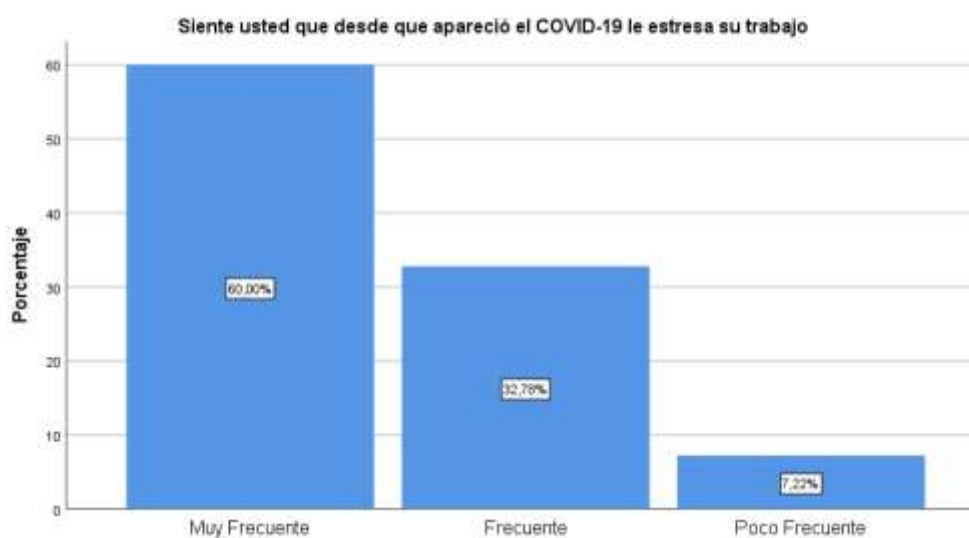
11. Siente usted que desde que apareció el COVID-19 le estresa su trabajo

Tabla 15

Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Frecuente	216	60,0	60,0	60,0
	Frecuente	118	32,8	32,8	92,8
	Poco Frecuente	26	7,2	7,2	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 11

Fuente: Elaboración Propia (2021)

12. Siente usted que desde que apareció el COVID-19 le estresa su trabajo

Tabla 16

Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	201	55,8	55,8	55,8
	No	159	44,2	44,2	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 12



Fuente: Elaboración Propia (2021)

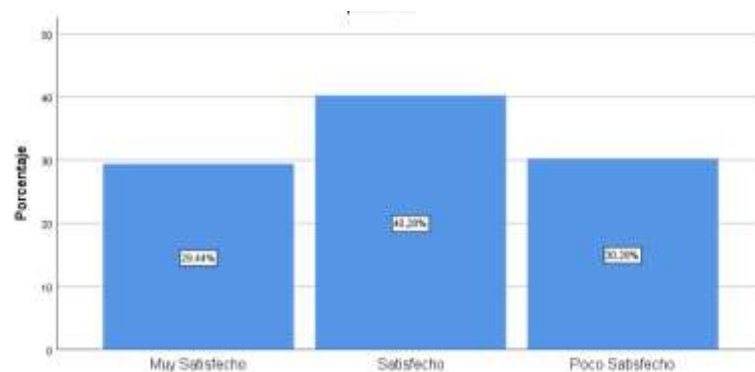
13. ¿Qué tan satisfecho está con el nivel de control y participación que tiene sobre el trabajo que realiza desde la pandemia?

Tabla 17

Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Satisfecho	106	29,4	29,4	29,4
	Satisfecho	145	40,3	40,3	69,7
	Poco Satisfecho	109	30,3	30,3	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 13

Fuente: Elaboración Propia (2021)

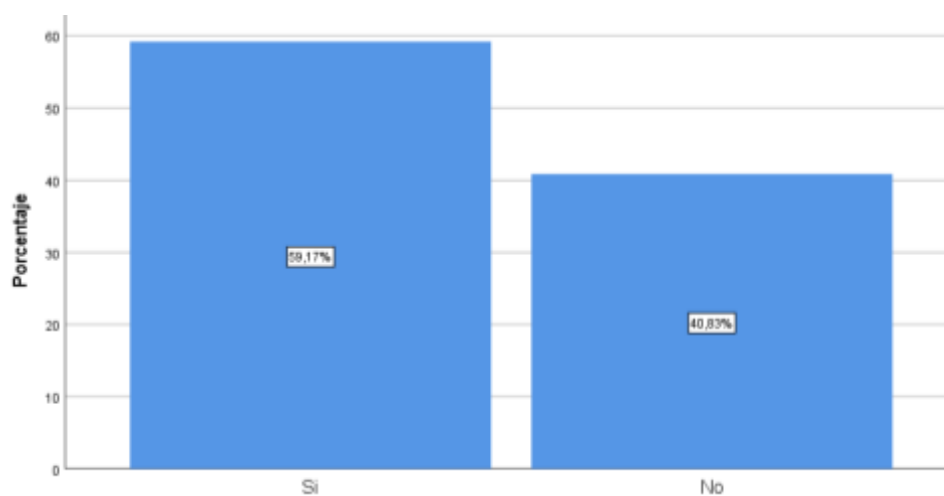
14. ¿Siente que su vida ha experimentado cambios desde el inicio de la pandemia?

Tabla 18

Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	213	59,2	59,2	59,2
	No	147	40,8	40,8	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 14

Fuente: Elaboración Propia (2021)

15. ¿Cómo es el entorno físico de la unidad médica en el cual se desempeña?

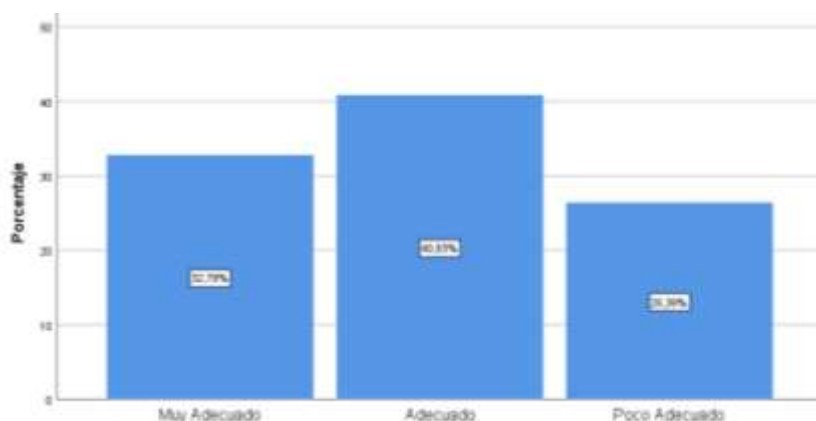
Tabla 19

Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Adecuado	118	32,8	32,8	32,8
	Adecuado	147	40,8	40,8	73,6
	Poco Adecuado	95	26,4	26,4	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 15



Fuente: Elaboración Propia (2021)

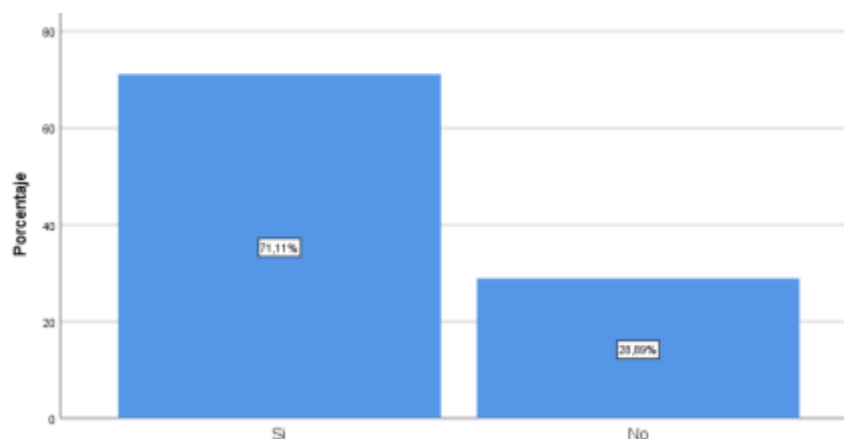
16. Desde el inicio de la pandemia ¿Se siente desmotivado en su trabajo?

Tabla 20

Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	256	71,1	71,1	71,1
	No	104	28,9	28,9	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 16

Fuente: Elaboración Propia (2021)

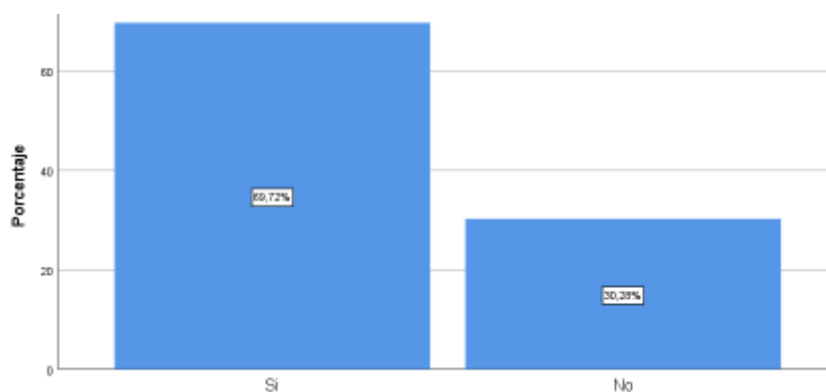
17. ¿Considera importante que en su lugar de trabajo se desarrollen actividades que sirvan para prevenir el estrés?

Tabla 21

Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	251	69,7	69,7	69,7
	No	109	30,3	30,3	100,0
	Total	360	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 17

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Se identifica que en el último periodo el 61,9% manifestó presentar más problemas de salud; además, de reflejado muy frecuentes actitudes de ansiedad/angustia con un total de 49,4%; el 49,7% ha sentido inseguridad ante las situaciones complejas y críticas que presentan los pacientes con COVID-19; la toma de decisiones sobre un paciente en riesgo por COVID-19, se identifica con el 50,0%; con los ingresos constantes de pacientes con COVID afecto muy frecuentemente al 50,8% referente a su concentración laboral; también, se evidencio conflictos muy frecuentemente entre compañeros de trabajo con un total de 54,7%.

Desde la pandemia el personal de salud presentaron problemas frecuentemente en su trabajo el total de 52,7% del personal; con el que hubo sobrecarga laboral en las funciones que desempeñan con un total de 54,4%; puesto que las condiciones de salud de los pacientes, que se atendió desde la pandemia fueron de sintomatología muy grave con un total de 52,2%; con lo que el 60,0% del personal, se sintió muy frecuentemente estresado/a en el trabajo; al igual que rutinario y poco apasioneado con un total de 85,8%; y poco satisfecho con el 48,6% por el nivel de control y participación. Además, que el 69,2% ha experimentado cambios en su vida; asimismo, a su entorno físico en la unidad médica con un total de 40,8% desmotivado en su trabajo con 78,8%; las actividades en su lugar de trabajo para prevenir el estrés con un total de 89,7%.

Relación de dimensiones

Tabla 22

<i>Dimensiones de Signos Físicos</i>	
Pregunta 1	Frecuencia
SI	61,9 %
NO	38,1 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información de la dimensión de los signos físicos determinó que el total de 61,9% (n=223) han presentado con frecuencia problemas de salud.

Tabla 23*Dimensiones de Signos Psíquicos.*

	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
Muy frecuente	50,8 %	49,7 %	50,0 %	49,4 %
Frecuente	42,5 %	42,5 %	43,6 %	41,9 %
Poco frecuente	6,6 %	7,7 %	6,4 %	8,6 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información de la dimensión de los signos psíquicos determinó que muy frecuentemente se han sentido ansiedad o angustia, inseguridad sobre las decisiones y actitudes de los pacientes con COVID, esto se evidencia aún más en la Pregunta 2 (n=183) 50,8% puesto que esto ha afectado en sus signos psíquicos.

Tabla 24*Dimensiones internas de trabajo.*

	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
Muy frecuente	54,7 %	52,7 %	54,4 %	52,2 %	60,0 %
Frecuente	39,2 %	40,3 %	38,9 %	39,4 %	32,7 %
Poco frecuente	6,1 %	6,9 %	6,7 %	8,3 %	7,2 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información de las dimensiones internas de trabajo determinó que muy frecuentemente, se suscitan problemas en el trabajo, ha producido conflictos entre compañeros, a la sobre carga laboral en las funciones que desempeñan, esto genera estrés en su trabajo y dificultades en la atención de los pacientes que tenía COVID-19, esta información, se evidencia aún más en la pregunta 10 (n=216) 60,0% que manifiesta estrés laboral desde la aparición del COVID-19.

Tabla 25*Dimensiones estrés laboral I*

	Pregunta 11	Pregunta 13	Pregunta 15	Pregunta 16
SI	85,8 %	69,2 %	78,8 %	89,7 %
NO	14,2 %	30,8 %	21,1 %	10,2 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información de las dimensiones de estrés laboral I determinó que desde el inicio de la pandemia han experimentado cambios en su vida, desmotivación de su trabajo rutinario y poco apasionante y que en la institución no desarrollan actividades que sirvan para prevenir su estrés. Lo cual, genera la evidencia en la pregunta 16 (n=323) 89,7% que no consideran importante realizar actividades para evitar el estrés laboral desde los inicios del COVID-19.

Tabla 26

Dimensiones estrés laboral II

	Pregunta 12	Pregunta 14
Muy satisfecho	24,7 %	26,3 %
Satisfecho	26,6 %	32,7 %
Poco satisfecho	48,6 %	40,8 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información de las dimensiones de estrés laboral II determinó una insatisfacción con el nivel de control y participación que tiene en el trabajo, así mismo de sus entornos físicos incómodos, en estrés laboral aún más en la pregunta 12 (n=175) 48,6%.

Entrevista

Tablas de contingencia sociodemográficas

Tabla 27

Tabla cruzada género x edad

		Edad				Total
		25 - 30	31-35	36-40	Más de 40	
Sexo	Femenino	0 %	40 %	20 %	0 %	25,0 %
	Masculino	100 %	60 %	80 %	100 %	75,0 %
Total		8,3 %	41,6 %	41,6 %	8,3 %	

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a los encuestados, se indica que la mayoría es de género masculino el 89% (n=4) de edad entre 36-40. Del total de los encuestados esta entre 31 a 40 años con el 83,3%.

Tabla 28*Tabla cruzada género x instrucción*

		Instrucción		Total
		Tercer Nivel	Cuarto Nivel	
Sexo	Femenino	0 %	42,8 %	25,0 %
	Masculino	100 %	57,1 %	75,0 %
Total		41,6 %	58,3 %	

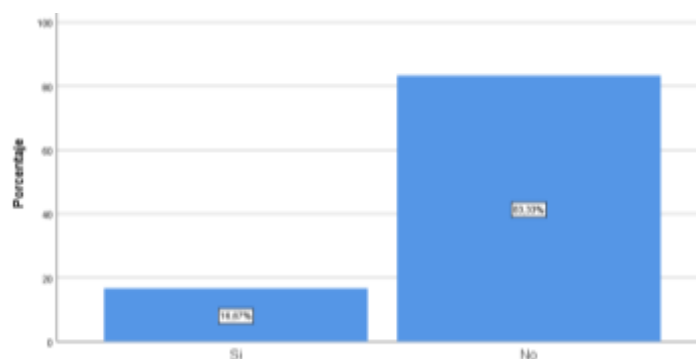
Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a los encuestados el 75% (n=9) es género masculino, el 100% ha cursado el tercer nivel; y el 58,3% en cambio ha cursado el cuarto nivel.

Tabla 29*Pregunta 1: ¿Creen usted que la institución brinda una oportunidad de crecimiento?*

		Porcentaje
Válido	Si	16,6 %
	No	83,3 %
Total		100,0 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 18

Fuente: Elaboración Propia (2021)

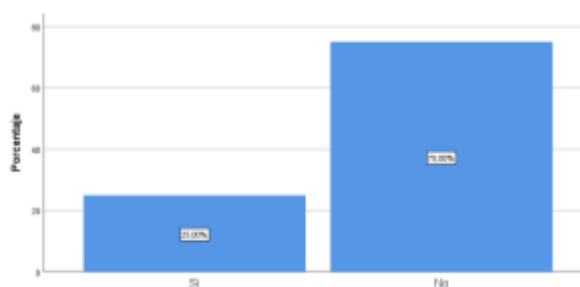
De acuerdo a la información proporcionada el 83,3% indica que la institución no brinda oportunidades de crecimiento personal y profesional y el restante de 16,6% indica una respuesta afirmativa.

Tabla 30.

Pregunta 2: ¿Considera que existe la adecuada protección a los médicos?

		Porcentaje
Válido	Si	25,0 %
	No	75,0 %
Total		100,0 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 19

Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información proporcionada el 75,0% indica que no poseen una adecuada protección a los médicos de la entidad desde el inicio de la pandemia y el restante de 25,0% indica una respuesta afirmativa.

Tabla 31

Pregunta 3: ¿Los profesionales de la salud en el trabajo han generado preocupación o estrés durante la pandemia?

		Porcentaje
Válido	Si	100,0 %
	Total	100,0 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 20

Fuente: Elaboración Propia (2021)

El 100% de los encuestados confirmaron que padecieron estrés y preocupación en el ámbito laboral y de sus funciones durante el transcurso de la pandemia.

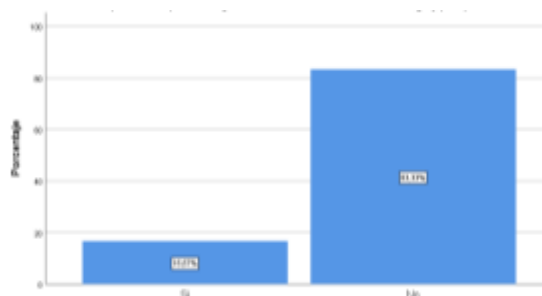
Tabla 32

Pregunta 4: Desde que inició la pandemia ¿Los médicos han renunciado a su cargo?

		Porcentaje
Válido	Si	16,6 %
	No	83,3 %
	Total	100,0 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 21



Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información proporcionada el 83,3% indica que, si han renunciado a su cargo desde el inicio de la pandemia por el estrés laboral además, de las condiciones psíquicas y en sí a la preocupación por la pandemia, en cambio el restante 16,6% indica una respuesta afirmativa.

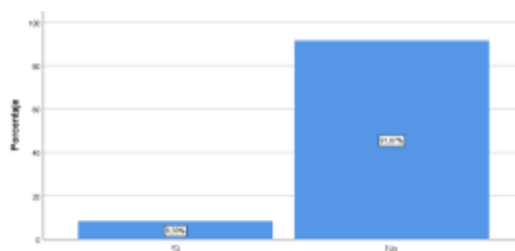
Tabla 33

Pregunta 5: ¿Durante la pandemia los profesionales de la salud presentaron algún tipo de alteración como ansiedad o depresión?

		Porcentaje
Válido	Si	91,6 %
	No	8,3 %
	Total	100,0 %

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 22



Fuente: Elaboración Propia (2021)

De acuerdo a la información proporcionada el 91,6% de los encuestados confirmaron la presencia de ansiedad/depresión en su ámbito laboral y de sus funciones durante el transcurso de la pandemia, a excepción del 8,33% que no presentó relativamente signos de algún tipo de alteración. Mediante la entrevista realizada a los directores/ jefes expresa los profesionales de la salud han generado preocupación o estrés durante la pandemia en la pregunta 5 (91,6%); debido a que las experiencias han conllevado a que los profesionales de salud a presentar alteraciones de depresión de los casos que trataban, a las muertes de niños y adultos mayores. Esto es motivo de que existan un mayor porcentaje de renuncias a los cargos que tenían antes de la pandemia, así como la problemática principal de que no contenían adecuada protección a los médicos de la entidad desde el inicio de la emergencia sanitaria (SARS CoV 2-Covid 19). Al igual que su valor de 1,00 en la pregunta 1 (83,3%) respecto a si la institución brinda una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

3.2 Propuesta:

Plan de afrontamiento del estrés laboral para los trabajadores de la salud del distrito 18D04 Patate Pelileo del ministerio de salud pública del ecuador en época de COVID.

Objetivo:

- Realizar un plan de afrontamiento de intervención que mejore el estrés laboral en los trabajadores de la salud del distrito 18D04 Patate-Pelileo del ministerio de salud pública del ecuador en época de COVID

Componentes:

- Signos físicos
- Signos psíquicos
- Interna de trabajo
- Estrés laboral

Mediante la observación de la información analizada, se determina que los trabajadores han presentado signos físicos de enfermedad como cefaleas tensionales y aumento de tensión arterial.

De acuerdo a la dimensión de Signos psíquicos la ansiedad o angustia es la más prevalente en los trabajadores. Además, que el estrés laboral ha aumentado desde la aparición de la pandemia con la presencia de casos, muertos y decisión de vida y muerte en cuanto a las dimensiones internas de trabajo.

Como último a la dimensión estrés laboral, se vincula con una relativamente baja interacción de actividades o ejercicios que prevengan el estrés en la institución.

Plan de intervención:**Tabla 34***Descripción de estructura terapéutica*

Sesión 1

Objetivo: Control de los niveles excesivos de activación, mediante entrenamiento en relajación.

Dimensión: Signos Físicos

Dirigido a: Cefalea tensional

Responsable/s:

Coordinador de área

Actividad:

- El coordinador presenta la técnica de relajación muscular progresiva a través de un video que informa a cerca de los beneficios de la misma y ejemplifica como realizar de manera adecuada el ejercicio:
 - Mostrar explicaciones gráficas para una mayor comprensión del ejercicio.
 - Los participantes ponen en ejecución el ejercicio, el coordinación por parte del profesional encargado del taller:
 - ✓ Como primer punto los participantes toman asiento en su puesto
 - ✓ Para iniciar con la relajación es necesario estar en un sitio cómodo, con luz ligera, sin ruido y con música para relajar como fondo.
 - ✓ Seguir los pasos básicos para obtener la relajación, se inicia con tensar por un lapso aproximado de 10 segundos cada uno de los músculos, posteriormente realizar relajación de 20 a 30
-

segundos, de acuerdo a lo visualizado en el video.

- ✓ También, es importante lograr por medio de esta investigación que todos los participantes se concentren inicialmente en la tensión como algo desagradable y en adelante en la relajación obtenida como algo agradable.
- ✓ La tensión y la distensión es un proceso ascendente, puesto que inicia desde abajo, desde los pies hacia arriba en la cabeza.
- ✓ Volver a realizar cada ejercicio sin tensar, únicamente relajar todas las partes anteriormente trabajadas.
- ✓ Darles a conocer a los participantes quienes tienen un tiempo para levantarse y realizan tres respiraciones profundas y posteriormente reintegrarse lentamente una vez finalizada la actividad.
- ✓ Solicitarse a los participantes practicar esta técnica una vez al día, en los momentos libres. (Alvarez, 2017)

Tiempo total:

45 minutos

Evaluación:

Repetición de los ejercicios al frente del grupo intercalado

Resultados esperados:

Mitigación de síntomas de cefalea tensionales a través de la técnica de relajación

Sesión 2

Objetivo: Fomentar las técnicas de meditación

Dimensión: Signos psíquicos

Dirigido a: Ansiedad

Responsable/s:

Coordinador de área

Actividad:

- Se comienza el encuentro con un breve video de los beneficios sobre aprender a respirar adecuadamente:
<https://www.youtube.com/watch?v=-fO7gU32xW0>
 - Se comienza con ejercicios para aprender a respirar adecuadamente.
 - Los participantes al estar sentados en una posición cómoda, ya sea en el suelo o en una silla. Se recomienda utilizar la postura de loto (la postura del buda), la colocación de la columna ayuda al estado de concentración y permite una libre respiración.
 - El ambiente se convierte en cálido y con música para meditaciones de fondo en un tono bajo. Luz natural o tenue.
 - Se guía la meditación enunciando lo siguiente: “Te pido que comiences a llevar tu atención al ritmo de tu respiración y concentres solo en ella. Observa su frecuencia, si es lenta o rápida o normal, y no busques cambiarla sólo siente y no juzgues.
 - Trata de poner tu mente en blanco, acalla tus pensamientos y sólo concéntrate en tu respiración. Si los pensamientos invaden tu mente, se consciente de ello, y vuelve a retomar el ejercicio.
 - Van a inspirar profundo en tres fases primero, se inhala el aire del estómago, luego la parte del tórax hasta la parte superior hasta ensanchar los hombros. Ahora espiran en tres fases continuas, pero en sentido inverso. Primero se libera el aire de la panza, luego el del tórax y finalmente el de las clavículas”. Repetir este ejercicio diez veces con intervalos de cinco segundos.
 - Segundo ejercicio: “Empiezan a inspirar y retener el aire en los pulmones por tres o cinco segundos y a espirar” Es importante que lleves tu atención al momento de retención e imagina como te llenas de energía”. Repetir este ejercicio cinco veces
 - Tercer ejercicio: “Inspirar profundo y espirar, cuando se espire todo el
-

aire se procede a retener la respiración por tres o cinco segundos, y luego nuevamente los participantes respiran normalmente. Imaginen como al espirar todos tipo de pensamiento o preocupaciones, se esparcen junto con el aire hasta dejar la mente vacía y en silencio". Repetir este ejercicio cinco veces.

- Hacer tres respiraciones y espiraciones para tomar el curso normal de la respiración esto promueve a que dicha meditación termine.
- Luego de 10 minutos de descanso, volver a aplicar la técnica de relajación muscular progresiva

Tiempo total:

45 minutos

Evaluación:

Examen oral

Resultados esperados:

Mejorar el control y predisposición ante factores negativos que generan la ansiedad, mediante un manejo óptimo de técnicas de respiración

Sesión 3

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en la institución

Dimensión: Interna de trabajo

Dirigido a: Estrés laboral

Responsable/s:

Coordinador de área

Actividad:

- Uso del cuestionario de estrés laboral y desarrollo de tres preguntas
-

para el taller de técnicas para afrontar el estrés laboral.

- Solicitar a los participantes que seleccionen la actividad que as haya sido de su agrado en el transcurso de las sesiones y volverla a realizar.
- Finalmente, se presenta la definición de estrés laboral, creada por cada participante en el primer encuentro y se les consultara su actualmente defienden su criterio, si los criterios han cambiado, si segregarían o minimizaran algo de la definición, esto con el fin de calificar la introducción de los participantes en la problemática.
- Se solicita cada uno de los participantes que defienda al público de manera breve su percepción dentro del encuentro, se trata de buscar o interactuar ideas, una visión en común
- Entrega del coordinador pautas del proceso realizado por los participantes. situaciones positivas y en forma de ítems resaltar aspectos que han creado conflicto en el grupo para captar, con el fin de que los recuerden siempre que tengan la necesidad de acceder a las herramientas proporcionadas en los talleres.
- Agradecer el tiempo y dedicación de los participantes.

Tiempo total:

45 minutos

Evaluación:

Taller

Resultados esperados: Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores a fin de proponer una adecuada erradicación de la misma.

Sesión 4

Objetivo: Eliminar o reducir el estrés laboral

Dimensión: Estrés laboral

Dirigido a: Prevenir el Estrés laboral**Responsable/s:**

Coordinador de área

Actividad:

- Se da a conocer a los participantes por medio de una presentación en power point, la utilidad de la técnica de inoculación del estrés con una definición corta y las habilidades, se pretende desarrollar, como: comunicación, asertividad y resolución de conflictos y porque y de qué manera contribuyen a disminuir el estrés.
 - Puesto que el ejercicio desarrollado en este encuentro es una actividad en común, todos los participantes reciben las instrucciones necesarias para iniciar:
 - Narrar claramente cuál es la situación que requiere de cambio y que causa malestar.
 - Relatar lo sucedido en primera persona sin buscar culpables.
 - Al finalizar de contar lo sucedido, da gracias a los demás por escucharlo.
 - Todos los participantes también corresponden al agradecimiento.
 - Seguido cada uno de los participantes escribe en una hoja toda dificultad que encontró en el aspecto laboral.
 - En forma ordenada cada participante lee la problemática que redactó.
 - El coordinador solicitara a cada estudiante que, por turnos, recuerden e imaginen circunstancias en las cuales susciten lo redactado en su papel, para lo cual, se tomaran el tiempo para recordar todos los detalles, los presentes, el sitio del suceso, el tipo de clima laboral, entre otros, una vez estructurada la idea la presentara ante los demás con voz alta.
 - Los demás integrantes del grupo, escucharan el relato de su compañero, y aportaran cada uno con soluciones para el problema presente, estas soluciones son ejecutables y reales. Posterior a esto,
-

se desarrolla un plan de acción para ser aplicado frente a estas situaciones incómodas cuando se presenten.

- Para relatar su idea los participantes primero expresan la frase: “Si yo fuese (nombre) haría tal y tal cosa”. Esto genera una sensación en el otro de que su compañero reacciona empáticamente con lo que le sucede.
- A su vez el coordinador interviene cuando considere que las ejecuciones propuestas fracasarían. Preguntado ¿Por qué se te ocurrió tal cosa? Quizás mejoren esta acción en tal aspecto.
- Por ejemplo: El participante “A” lee una de las tarjetas que dice “Temor constante a la agresión por parte de los pacientes”. El participante “B” contesta que no existe solución en este caso, como el paciente no reaccionara de forma agresiva en una situación así, en una emergencia en la que posiblemente, se encuentre en una grave situación probablemente de muerte
-
- En este caso actuaría el coordinador aclara que el objetivo es buscar una solución para todos y que no es apropiado responder de esta manera. Seguido, se interroga ¿Por qué piensas que la solución es soportar el maltrato?, solicitarle de la manera más comedida buscar una posible solución y compartirla directamente a su compañero.
- Como el ejercicio, se realiza con todos los participantes, se cree conveniente programar un encuentro más.

Tiempo total:

60 minutos

Evaluación:

Taller

Resultados esperados:

Reducción del estrés laboral al que están sometidos en las áreas de trabajo

respectivamente.

Sesión 5

Objetivo: Reducir las cefaleas tensionales con pausas en las actividades laborales

Dimensión: Signos físicos y estrés laboral

Dirigido a: Cefaleas tensionales y estrés laboral

Responsable/s:

Coordinador de área

Actividad:

- Iniciar con un ejercicio de respiración, se busca la necesidad de relajar la mente y el cuerpo. Este ejercicio corresponde a uno de los ya realizados en encuentros anteriores.
 - Empezar con una meditación alineada con mindfulness. El instructor lo realiza con una voz tenue y tranquila: “Se procede a que los participantes se a sienten derechos, de la manera más cómoda posible, de manera que el cuerpo y la mente recuerde que permanece en un estado de conciencia plena y despierta.
 - Cerrar los ojos o bajar la vista e iniciar con la observación consciente de lo que ocurre en la mente. ¿Qué pensamientos existen?, ¿Cuáles son las emociones presentes? ¿Qué emociones hay?, ¿Qué experiencias, se dan, mira lo que pasa sin tratar de cambiarlo, sin juicios ni críticas? Solamente con la conciencia de una postura abierta y amable de aquello que está dentro de la mente en ese momento. Se traslada ahora la atención a la postura del cuerpo, la expresión facial y las sensaciones internas del cuerpo.
 - Se analiza si existe tensión, de existir no necesita ser cambiada, solamente observada. Lo que genera un traslado a la conciencia a las
-

sensaciones del cuerpo, se siente al instante. Una vez conscientes del estado de la mente y del cuerpo, y se dirige la atención a la respiración, y se evidencia la subida y bajada del pecho y el abdomen con el flujo de la respiración.

- De ser el caso en que la atención se dirija a otros pensamientos, recuerdos, tareas o preocupaciones, con amabilidad trasladar otra vez la conciencia hacia la respiración. Analizar la respiración, y como ancla en el momento dado. Regresa a tu respiración, regresa al presente, regresa a estar presente en tu cuerpo y en tu respiración. Esta vez concentra la atención en contar lentamente hasta diez. Si en un momento, se pierde la concentración, se inicia con el número uno hasta llegar suavemente hasta el número diez.
- Pausa por diez minutos e iniciar con la técnica de relajación progresiva.

Tiempo total:

60 minutos

Evaluación:

Repetición de los ejercicios al frente del grupo intercalado

Resultados esperados:

Erradicación de las cefaleas tensionales en horas laborales

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Es recomendable realizar la sesión 1, 2 y 4, sea grupal o individual. Como más cómodo mejor a fin de erradicar las principales problemáticas observadas de las encuestas o entrevistas realizadas.

CONCLUSIONES

- La sustentación teórica de los temas relacionados con el estrés laboral en relación al estado del arte, permitió el análisis y la realización de varias bases de datos informativos, cuya información obtenida se encuentra detallada en el Capítulo I, del presente trabajo, lo cual, establece las pautas explicativas desde la teoría psicológica.
- Para el diagnóstico de los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la salud del Distrito 18D04 Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud pública del Ecuador en época de COVID19, se realizó una encuesta y entrevista, a través de cuya aplicación, se determinó que el 61,9% padecen de problemas de salud (cefalea tensional) y el 50,8% ha sufrido de ansiedad o angustia.
- La elaboración de las pautas, estrategias generales y técnicas del plan de afrontamiento del estrés laboral para los trabajadores de la salud del Distrito 18D04 Patate- San Pedro de Pelileo del Ministerio de Salud pública del Ecuador en época de COVID19, se concretó mediante actividades recreativas que aminorasen la cefalea tensional, asimismo, de la ansiedad con técnicas de relajación, respiración y meditación.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable establecer pautas saludables, y claros para marcar dónde terminar el día o participar en un trabajo que ayude a prevenir los factores estresantes (indicar quién establece)
- Se recomienda la generación de espacios terapéuticos dentro de la institución, con el fin de que los trabajadores realicen actividades que les reduzca el estrés laboral, de una manera funcional.
- Se recomienda al área gerencial gestionar pausas activas para evitar el cansancio y el estrés, y tomarse un tiempo para desprenderse y posiblemente recuperarse antes de volver al estado de alta actividad. Estos son pequeños descansos imprescindibles en la jornada laboral.
- De acuerdo a lo mencionado en el reglamento de un buen clima laboral se desarrolla respuestas saludables al cambio de estrés, en el cual, se fomenta encuentros sociales tanto entre compañeros como amigos de la Institución donde no discuta del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Angarita González, E., Ortegon Gómez, M. J., & Niño Serpa, L. I. (2020). *Una mirada sistemática al estrés laboral y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Bogotá-Colombia: Barrancabermeja. Recuperado el 21 de Marzo de 2021, de Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18264/7/2020_estres_laboral.pdf
- Arias Gómez, J., Villasís Kever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Redalyc: Revista Alergia México*, 201-206. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021, de <http://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Brito Ortiz, J., Juárez García, A., Nava Gómez, M., Castillo Pérez, J., & Brito Nava, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enfermería Universitaria por Universidad Nacional Autónoma de México*, 16(2), snp. doi: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>
- Brito, D., & Arnedo, I. (2019). El estrés Laboral. *Metas de Enfermería (España)*, 4(15), 42 - 45 . Recuperado el 12 de Noviembre de 2021, de Metas de Enfermería (España) (2010) 04 42-45: https://www.mendeley.com/catalogue/6edffd77-8467-377c-8f6a-834cc228d3db/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Bea4ba59-4f57-49ef-bfbf-ca91d31b97a%7D
- Cano, V. A. (2016). *Consecuencias del estrés laboral*. Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales. Granada . Granada: Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado el 12 de Noviembre de 2021, de <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/opinion/201509/consecuencias.pdf>
- Cantos, A. G. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. *Scielo: Revista San Gregorio*, 19(33),127-133. doi:<https://doi.org/ued10.36097/rsan.v1i33.928>.
- Castagnetta, O. (2017). *Psicología y Mente*, 2.1. (U. A. Barcelona, Productor, & Dept. de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación.) Recuperado el 26 de Enero de 2021, de Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo

pueden ayudarnos?: <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>

Chávez, L. C. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur S.A.* Universidad Privada de Tacna.

Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2016). *Enfermedades Laborales: Como afectan el entorno organizacional.* Universidad de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas. San Rafael, Mendoza :UNCUYO. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digiales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Cuenca, A. (2020). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo, auxiliar de servicio y docente de la PUCESE, año 2019.* Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2192/1/CUENCA%20MERA%20CHRISTOPHER%20ALEXIS.pdf>

Daza, F. M. (2016). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* (M. d. España, Ed.) Recuperado el 14 de Julio de 2021, de Prevención del estrés: intervención sobre el individuo: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d

De Deobold, B., Dalen, V., & Meyer, W. J. (12 de Septiembre de 2006). *Noemagico.* Recuperado el 17 de Abril de 2021, de Estrategia de la investigación descriptiva: <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-lainvestigacion-n-escritiva.php>

FeSP Servicios Públicos. (28 de Agosto de 2017). *Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2.0.* Recuperado el 12 de Diciembre de 2021, de Estrategias intervención: <https://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portaAspxhome.aspx>

Folgueiras, B. P. (2016). *Técnica de recogida de información: La entrevista.* Universitat de Barcelona . Barcelona-España: Recerca: Documents de

treball. Recuperado el 2 de Diciembre de 2021, de <http://dipositubedu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Guzmán, J. (22 de Noviembre de 2017). *Técnicas de investigación de campo*. Recuperado el 21 de Abril de 2021, de Unidad de Apoyo para el Aprendizaje: <https://uapa.cuaieedunam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>

Hupke, M. (2016). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance: <https://oshaeuropaeu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

INSST. (2021). *¿Cómo se manifiestan los efectos o respuesta estrés en los trabajadores?* Recuperado el 11 de Marzo de 2021, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insstes/-/como-se-manifiestan-los-efectos-o-respuesta-estres-en-los-trabajadores->

López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez Trespalcacios, E. M. (2016). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Dialnet: Revista CES Salud Pública*, 3(2), 280-288. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4164138>

López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Scielo: Punto Cero*, 9(8), 34-56. Recuperado el 19 de Septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?sCript=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Martínez González, J. V., García Valerio, A., & Martínez García, V. A. (2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Scielo: Horizonte sanitario*, 16(1), 32-62. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de Revista CES Salud Pública: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100038

Moncada Rodríguez, B. E., Suárez Llucca, M. P., Duque Cordova, L., & Escobar Segovia, K. F. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de

atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 5(1), 1-11. doi:DOI: 10.47187/perf.v1i125.109

Navarro, A. J. (Junio de 2016). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(215), 86-98. Recuperado el 12 de Diciembre de 2021, de <https://fdocuments.ec/document/modelo-de-intervencion-psicosocial-estrategia-operativa.html>

OMS/WHO. (30 de Noviembre de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2021, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-shets/detail/protecting-workers-health>

Osorio, E. J., & Cardenas Niño, L. (Marzo de 2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *ResearchGate: Perspectiva Psicológica*, 13(1), 81-90. doi:DOI:10.5332/s1794-9998.2017.0001.06

Peiró, S. J. (Junio de 2019). El estres laboral: Una Perspectiva individual y colectiva. *ResearchGate: Investigación Ad inistrativa*, 30(68), 31-40. Recuperado el 17 de Abril de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/3917433447_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva

Pérez Núñez, D., García Viamontes, J., García González, T. E., Ortíz Vázquez, D., & Centelles Cabreras, M. (Julio de 2016). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Scielo: Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 21-25. Recuperado el 30 de Enero de 2021, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009

Portero de la Cruz, S., Cebrino Cruz, J., & Vaquero Abellán, M. (Abril de 2016). Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. *Metas de Enfermería*, 19(3), 27-32. Recuperado el Enero15 de 2021, de Metas Enfermeria: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>

- Rodriguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2017). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo: Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
- Ruíz, S. K. (2018). *Estrategias para reducir el estrés laboral: Revisión documental en el periodo comprendido entre 1997 y 2013*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Psicología. Bogotá-Colombia: Barrancabermeja. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6496/1/2018_reducir_estres_laboral.pdf
- Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (1990). Prevención de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo: una estrategia nacional propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). *Psicólogo estadounidense*, 445(10), 11-46. Recuperado el 29 de Mayo de 2021, de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/52169.pdf>
- Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chavez, D. A. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila*. Departamento de Medicina. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 14 de Febrero de 2021, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Tabla 35.

Datos socio demográficos - Encuesta

Variable – sexo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	166	46,11
	Masculino	194	53,88
Total		360	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Variable – cargo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Operativo	279	77,50
	Administrativo	81	22,50
Total		360	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Variable – edad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	25 - 30	67	18,6 %
	31-35	93	25,8 %
	36-40	115	31,9 %
	Más de 40	85	23,6 %
Total		360	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Tabla 36.

Datos socio demográficos - Entrevista

Variable – instrucción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Primaria	46	12,77
	Secundaria	76	21,11
	Tercer Nivel	123	34,16
	Cuarto Nivel	115	31,94
	Total	360	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Variable – sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	3	25,00
	Masculino	9	75,00
	Total	12	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

Variable – edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	25 - 30	1	8,33
	31-35	5	41,66
	36-40	5	41,66
	Más de 40	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Elaboración Propia (2021)

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pasos a llevar a cabo en una intervención	15
Tabla 2. Tabla cruzada género x cargo	21
Tabla 3. Tabla cruzada género x edad	21
Tabla 4. Tabla cruzada género x instrucción	22
Tabla 5. Preguntas de encuesta.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Dimensiones de Signos Físicos.....	34
Tabla 7. Dimensiones de Signos Psíquicos.	35
Tabla 8. Dimensiones internas de trabajo.	35
Tabla 9. Dimensiones estrés laboral I	35
Tabla 10. Dimensiones estrés laboral II	36
Tabla 11. Tabla cruzada género x edad	36
Tabla 12. Tabla cruzada género x instrucción	37
Tabla 13. Pregunta 1: ¿Creen usted que la institución brinda una oportunidad de crecimiento personal y profesional?	37
Tabla 14. Pregunta 2: ¿Considera que existe la adecuada protección a los médicos de la entidad desde la presencia SARS CoV 2-Covid 19?.....	38
Tabla 15. Pregunta 3: ¿Los profesionales de la salud en el trabajo han generado preocupación o estrés durante la pandemia?.....	38

Tabla 16. Pregunta 4: Desde que inició la pandemia ¿Los médicos han renunciado a su cargo?	39
Tabla 17. Pregunta 5: ¿Durante la pandemia los profesionales de la salud presentaron algún tipo de alteración como ansiedad o depresión?	39
Tabla 18. Descripción de estructura terapéutica	42
Tabla 19. Datos socio demográficos - Encuesta	58
Tabla 20. Datos socio demográficos - Entrevista	58