



# **UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO**

**MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“EL ESTRÉS LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LOS  
PROFESIONALES DEL ÁREA DE GINECOOBSTETRICIA  
EN EL HOSPITAL DEL IESS DE LOS CEIBOS DE  
GUAYAQUIL”**

**JUAN OSWALDO MONSERRATE MAGGI**

**PhD. MARGARITA AYALA**

GUAYAQUIL ,13 DE MAYO 2021



## **DECLARACION DE AUTORIA**

Yo, **Juan Oswaldo Monserrate Maggi**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Juan Oswaldo Monserrate Maggi**

# **El Estrés Laboral y su Repercusión en los Profesionales del Área Ginecoobstetricia en el Hospital del IESS de los Ceibos de Guayaquil.**

## **Work Stress and Its Impact on Professionals in the Area of Gynecoobstetrics al the IESS Hospital in the Ceibos Guayaquil.**

*Medico Juan Oswaldo Monserrate Maggi*

*Estudiante de la Maestria en Seguridad y Salud Ocupacional*

*juan.monserrate@upacifico.edu.ec*

### **Resumen**

El estrés laboral incide de forma significativa en la salud y el bienestar de los trabajadores, de ahí la importancia del monitoreo constante sobre este aspecto en una organización. El objetivo del estudio es analizar las causas y manifestaciones del estrés laboral en los profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos en la ciudad de Guayaquil. Se realizó una investigación descriptiva y observacional en el personal que labora en las áreas de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos. Se realizó una encuesta para determinar el grado de estrés laboral, existiendo un predominio de mujeres entre los encuestados, la mayoría manifiesta condiciones laborales inadecuadas, con jornadas excesivamente largas y elevado número de pacientes con repercusión en el estado de salud y equilibrio emocional de los trabajadores. Las deficiencias organizativas y de recursos generan elevados niveles de estrés en el personal que labora en este hospital con limitaciones para la prestación de un servicio de calidad, es por ello que la prevención del estrés laboral debe constituir una prioridad para instituciones como esta.

**Palabras clave:** Estrés Laboral, Salud, Condiciones Laborales, Ginecoobstetricia

### **Abstract**

Work stress has a significant impact on the health and well-being of workers, hence the importance of constant monitoring of this aspect in an organization. The objective of the study is to analyze the causes and manifestations of work stress in professionals in the gynecology and obstetrics area of the IESS de los Ceibos Hospital in the city of Guayaquil. A descriptive and observational investigation was carried out on the personnel who work in the gynecology and obstetrics areas of the IESS de los Ceibos Hospital. survey was carried out to determine the degree of work stress, being a predominance of women among the respondents, the majority manifested inadequate working conditions, with excessively long hours and a high number of patients with repercussions on the health status and emotional balance of the workers.

Organizational and resource deficiencies generate high levels of stress in the personnel who work in this hospital with limitations for the provision of a quality service, that's why the prevention of work stress should be a priority for institutions like this.

**Key words:** Work Stress, Health, Working Conditions, Gynecobstetrics

### ***Introducción***

El estrés se ha investigado por numerosos especialistas de varias ciencias desde épocas pasadas donde comenzaron a aparecer sus manifestaciones. En el ámbito laboral se evidencian diferentes situaciones que afectan a los trabajadores, así como cambios en los aspectos organizativos que frecuentemente generan estados de ansiedad y preocupación en los mismos, que pueden desencadenar situaciones estresantes e incidir en la salud.

La OIT se ha pronunciado por la necesidad de abordar los factores de riesgo en el trabajo, que asociados a otros de carácter personal, social y económico pueden afectar significativamente la salud de los trabajadores, por ello constituye una prioridad el tratamiento del estrés y los estados de ansiedad en el ámbito profesional (OIT, 2019).

En las investigaciones realizadas se han propuesto varios modelos que analizan la relación entre los factores psicosociales y la enfermedad. Karasek propuso un modelo para el estudio del estrés laboral que ha sido uno de los más aplicados en el ámbito sanitario. Según este modelo las fuentes más significativas del estrés laboral se relacionan con las condiciones del trabajo: las demandas laborales y la forma en que estas se controlan. Las demandas laborales se condicionan por un lado a partir de las exigencias psicológicas del trabajo y que recaen en los trabajadores y, por otro lado, por la autonomía y el desarrollo de habilidades que se relacionan con el control (Diez, 2015).

Según este investigador, el estrés se origina como consecuencia de la tensión psicológica que en el entorno laboral experimenta el trabajador por la incidencia de las dos dimensiones anteriormente planteadas, es decir cuando las demandas laborales son elevadas y hay un bajo nivel de control sobre las mismas. Luego se adicionaron a estas dos dimensiones una tercera, el apoyo social, que contribuye a minimizar el efecto del estrés en la salud. El apoyo social se desarrolla a través de un adecuado clima social en el contexto laboral no solo entre los compañeros sino también con los superiores. El apoyo social incluye además dos componentes: apoyo emocional y soporte instrumental (Carrillo C, 2018) .

La prevención del estrés en las áreas de salud es por tanto un aspecto de importancia significativa, y para su análisis se han tenido en cuenta dos vertientes: la prevención primaria y la prevención secundaria y terciaria (García MC, 2016).

La prevención primaria como su nombre lo indica se refiere a las condiciones que evitan su aparición y que están presentes en todos los ámbitos sociales y organizaciones. Este tipo de prevención se logra cuando se presta atención a las características particulares de cada lugar de trabajo para su diseño, así como las condiciones físicas y sociales, con la valoración de las posibles repercusiones para la salud, de forma tal que constituyan ambientes agradables y se pueda lograr una verdadera relación multidisciplinar. Incluye además el conocimiento y desarrollo de las competencias específicas de cada trabajador según sus funciones, el desarrollo del trabajo en grupo y la participación en la toma de decisiones de todos los trabajadores conjuntamente con el personal administrativo de la organización.

La prevención secundaria y terciaria se utiliza en etapas posteriores, principalmente cuando el individuo muestra signos y síntomas de afectación por el estrés. En esta etapa se recomiendan acciones que incluyan actividades de carácter recreativo que propicien distracción al individuo y lo alejen de las preocupaciones que le causan las situaciones estresantes, el apoyo social constituye un factor de mucha ayuda para evitar la reaparición nuevamente de los episodios de estrés, a la vez que los estimula a reflexionar y socializar sus emociones.

Es esencial el apoyo social, propiciar actividades de ocio, e implementar acciones diferentes que propicien la desconexión y desarrollen otras motivaciones. Se han utilizado varias técnicas para evitar la recurrencia de otros episodios de estrés, dentro de ellas es importante que los afectados utilicen la reflexión, exterioricen sus emociones y aumenten las horas de descanso (García MC, 2016).

Estos aspectos pueden tener alguna variación en correspondencia con las características del contexto. En el sector de la salud el nivel de estrés se hace evidente en casi todas las especialidades, aunque no todas generan niveles de estrés similares, estos niveles de estrés dependen de las condiciones laborales y los problemas de salud que deben resolver en el área donde se desempeña el profesional. En el área de ginecoobstetricia se hacen evidente diferentes factores que inciden en la aparición del estrés, muchos de estos se relacionan con las complicaciones inherentes al proceso del parto, la atención neonatal, así como la responsabilidad ante la necesidad de preservar la vida del recién nacido y de la madre, que en las primeras horas del parto se enfrentan a varios riesgos, esta atención diferenciada genera

largas jornadas laborales donde en muchas ocasiones los profesionales no cuentan con todas las condiciones necesarias para ejercer sus funciones y garantizar un servicio de calidad.

En correspondencia con estas necesidades se elaboró una Escala de Afrontamiento del Estrés Asistencial, la misma comprende 47 indicadores sobre las estrategias que se utilizan más frecuentemente por los profesionales de la salud para contrarrestar el estrés asistencial, para ello se utilizaron los resultados las entrevistas realizadas (Paris, 2015).

Se incluyó un ítem para medir el cinismo como estilo negativo de humor. En este caso se contempla el humor como una estrategia de afrontamiento adaptativa, en este caso se considera la situación, y se le resta importancia o se alivia su efecto crítico. El cinismo también identificado como una dimensión del síndrome de burnout en otras esferas laborales ha estado caracterizado por reacciones como el desprecio, desinterés e indiferencia, que muchas veces se asocia a un marcado malestar psicológico.

Se incluyeron también 5 ítems que abordan el afrontamiento activo, este se refiere a las conductas dirigidas a dar solución a la situación creada y confrontar las dificultades, estas conductas van dirigidas a la planificación de acciones para modificar el estresor y a su vez brindar el necesario apoyo emocional, donde se potencia el afecto y la comprensión. Otro grupo de ítems dirigidos a estrategias de resignación, que consisten en esperar que se solucione la situación y que son considerados como intentos de carácter pasivo. Esta categoría se caracteriza por una falta de acción por lo que se le denomina abandono de resolución o renuncia pues no existe ningún intento por solucionar la situación crítica, muchas veces con un matiz religioso negativo. Finalmente, las estrategias de distanciamiento incluyen 5 ítems, coincidentes con otras escalas, donde se considera la evitación cognitiva relacionada con la utilización de la distracción y la actividad, sustituyendo tareas como otra forma de afrontamiento para neutralizar los pensamientos estresantes (Paris, 2015).

Los fundamentos teóricos abordados sobre el estrés merecen un seguimiento y la implementación de estrategias preventivas que influyan positivamente en el mejoramiento de las condiciones laborales de los profesionales de la salud. En este artículo se describe un estudio que identifica las manifestaciones del estrés laboral en el área de ginecoobstetricia del hospital del IESS de los Ceibos y se sugieren vías de solución para contribuir al bienestar no solo del personal de la salud sino también de los pacientes.

## **El Estrés Laboral**

El estrés ha sido identificado en casi todos los entornos laborales, sin embargo, se hace más evidente en el personal de las instituciones de salud, pues el personal sanitario es uno de los grupos más afectado por este tipo de riesgo. En este contexto, se hacen más evidentes manifestaciones como el agotamiento emocional, el distanciamiento afectivo y la depresión, entre otros como sus principales síntomas, aunque estos muchas veces pasan inadvertidos hasta que llegan al estado crónico.

El estrés a pesar de constituir una de las experiencias más comunes y presente en todas las esferas de la vida ha sido un término difícil de definir. Es por ello que no existe total consenso para su conceptualización. Su definición ha sido compleja a pesar de su vigencia, pues tiene diferentes significados para las personas. No obstante, ha sido definido de diferentes formas por varios autores haciendo referencia al término y a las consecuencias que provoca en la salud de las personas (Fernández, 2009).

Las estadísticas mundiales acerca del estrés son significativas, es por ello que la Organización Mundial de la Salud lo ha considerado como la epidemia del siglo XXI. En países como México se han diagnosticados 75,000 infartos al año, de los cuales 25% han sido ocasionados por el estrés según los informes de la OMS. Argentina es otro país con niveles elevados de estrés que han seguido creciendo. Por otra parte, en Ecuador, también se exhiben cifras considerables con un índice de un 10% de la población afectada por el estrés, principalmente en las ciudades de Quito y Guayaquil (Arguto LV, 2016).

En otro trabajo se abordó el concepto de estrés desde tres aristas diferentes: como estímulo, como respuesta y como interacción entre ambos: El estrés como estímulo no ha sido suficientemente estudiado y se refiere a la respuesta adaptativa que se genera por algún evento o fuerza externa que actúa sobre una persona, esto se ha denominado enfoque de los sucesos vitales, que no son más que aquellos eventos sociales que precisan de cambios en relación a los hábitos de la persona afectada (Paris, 2015).

Los estresores pueden manifestarse en la esfera externa o interna el individuo, en ocasiones se relacionan con eventos que afectan a un gran número de personas o cambios mayores que sólo afectan a una persona, estos se vinculan generalmente a problemas cotidianos. Entre los estresores también se pueden encontrar aquellas situaciones con ausencia de estimulación (Paris, 2015).

En este sentido, se considera que el estrés laboral frecuentemente ocasiona afectaciones a la salud y al bienestar de los trabajadores. Este tipo de estrés se desarrolla por determinadas condiciones del entorno y los modos de producción inherentes a la propia organización (Balcázar, 2015).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés constituye una respuesta física y emocional ante cualquier afectación causada por el desbalance entre determinadas exigencias y la posibilidad que tiene la persona, en este caso el trabajador, para enfrentarlas y resolverlas. El estrés en el ámbito laboral está condicionado por diferentes aspectos, dentro de los que se encuentra: la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y generalmente se hace evidente cuando las exigencias del trabajo se van por encima de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando las exigencias de la cultura organizacional de una empresa no se corresponden con el conocimiento y las habilidades de un trabajador para enfrentar las mismas.

Estas definiciones presentan argumentos coincidentes, pues se reconoce que en el contexto laboral el estrés es un trastorno común, también se reconoce la complejidad de su definición. Se conceptualiza tomando como punto de partida el desbalance entre las posibilidades del trabajador para cumplir con las exigencias del puesto de trabajo para poder desempeñarse de manera eficiente. Las exigencias de un puesto de trabajo incluyen diferentes factores que incluyen no solo las relacionadas con las condiciones necesarias para realizar las funciones de cada puesto sino también con la preparación científica técnica del trabajador para cumplir con las mismas.

El estrés laboral también ha sido considerado como una serie de reacciones negativas que pueden afectar la salud del trabajador no solo desde el punto de vista mental sino también físico. Otros autores concuerdan en que estas reacciones en muchos casos se relacionan con la incapacidad del individuo de responder ante las presiones que pueden originarse en el entorno laboral, estas pueden ser producto del propio trabajo, donde esta incapacidad inhibe las reacciones positivas al identificarse con el sentimiento de no poder sobreponerse a tales presiones (Ramos V, 2019).

El estrés también puede manifestarse de forma episódica o crónica. El estrés episódico ocurre de manera esporádica y es de corta duración. En muchos casos se identifica con una situación que ocurre en un período de tiempo limitado, por lo que sus efectos negativos son poco percibidos. Cuando los factores estresantes persisten en el tiempo, se propicia la aparición del estrés laboral crónico; es por ello que el estrés crónico se identifica con aquel que surge

por la exposición de diversos factores estresantes de forma continuada y por un largo período de tiempo (Slipak, 1996).

El estrés crónico se puede experimentar bajo diferentes circunstancias, entre estas están (García, 2018):

### **Ambiente Laboral Inadecuado**

Son estresores relacionados con el ambiente físico, estos se relacionan con las condiciones físicas del lugar de trabajo tales como la temperatura, iluminación, la calidad del aire, la ventilación entre otros. Cuando estos factores no son los adecuados el trabajador debe desarrollar una adaptación tanto física como psicológica.

### **Sobrecarga de Trabajo**

Las exigencias psicosensoriales que generalmente están en una dimensión desproporcionada en cuanto a cantidad y tipos de trabajo, por lo que se exige por parte del trabajador un mayor esfuerzo para su adaptación.

### **Alteración de Ritmos Biológicos**

Se puede dar generalmente se pone de manifiesto en trabajadores que laboran en horarios nocturnos particularmente los de la salud, con variaciones en las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico, pueden causar alteraciones en las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano. Estos desajustes precisan de un mayor esfuerzo adaptativo por parte de estos trabajadores.

### **Responsabilidades y Decisiones muy Importantes**

Tiene relación en los trabajadores con determinadas responsabilidades cuando estas son excesivas y diversas, lo que ocasiona estados continuos de tensión psicológica que exige de la persona mayores niveles de adaptación y la búsqueda constante de solución a las situaciones que surjan.

### **Estimulación Lenta y Monótona**

Surge cuando no hay suficiente estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento, por lo que se produce una subestimación.

### **Condiciones Laborales Inadecuada**

Se relaciona con la atención que debe tener el trabajador en cuanto a determinadas condiciones como la calidad de su alimentación, la perspectiva de progreso, así como otras que se derivan del propio desarrollo de la institución.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se proyectan en aspectos que se relacionan con la necesidad de garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal que recae en gran medida en los profesionales de la salud. En este sentido se enfatiza que la mayoría de los países subdesarrollados todavía presentan serias limitaciones para garantizar el cumplimiento de esta aspiración pues no se alcanzan los indicadores previstos en cuanto a la mortalidad materna y neonatal, la propagación de enfermedades infecciosas, no transmisibles y la salud reproductiva. A pesar de que se han obtenido avances en las últimas décadas en algunos indicadores como la esperanza de vida y en el programa materno infantil, se precisa de mayores esfuerzos para lograr que en el 2030 haya menos de 70 fallecimientos, se precisa por tanto el mejoramiento de la labor asistencial en estos países (PNUD, 2015) .

En los últimos años se ha observado una mejoría en los indicadores de salud, se observa una ligera disminución en la mortalidad materna pero todavía no se alcanzan las aspiraciones expresadas en las metas para el 2030, existe marcadas diferencias entre los países en desarrollo y los países desarrollados en cuanto a este indicador; existe un mayor índice de mujeres que reciben atención prenatal, aunque se aspira a elevar la calidad de la misma. En cuanto a la atención médica que precisan las mujeres de las regiones en desarrollo, solo el 50% percibe la atención médica recomendada, lo que influye en el desempeño de los profesionales de la salud y los altos niveles de estrés que presentan ginecoobstetras en particular (PNUD, 2015).

La salud de los recién nacidos también ha sido objeto de especial atención y es controlado sistemáticamente por estar comprendido entre los objetivos de desarrollo sostenible y por el elevado número de muertes neonatales que podrían evitarse durante el embarazo y el parto. La tasa de mortalidad infantil de los países se ve afectada frecuentemente por la tasa de mortalidad de los recién nacidos, estos indicadores muestran el nivel de desarrollo que se ha logrado en cuanto a la salud y bienestar social de los países. Estos argumentos ratifican la necesidad de continuar elevando la calidad en la aplicación de lo establecido en la atención a la madre y al recién nacido, así como la superación por parte de estos profesionales (PNUD, 2015).

En los aspectos antes señalados influyen los elevados niveles de estrés que producen las condiciones inadecuadas que en ocasiones existen en el contexto laboral, el agotamiento y la falta de sueño, aspectos que inciden en que se produzca lo que se ha denominado como el error médico que muchas veces ha estado presente en las instituciones de salud y ha sido la causa de la muerte materna e infantil, es por ello que se insiste en el mejoramiento del ambiente laboral de los profesionales de la salud y la satisfacción de sus necesidades y las de

los pacientes. Por esta causa se continúa la búsqueda de soluciones de carácter preventivo para evitar el estrés crónico no solo en plano individual sino también a nivel de las instituciones.

Se ha fundamentado por diversos autores la repercusión del estrés en diferentes áreas de la vida social e individual y los daños que puede causar a la salud en la esfera física y psicológica, así como su influencia en el desarrollo de las empresas. Esto ha sido objeto de estudio de varios autores por su afectación al rendimiento y la eficiencia laboral, sin embargo, a pesar de este reconocimiento aún se observa una endeble integración de todos los actores: trabajadores, directivos y representantes sindicales.

### **Síndrome de Desgaste Profesional**

Lo anterior se relaciona con uno de los efectos más significativos del estrés conocido como el Burnout, definido por Maslach en 1978, y que luego fue reconocido como el síndrome de desgaste profesional (SDP), un trastorno adaptativo crónico que se desarrolla de forma progresiva y constante y que afecta de forma negativa la actividad profesional que realiza el trabajador tanto en su desempeño como en la calidad de vida de la persona, la que disminuye considerablemente.

Los primeros estudios para medir este síndrome se realizaron en 1982, para ello se utilizó un cuestionario con 22 indicadores para ser aplicado a los trabajadores con el objetivo de obtener información sobre diferentes situaciones en su vida laboral cotidiana, se tuvieron en cuenta las características básicas del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal. Estas características se hacen evidente cuando ocurre una disminución o pérdida de los recursos emocionales, se desarrollan actitudes negativas o de insensibilidad hacia los clientes o se percibe el trabajo de forma negativa (Balcázar, 2015).

La prevalencia del síndrome de desgaste profesional ha sido investigada en varios países, en un estudio realizado en el 2017 a una muestra de 11.530 profesionales de la salud de España y América Latina, se demostró la incidencia de este síndrome a través de los siguientes resultados: 14.9 % en España, 14.4 % en Argentina, 7.9 % en Uruguay, 4.2 % en México, 4 % en Ecuador, 4.3 % en Perú, 5.9 % en Colombia, 4.5 % en Guatemala y 2.5 % en El Salvador (Fernández A, 2017).

El Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) como expresión del agotamiento profesional es frecuentemente una respuesta al estrés laboral crónico y está asociado a varios factores, algunos de carácter laboral, que obedecen a cambios experimentados en el ámbito laboral y a las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del mismo, pero que tienen su trascendencia en el ámbito sociocultural. En la actualidad tiene características de epidemia; aunque muchas veces no se percibe en toda su magnitud afecta de forma significativa a los profesionales, en particular los de la salud y trasciende a la atención a los pacientes (Fernández A, 2017).

En las instituciones de salud el agotamiento profesional se hace evidente principalmente en los médicos que están sometidos a diferentes tensiones emocionales inherentes a la profesión como tal y a otras que se generan por condiciones inadecuadas en el área de trabajo. La incidencia de este síndrome en los profesionales de la salud ha constituido una temática de interés debido a su repercusión negativa en la atención al paciente. Se han desarrollado diferentes programas para el manejo del estrés que incluyen terapias de relajación hasta la terapia cognitiva-conductual. Estas han estado centradas en el paciente y han demostrado cierta efectividad en la prevención y el tratamiento del agotamiento. Se han puesto en práctica, además, intervenciones ocupacionales que también pueden mejorar el agotamiento emocional. Sin embargo, se precisa de estudios más profundos que corroboren la verdadera efectividad de estas terapias (Rojas LN, 2018).

Existe evidencia, además, de la relación entre el síndrome de agotamiento profesional con la complejidad existente en el contexto laboral y la especialización, esta asociación se presenta en las áreas hospitalarias como una respuesta a las insatisfacciones del trabajador con la organización del trabajo, estas generalmente están relacionadas con los horarios de trabajo y la duración de la jornada laboral. Estos factores aumentan los niveles de riesgo que pueden ser modificados si se implementan políticas laborales adecuadas (Solis R, 2017).

Estos hallazgos se corresponden con estudios relacionados con el Agotamiento Profesional. En este sentido, fue elaborado un nuevo modelo, el modelo DER (Desequilibrio esfuerzo-recompensa) donde sus autores hicieron un análisis de los componentes del estrés laboral e identificaron dos dimensiones: extrínseca (esfuerzo-recompensa) e intrínseca (sobreimplicación), donde se manifiestan tres características que se consideran como determinantes del estrés: estima, estatus financiero y seguridad en el trabajo. Este instrumento demostró una confiabilidad satisfactoria a partir de los valores de confiabilidad alfa de Cronbach (Robles, 2003).

En otro estudio desarrollado denominado: “Desarrollo y validación del test de estrés laboral en Médicos e Internos del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013”, se realizó una evaluación de los factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos que tenían incidencia en los niveles de estrés. Los resultados mostraron niveles de estrés moderado y severo. De los encuestados en el 51,3 % se evidenció estrés moderado y en el 23,8 se evidenció estrés severo(Arguto LV, 2016) .

Además de producir efectos nocivos en la salud de los trabajadores, el estrés causa significativas afectaciones a la productividad y la competitividad de las empresas. En estudios realizados en Europa el 20% de los trabajadores mostró evidencias de estrés laboral declarado como la tercera causa de problemas de salud laboral, pues se han diagnosticado como los principales problemas de salud el dolor de espalda y los trastornos musculoesqueléticos. Es por esta causa que los países de la Unión Europea invierten 20.000 millones de euros al año para su enfrentamiento. Los resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT), al comparar los datos de 2007 a 2011, revela un mayor nivel de atención exigida en la tarea con un 77,6% y un 24% expresó poseer la percepción de tener mucho trabajo y sentirse agobiado, así como un 16,9% manifiesta una pérdida del apoyo de los superiores (INSHT, 2012).

Además, se produce una marcada atención al control del rendimiento, con sistemas de reconocimiento formal débilmente implementados, al no reconocer aspectos importantes de carácter cualitativo. El 14,3% de los hombres y un 20,4% de las mujeres declaran problemas de estrés, ansiedad o nerviosismo, y un 82,1% considera que la situación se ha agravado por situaciones en el trabajo, sin embargo, la mayoría no busca atención médica. En cuanto a los problemas de insomnio solo lo declara el 8,1% de los hombres y el 11,4% de las mujeres y de ellos el 67,3% considera como causa el trabajo. Un 47,5% ha asistido a consulta médica por este motivo. El 3,5% de los hombres y el 6,5% de las mujeres refieren algún tipo de depresión y tristeza (Inieta, 2016).

En la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo también se corrobora que la exposición a riesgos laborales muestra en la actualidad peores resultados en relación a etapas anteriores debido a un incremento de los riesgos psicosociales que generalmente se producen por el aumento de las exigencias, la intensificación del trabajo y el aumento de las jornadas laborales. Se suman a estos riesgos otros también de carácter psicosocial como las escasas posibilidades de desarrollo. En esta encuesta se evidenció que una parte importante de los trabajadores de España manifiestan estar expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo (INSHT, 2012).

En un análisis realizado sobre el estudio de costes socio-económicos de los riesgos psicosociales, realizado por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT (ORP-UGT), en este estudio se obtuvo como resultado que entre el 11% y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales pudieran estar relacionadas con las condiciones de trabajo. Se evidenció además una cifra ascendente a 2,78 millones de ausencias que equivale a un coste de 170,96 millones de euros por incapacidad temporal relacionadas principalmente con trastornos mentales atribuibles al entorno laboral (Iniesta, 2016).

En España, estudios similares sobre enfermedades mentales vinculadas al trabajo muestran que un 10,07% del total de días perdidos se asocian a trastornos mentales. El informe de la EU-OSHA evidencia además que 617.000 millones de euros constituye el coste anual aproximado de la depresión para la Unión Europea, mientras que 272.000 millones de euros constituyen los costes por ausentismo y 242.000 millones de euros representan la pérdida de productividad (Hassard, 2014).

El estudio revela además que el estrés se reconoce como un problema de salud para los trabajadores, por esta causa se han implementado acciones para enfrentar el estrés en el 26% de las empresas europeas. De igual modo la encuesta europea sobre riesgos nuevos y emergentes en las empresas de la EU-OSHA, fue aplicada a directivos y de trabajadores de 31 países europeos, dentro de estos, 27 estados miembros de la Unión Europea y se demostró que 79% de los representantes directivos reconoce las consecuencias del estrés laboral para la economía.

Existe el estrés como problema de salud constituye el primer paso para su prevención y el tratamiento. Es importante saber que en el influye el entorno laboral, por lo que todos en la institución deben prestar atención a sus manifestaciones y a los riesgos que lo producen como base para establecer las medidas necesarias que propicien el bienestar psicológico así como la satisfacción por el trabajo para una mejor calidad de vida (Fontan IM, 2010).

Otras investigaciones muestran la relación entre las condiciones de trabajo estresantes y el bienestar de los trabajadores, pues estas condiciones inadecuadas favorecen estilos de vida perjudiciales que afectan considerablemente la salud de los trabajadores. Los resultados han mostrado la asociación de determinados comportamientos como el consumo de alcohol, el sobrepeso, el aumento del consumo de tabaco, el insomnio entre otros, con los riesgos psicosociales del entorno laboral que surgen como consecuencia de la inseguridad laboral, el escaso control, las elevadas exigencias, el desequilibrio entre la recompensa y el esfuerzo

realizado. En cuanto al incremento del consumo del alcohol, algunos estudios han demostrado la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo, principalmente en relación con las largas horas de trabajo así como el desequilibrio entre la recompensa y el esfuerzo realizado (OIT, 2016).

Las estadísticas de la exposición a los riesgos psicosociales exhiben resultados diferentes en cuanto al consumo del tabaco según el sexo: en el sexo masculino este consumo se relaciona con las tensiones laborales principalmente por jornadas excesivamente largas, en el sexo femenino otras son las causas y se relacionan principalmente con la sobrecarga laboral y la poca correspondencia entre lo que aportan y lo que perciben. Las consecuencias de este hábito se observan a nivel global, pues las muertes han alcanzado la cifra de alrededor de 6 millones, de igual manera más de 3 millones de fallecidos se han reportado por el consumo del alcohol, a esto se suman los malos hábitos alimenticios y el sedentarismo que son los principales causantes de la obesidad y las enfermedades no transmisibles (Carrillo C, 2018).

Por ello, es evidente que para lograr una óptima salud y niveles adecuados de bienestar se hace necesario minimizar los riesgos en el entorno laboral que repercuten en estilos de vida inadecuados que conducen al desarrollo de las enfermedades no transmisibles como el cáncer, la enfermedad cardiovascular y la diabetes, entre otras. Se ha demostrado, además, a través de estudios sobre los trastornos del sueño, que existe una relación directa entre estos y los riesgos psicosociales, así se ha comprobado que el insomnio es causado muchas veces por la tensión laboral producto de diversos factores como la extensa jornada laboral, las elevadas exigencias, el desbalance entre la recompensa y el esfuerzo realizado (Carrillo C, 2018).

La depresión y la ansiedad son manifestaciones también identificadas en los profesionales sanitarios, con algunas diferencias en cuanto al sexo y al puesto laboral. Se han identificado además otros estresores del ambiente y la organización del trabajo que también influyen en el estado de salud de los trabajadores como el insuficiente reconocimiento los conflictos dificultades con la planificación de los horarios de trabajo, la insuficiente cohesión de los equipos y el predominio de la burocracia en las instituciones de salud (Ballester R, 2016).

En determinadas áreas los trabajadores de la salud se exponen con mayor intensidad a situaciones de riesgo que parten de las características propias de las instituciones sanitarias y las relaciones afectivas que se crean entre profesionales y pacientes, todo ello contribuye al

agotamiento emocional que provoca depresión y en muchas ocasiones la utilización de psicofármacos (Paris, 2015).

En las instituciones de salud el error médico se ha relacionado a los elevados niveles de estrés existente en el personal médico que se ha identificado como la octava causa de mortalidad general y la sexta causa de mortalidad hospitalaria. En estas investigaciones se ha abordado la forma de enfrentar este problema así como su prevención, lo que constituye una necesidad por su implicación en los indicadores sanitarios. Para ello se ha profundizado en los antecedentes, su definición, clasificación, epidemiología, así como en los factores causales (Sanchez L, 2018).

La OIT y OMS han elaborado directrices y recomendaciones que propician la satisfacción de los trabajadores, a través de elementos como el empleo justo, el respeto a los derechos humanos, la protección del medio ambiente y el cumplimiento de los estándares laborales, para ello es necesario fomentar la transparencia y el diálogo social. La OIT ha sugerido la inclusión del estrés laboral en esta agenda y los problemas mentales del trabajo se han incluido dentro de las enfermedades profesionales, lo que asegura que se tengan estadísticas de su incidencia para poder trazar estrategias de intervención (OPS, 2016). Sin embargo, poco se implementa de todo lo establecido y normado.

## **Materiales y Método**

Se aplica un método deductivo e inductivo para el análisis de las teorías que fundamentan el estudio. Se realizó un estudio descriptivo, analítico y observacional para determinar las manifestaciones del estrés en los profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital Norte IEES Ceibos en el año 2019. La población y muestra de estudio estuvo integrada por 141 trabajadores del área de ginecoobstetricia, entre los que se incluyen médicos, licenciados en enfermería y personal que realiza guardia médica en el hospital.

En la investigación se realizó una encuesta y entrevistas a la muestra de estudio, a través de un cuestionario de preguntas y se hizo el análisis de los resultados u la discusión de los mismos. Se analizaron las variables edad, el sexo, las condiciones laborales, el desgaste emocional y la repercusión en la salud de los trabajadores.

## **Resultados**

Para medir el estrés laboral y sus repercusiones en el hospital, se realizó una encuesta y entrevistas a 141 personas que laboran en esta institución.

En la encuesta realizada se evidenció que una parte del personal médico tiene las edades comprendidas entre 25 a 49 años, pero la mayoría de las enfermeras sobrepasan los 50 años de edad lo que dificulta sus funciones y enlentecen los procesos, muchas veces se ven imposibilitadas para mover a los pacientes en las camillas y sobre todo se observa la demora en el aseo del quirófano, lo que se dificulta además por estar el equipo incompleto.

**Tabla 1**

***Sexo***

Sexo	Cantidad	%
Femenino	103	73
Masculino	38	27
Total	141	100

Nota. Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos

Como se destacó en el comentario anterior la mayor parte del personal médico y de enfermería son mujeres, constituyendo el 73% y el 27% de sexo masculino, lo que demanda condiciones de trabajo diferentes por ser el sexo femenino más vulnerable ante los ambientes de tensión y sobrecarga laboral. Poseen además los ciclos menstruales que generan estados físicos y emocionales particulares que limitan su rendimiento, sin contar el estrés normal que se genera por la preocupación relacionada con la familia, en particular por los hijos y las tareas adicionales del hogar.

**Tabla 2**  
**Condiciones Laborales**

<b>Condiciones laborales</b>	Si	%	No	%
Personal médico suficiente para la atención en las diferentes áreas	8	5,7	133	94,3
Cumplimiento de las horas de descanso	5	3,5	136	96,5
Adecuado número de pacientes por jornada	-	-	141	100
Adecuada duración de la Jornada laboral	10	7,1	131	93
Disponibilidad de equipamiento y medios diagnósticos	5	3,5	136	96,5
Adecuado apoyo institucional	33	23,4	108	76,6
Oportunidades para la superación	48	34	93	66

Nota. Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos

En cuanto a las condiciones laborales se evidencia en los resultados una situación desfavorable en los indicadores evaluados, el 94,3% opina que el personal médico no es suficiente, pues son cuatro áreas y a veces son solo 2 especialistas y 3 residentes con una afluencia excesiva de pacientes, esto trae como consecuencia que no se cumplan los horarios de descanso según la opinión del 96,5 de los encuestados. El 100% considera que la cantidad de pacientes es excesivamente elevada para la cantidad de especialistas en cada turno, esto repercute en la duración de la jornada laboral que se extiende muchas veces tratando de dar respuesta a la alta demanda y el gran número de emergencias, muchas mujeres llegan en trabajo de parto y hay que atenderlas. De igual manera, la mayoría considera que no existe el equipamiento necesario y los medios diagnósticos, existe solo un monitor para 60 pacientes según entrevista realizada a algunos profesionales. Es significativo el poco apoyo institucional y gestión administrativa para mejorar estas condiciones. La sobrecarga laboral no posibilita la superación sistemática, además de que se observan pocas posibilidades objetivas para este fin.

**Tabla 3**  
*Desgaste emocional*

	Si	%	No	%
Satisfacción de pacientes y familiares en relación a los servicios recibidos	18	12,8	123	87,2
Satisfacción del personal médico con la asistencia brindada a los pacientes	32	22,7	109	77,3
Adecuada capacidad resolutive	15	10,6	126	89,4
Presencia de tensión durante la jornada laboral	115	81,6	26	18,4
Elevado nivel de agotamiento durante la jornada laboral	132	93,6	9	6,4

Nota. Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos

Se realiza una encuesta para determinar el desgaste emocional que se manifiesta durante toda la jornada laboral, se nota que esto se hace más evidente después de las 8 horas laboradas de manera ininterrumpida, lo que se agrava por la insatisfacción de los pacientes y los familiares que reclaman una atención rápida y diferenciada, el 87,2% opina que no hay satisfacción por los servicios que reciben las mujeres y familiares que acuden a este hospital. Esto, por supuesto repercute en la satisfacción personal de los especialistas y el resto de los profesionales, el 77,3% opina que lejos de recibir agradecimiento, reciben reclamos y protestas. Todas estas situaciones: las largas jornadas, la gran cantidad de pacientes y la falta de recursos afecta considerablemente la capacidad resolutive por lo que el 89,4% se expresa de forma negativa. Toda esta situación genera un alto grado de tensión manifestada por 115 trabajadores de los 141 encuestados y por supuesto un elevado nivel de agotamiento en el 93,6% de los trabajadores.

**Tabla 4**  
***Repercusión en la Salud***

	Si	%	No	%
Insomnio frecuente	70	49,6	71	50,3
Molestias estomacales o digestivas	87	61,7	54	38,3
Dolor de cuello, hombro, brazos	94	66,7	47	33,3
Dolor de espalda o cintura	91	64,5	44	31,2
Palpitaciones o taquicardia	74	52,4	67	47,5
Agotamiento mental	127	90,1	14	9,9

Nota. Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos

La siguiente encuesta indaga sobre cómo está repercutiendo en la salud el estrés laboral. Las condiciones inadecuadas y el desgaste emocional tienen su repercusión en la salud de los profesionales con excepción del insomnio que presenta por cientos bastante cercanos entre los que lo experimentan y los que no, el resto de los síntomas se reportan en la mayoría de los encuestados, sobresalen los dolores musculares con un 66,7% y un 64,5%. El agotamiento mental es el síntoma que más se evidencia en todo el personal como consecuencia de todas las situaciones analizadas anteriormente, 127 manifiestan este síntoma para un 90,1%. En menor frecuencia, pero también con cierta incidencia se evidencia la presencia de palpitations y taquicardia con un 52,4% de afectación.

**Tabla 5**  
***Propuestas para Mejorar el Estrés Laboral***

	Si	%	No	%
Descanso durante las jornada laboral	132	93,6	9	6,4
Disfrute de vacaciones	124	87,9	17	12,1
Celebración de Actividades recreativas	98	69,5	43	30,5
Espacios para la relajación	84	59,6	57	40,4
Posibilidades para la capacitación	105	74,5	36	25,5
Reconocimientos y estímulos laborales	129	91,5	12	8,5

Nota. Fuente: Encuesta aplicada a profesionales del área de ginecoobstetricia del Hospital del IESS de los Ceibos

Como se muestra en estos resultados los trabajadores encuestados reconocen la necesidad de implementar acciones para enfrentar el estrés, la mayor parte de ellos el 93,6% considera

necesario disponer de algún tiempo de descanso durante la jornada laboral, seguido por un 91,5% que reclaman reconocimientos y estímulos laborales en correspondencia con la dedicación y los resultados que se obtienen por el personal que labora en la institución, de igual manera un 87,9% solicita poder disfrutar de sus vacaciones como una necesidad y un derecho de todo trabajador, Un 74, 5% solicita además que se amplíen las posibilidades de capacitación, las actividades recreativas y los espacios para la relajación son menos representativas con un 69,5% y un 59,6% respectivamente. Estos aspectos muestran una parte de las muchas alternativas que se pueden emplear en las instituciones para mejorar el estrés laboral.

### ***Discusión***

Todos los estudios realizados acerca del estrés laboral tienen puntos de coincidencia con los resultados de esta investigación, se percibe un incremento del ausentismo que afecta los resultados de la institución que, aunque en nuestro caso no muestra una gran incidencia si se evidencia repercusión en otras esferas del ámbito laboral como es la disminución en la concentración, con repercusión en el rendimiento y la productividad, así como en la seguridad de los trabajadores. Estos aspectos influyen en los servicios y en la atención a los usuarios por lo que constantemente se enfrentan problemas legales, demandas y quejas que por supuesto afectan la imagen de la institución y su prestigio.

Como se evidencia en el área de ginecobstetricia del Hospital Norte IEES Ceibos, el estrés se genera cuando existe un nivel de presión inadecuado. Se ha demostrado que algún grado de presión es realmente bueno para los individuos, sin embargo, una presión muy baja puede causar un nivel de estrés, así como una presión demasiado alta. La situación ideal existe cuando existe un equilibrio entre la forma de responder de forma apropiada a la presión y a sus exigencias. Cuando este equilibrio se rompe se experimenta el estrés como consecuencia de este desequilibrio entre las demandas externas o internas sobre una persona y los recursos que posee para adaptarse a la nueva situación.

Como se ha expresado anteriormente el estrés está presente en casi todas las profesiones, pero hay estresores muy singulares que son característicos de las áreas relacionadas con la atención de la salud y que se vinculan precisamente con la responsabilidad ante la vida de los demás y su cuidado.

Resulta también muy estresante no poder contar con todos los recursos y medios diagnósticos que necesitan los pacientes para una adecuada atención, en este sentido en el Hospital objeto de estudio se cuenta con un solo monitor lo que dificulta prever posibles complicaciones a la

hora del parto y que puedan derivar en cesáreas. La falta de personal sobre todo de enfermería también fue identificada en el estudio y constituye una gran dificultad para que se puedan cumplir los protocolos en el tiempo establecido, sobre todo en el quirófano.

Teniendo en cuenta los hallazgos de esta investigación se hace énfasis en algunas acciones que pueden implementarse para enfrentar el estrés laboral en el área ginecoobstetricia del hospital del IESS Ceibos de la ciudad de Guayaquil, algunas de ellas pueden ser:

**Descanso y Vacaciones.** El descanso en turnos largos, ante intervenciones quirúrgicas o consultas es algo importante para mejorar la salud mental, este puede darse por espacios de horas y por minutos cortos lo que permitirá un relajamiento breve. Las vacaciones no pueden ser relegadas por más joven que sea el personal, el trabajo excesivo siempre afecta la salud. Las vacaciones propician la relajación y esparcimiento con la familia o amigos y no se puede dejar de tomar.

**Evaluación del Clima Laboral.** Estas evaluaciones permiten conocer que pasa en la organización, y si está ocurriendo algo entre compañeros de trabajo, jefe de áreas con los empleados, o alguna falta de recurso existente. Con las evaluaciones se pueden implementar aspectos de mejora que permitan mejorar el ambiente y evitar el estrés laboral.

**Capacitación y Desarrollo profesional.** Esto es importante porque permite que el empleado desarrolle destrezas, conocimiento y habilidades que se implementa en su trabajo, contribuyendo a evitar situaciones de estrés laboral

**Encuentros y Reuniones Sociales.** Por lo menos una vez al año el personal del área de salud debería tener encuentros sociales, deportivos o de alguna índole social que le permita compartir con sus compañeros. Esto mejora la comunicación, el ambiente de trabajo y puede mantener una armonía para evitar el estrés laboral. Las reuniones mensuales celebrando el cumpleaños del personal también son motivos de integración y mejoramiento del clima laboral. Los días festivos importantes como día de la madre y padre también son espacios para entregar una tarjeta a cada empleado y elevar su ánimo.

**Reconocimiento por su Trabajo.** Los reconocimientos por su labor, también es un incentivo que eleva la motivación y el trabajo proactivo en el área de la salud.

**Áreas de Esparcimiento y Relajación.** Los hospitales deberían tener área de esparcimiento o relajación donde se pueda almorzar, tomar un refrigerio, puede ser un gimnasio para hacer un ejercicio por 10 minutos, la salud física y mental es importante para el rendimiento laboral.

## **Conclusiones**

Se observó que el estrés está presente en muchos ámbitos de la vida cotidiana y se hace más evidente en el área de ginecología del Hospital IESS de los Ceibos asociado principalmente a la falta de personal médico, falta de horas de descanso, excesivo número de pacientes por jornada laboral llegando esto al 100%, otro factor relevante es la disponibilidad de equipamiento y medios diagnósticos. Estos primeros factores son importantes y tienen que ver con el exceso de pacientes y poco personal médico, así como poco material y equipamiento de apoyo, muy importantes solventar de forma inmediata y continua. Los dos últimos factores están asociados a la administración y el desarrollo profesional que no se pueden llevar a cabo sin mecanismos de evaluación del desempeño

En la esfera hospitalaria se generan elevados niveles de estrés, particularmente en el área de ginecología donde el profesional se enfrenta a situaciones tensas para tratar de preservar la vida de los pacientes, unido a las extensas jornadas, el exceso número de pacientes y la falta de recursos entre otros factores organizativos, lo que constituye un riesgo para la salud de los trabajadores que laboran en estas áreas y el desarrollo de la institución con limitaciones para la prestación de un servicio de calidad, es por ello que la prevención debe constituir una prioridad para instituciones como esta.

Los resultados del análisis son contundentes, se demuestra que el estrés ocupacional y sus repercusiones fueron estadísticamente significativo, identificándose alto riesgo por el estrés laboral en el área de ginecología del Hospital IESS de los Ceibos. Esta problemática es aún mayor en el ambiente hospitalario del sector público. En este sentido es importante la atención de políticas hacia la salud del personal médico y la solución de las situaciones que causa estrés laboral.

El estrés laboral en el Hospital del IESS de los Ceibos de la ciudad de Guayaquil se podrá mejorar y controlar si se mejoran las condiciones laborales, se disminuye el desgaste emocional, se vigila la repercusión en la salud del ambiente de trabajo y se aplican actividades para disminuirlo.

## **Bibliografía**

- Aldrete MG, N. C. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1). Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Arguto LV, C. D. (2016). Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vázquez. *Gualaceo*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27906>

- Balcázar, M. R. (2015). Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de Mérida. *Aten Fam*, 22(4). Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1405887116300645?token=6996A6E866CE517B96FEC5823B3BF69858ABB341CAEBED75B16710D5E5A9C7D2C1899C0562EFC4D73C3AA85BE1BF108D>
- Ballester R, G. S. (2016). Burnout y factores estresantes en profesionales sanitarios de las unidades de cuidados intensivos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21, 129-136. Obtenido de [http://www.aepp.net/arc/05\\_2016\\_n2.pdf](http://www.aepp.net/arc/05_2016_n2.pdf)
- Carrillo C, R. M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*(No. 50). Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- Diez. (2015). *factores de Riesgo Psicosociales , estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: modelo demanda-control de Karasek*. (Madrid, Ed.) Obtenido de [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Vdiez/DIEZ\\_VALDES\\_Vicente\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Vdiez/DIEZ_VALDES_Vicente_Tesis.pdf)
- Fernández. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. Tesis Doctoral, Universidad de León.
- Fernández A, C. M. (2017). Síndrome del desgaste profesional en especialistas de ginecología. *Revista Información Científica*, 96(2). Obtenido de <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/23/1010>
- Fontan IM, D. J. (2010). Síndrome del burnout en una unidad de gestión clínica de obstetricia y ginecología. *Rev. Calid Asist*, 25(5), 260-267. Obtenido de <https://www.elsevier.es/index.php?p=revista&pRevista=pdf-simple&pii=S1134282X10000734>
- García. (2018). *Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del profesional de Enfermería del centro de salud Santa Julia*. Tesis, Piuria. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis\\_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García MC, G. M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Universidad de Zaragoza*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
- Hassard. (2014). *La salud y la seguridad son cosas de todos. Es bueno para ti. Es bueno para la empresa* . (O. E. Riesgos, Ed.) Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>

- Iniesta. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Sans Growing Brands. Barcelona*. Obtenido de <https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/GuiaManejoEstres.pdf/eaaa8855-d85c-40dc-8492-b998112989e0>
- INSHT. (2012). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo*. Obtenido de [https://www.academia.edu/16910490/VII\\_Encuesta\\_Nacional\\_de\\_Condiciones\\_de\\_Trabajo\\_Edita\\_Instituto\\_Nacional\\_de\\_Seguridad\\_e\\_Higiene\\_en\\_el\\_Trabajo](https://www.academia.edu/16910490/VII_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Trabajo_Edita_Instituto_Nacional_de_Seguridad_e_Higiene_en_el_Trabajo)
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo*. (LABADMIN/OSH., Ed.) Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---afework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---afework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- OPS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Paris. (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la salud. 1a Edición*. Obtenido de Teseo: <https://www.uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
- PNUD. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible Programa de Naciones Unidas para el desarrollo*. (P. d. desarrollo, Ed.) Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Ramos V, P. O. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(No. 7). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Robles. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa». *Medicina Clínica MED CLIN*(120).
- Rojas LN, H. M. (2018). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo LOayza*. Lima Metropolitana. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4330/Sindrome\\_RojasRamon\\_Lidia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4330/Sindrome_RojasRamon_Lidia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sanchez L, S. M. (2018). Influencia del estrés y la duración de la jornada laboral sobre el error médico. *Actualidad Médica*, 103(805), 148-155. Obtenido de <https://www.actualidadmedica.es/images/805/pdf/re01.pdf>
- Sarsosa. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. *Univ. Salud*, 20(1), 42-52. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- Slipak. (1996). Estrés Laboral. *ALCMEON 19. Revista Argentina de Clínica*(4). Obtenido de [https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19\\_03.htm](https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm)
- Solis R, T. M. (2017). Agotamiento Profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3). Obtenido de <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>