

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2805>

## **Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022**

Psychosocial risk factors associated with work stress in health personnel at the Santa Isabel District Hospital, El Porvenir, 2022

**Julissa Karinn Tarrillo Bautista**

julissa\_ktb@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-7409-1326>  
Universidad Cesar Vallejo  
Trujillo – Perú

**Gino Paolo Vásquez Paredes**

ginovasquez85@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-61922218>  
Universidad César Vallejo  
Trujillo – Perú

Artículo recibido: 02 de octubre de 2024. Aceptado para publicación: 16 de octubre de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

Los factores de riesgo psicosocial en el establecimiento de salud relacionados al estrés laboral involucran reacciones tanto fisiológicas como psicológicas en el trabajador expuesto, pudiendo ocasionar daño en la salud. El objetivo principal fue establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022. Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y correlacional, empleando métodos de encuesta a través del cuestionario modificado de los factores de riesgo psicosocial y el cuestionario de estrés laboral, con una muestra censal de 95 trabajadores asistenciales del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir. Se incluyó un total de 95 participantes, el 61.1% considera los factores de riesgos psicosociales en un nivel medio; del cual el 36.8% se ubicó en bajo estrés laboral, 17.9% medio estrés laboral y 6.3% alto estrés laboral. Se determinó una correlación significativa entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral ( $\rho=0.534$ ,  $p < 0.05$ ). Se evidencia correlación moderada positiva y significativa, en todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial. Lo que indica que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022.


*Palabras clave:* factores de riesgo, psicosocial, estrés laboral, personal de salud

### **Abstract**

Psychosocial risk factors in the health facility related to work stress involve the exposed worker's physiological and psychological reactions, which could cause health damage. The main objective was to establish the relationship between psychosocial risk factors and work stress in health personnel at the Santa Isabel District Hospital, El Porvenir, 2022. A non-experimental, cross-sectional, and correlational study was carried out using survey methods, the modified psychosocial risk factors questionnaire, and the work stress questionnaire, with a census sample of 95 healthcare workers from the Santa Isabel District Hospital, El Porvenir. A total of 95 participants were included; 61.1%

considered psychosocial risk factors at a medium level, of which 36.8% were located in low work stress, 17.9% medium work stress, and 6.3% high work stress. A significant correlation was determined between psychosocial risk factors and work stress ( $\rho=0.534$ ,  $p < 0.05$ ). Our study revealed a moderate positive and significant correlation across all dimensions of psychosocial risk factors. This finding underscores the significant relationship between psychosocial risk factors and work stress in the Santa Isabel, El Porvenir District Hospital, 2022 health personnel.

*Keywords:* risk factors, psychosocial, work stress, health personnel

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: arrillo Bautista, J. K., & Vásquez Paredes, G. P. (2024). Factores de riesgo psicosociales asociados a estrés laboral en personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 2669– 2681. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2805>

## INTRODUCCIÓN

Las personas encargadas de trabajar en la salud, a menudo presentan situaciones que ponen en dificultad el estado mental en el trabajo, consiguientemente puede cambiar el bienestar, relacionado al estrés laboral (Nazarov et al., 2024). Los riesgos psicosociales pueden tener la predisposición de causar daño en los trabajadores de la salud (Di Tecco et al., 2020). Ansoleaga et al., 2015, los definió como un grupo conformado de distintas cualidades de la organización y el ambiente de trabajo que puede causar daño a la salud del trabajador. Son muchos los orígenes de los riesgos psicosociales (Barello et al., 2020). El trabajo que no condiciona un adecuado aporte económico es una de las causas de estrés financiero, en el trabajador puede crear la necesidad imperiosa de tener un adecuado ingreso económico ya la larga causar daño indirecto a la salud del trabajador; también puede generar falta al lugar de trabajo, alteración del ímpetu de colaboración con la institución, entre otros. (Scozzafave et al., 2019).

Existen muchas teorías que referencian a los distintos factores de riesgo psicosocial, una de ellas es el modelo Demanda-Control de Karasek y Theorell (Portoghese et al., 2020), el cual hace referencia a dos componentes que se involucran directamente con el estrés laboral, primero las exigencias laborales y demandas psicológicas del trabajo, y, segundo, la respuesta del trabajador ante las mismas. Otra de las teorías es el modelo del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (Siegrist, 1996) el cual involucra al origen de los riesgos psicosociales es originado por una alteración en el balance entre el esfuerzo dedicado del trabajador y la recompensa que se obtiene producto de esta dedicación. Menciona que el estrés se origina cuando una dedicación aumentada no genera las recompensas que se espera por el trabajador, y en el contexto del tiempo puede llegar a causar alguna patología de principal índole cardiovascular y/o músculo-esquelética (Fernández-López et al., 2005).

Existen 7 dimensiones correspondientes a la evaluación en los factores de riesgo psicosocial (Guàrdia Olmos et al., 2008): las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, las exigencias laborales, el papel laboral y desarrollo de la carrera, la interacción social y aspectos organizacionales, y la remuneración del rendimiento. Además existen algunas medidas que se administran con los efectos psicológicos las cuales son: comunicación clara, acceso a protección personal adecuada, descanso correcto, y acompañamiento tanto práctico como psicológico (Leyva-Vela et al., 2018). Cuando se solicita opinión de los trabajadores en lo concerniente a la forma de organizar y de aplicar algunos cambios de aspecto laboral, que incluye la seguridad, se correlaciona directamente con un beneficio sostenido en la satisfacción del mismo, lo que conlleva a un bienestar de la salud de los trabajadores, ya que se consigue fortalecer el control, la conciencia del trabajo y la organización y comprensión de las exigencias y el proceso de trabajo, y con ello participan activamente en la reducción de los obstáculos en el ambiente laboral (Zoeckler, 2018).

En el trabajo puede ocurrir estrés, y esta se relaciona entre el trabajador y el medio donde desempeña sus funciones, el estrés que se origina predispone al trabajador a enfrentar las metas que sobrepasan la preparación de las personas, con ello se pone en manifiesto una alteración del bienestar personal, el cual es de naturaleza compleja y termina provocando malestar en el trabajador (Maslach et al., 2001). Del mismo modo (Albini et al., 2011) define al estrés laboral como aquellas condiciones que se interrelacionan con el desempeño laboral y que terminan comprometiendo la salud y el bienestar de los trabajadores. Las personas dedicadas al rubro de la salud conforman la cima de la atención sanitaria y médica, ya que se encargan del cuidado integral y de mantener el bienestar físico y social de las personas. Sin embargo, aún existe una clara deficiencia de investigaciones que aclaren la interrelación entre los factores de riesgo psicosociales y la incidencia de estrés laboral en hospitales nacionales. Por todo ello es imprescindible determinar la relación que existe entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022.

El objetivo general fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022. Los objetivos específicos fueron determinar la relación que existe de cada dimensión comparados con el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022.

## **METODOLOGÍA**

**Diseño del estudio:** Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y correlacional. La declaración de la iniciativa Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology (STROBE) sirvió para revisar el proceso del estudio en todos sus ámbitos.

**Población:** La población estuvo conformada por los trabajadores asistenciales del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022.

**Criterios de selección:** Fueron incluidos todo el personal de salud que trabaja en áreas asistenciales del Hospital Distrital Santa Isabel y que firmaron voluntariamente el consentimiento informado. Personal de salud con más de un año de permanencia en la modalidad de contratación administrativa de servicios, nombrados, plazo fijo. Fueron excluidos el personal de salud con contratos por terceros, personal de salud que labora en áreas administrativas, pilotos de ambulancia, personal de limpieza, vigilantes, personal de salud que se encuentre en trabajo remoto o mixto, personal sanitario realizando el servicio rural y urbano marginal de salud (SERUMS) y aquellos trabajadores que no firmaron el consentimiento informado.

## **Muestra y muestreo**

Se empleó una muestra censal conformada por 95 trabajadores asistenciales. Se aplicó el cuestionario modificado de los factores de riesgo psicosocial de Pando Moreno et al., 2016: el cual evalúa 7 dimensiones y 46 ítems con los indicadores: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre; se consideró 3 rangos: bajo (< 92); medio (93 a 184) y alto (> 185). Se evaluó el cuestionario de estrés laboral de Bazualdo Fiorini, 2018, el cual consta de 25 preguntas, con 7 alternativas: nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre; se consideró estrés laboral a un puntaje mayor a 118.

## **Definición operacional de las variables**

**Factores de riesgo psicosociales:** Aquellas condiciones en el lugar de trabajo que pueden originar algún tipo de afectación en torno a la salud y el bienestar de los trabajadores.

**Estrés laboral:** Es la producción de una alteración entre la exigencia en el trabajo y la dificultad en la capacidad de responder a ésta de manera eficiente.

**Procedimientos:** La recopilación de los datos empleó métodos de encuesta para las variables de investigación. Esta información se realizó a través de cuestionarios, empleando la recopilación de datos, el cual contiene un grupo de interrogantes cerradas y abiertas relacionada con las variables del estudio. Se utilizó una ficha de recopilación de datos generales para el estudio (edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, servicio en que labora, descripción de funciones, años de servicio, turnos, tipo de contrato laboral en otra institución). Los cuestionarios se aplicaron de forma virtual usando la plataforma Google Forms y además fueron enviados a través de WhatsApp, a los trabajadores con los criterios de inclusión. Los datos recolectados se acumularon en un banco de datos diseñado en Microsoft Office Excel, posterior a ello se procesó en el paquete estadístico SPSS Vr. 28.

## **Análisis estadístico**

A través del análisis descriptivo, se analizó el conjunto de datos obtenidos con el fin de observar las variables y cada una de las dimensiones del trabajo de investigación. En la estadística inferencial, para cumplir con los objetivos se realizó un análisis estadístico bivariado, para la comparación de la variable cuantitativa se utilizó rho Spearman; si  $p < 0.05$  se consideró con significancia estadística. Se realizó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov. Se calculó como medida de asociación el odds ratio y los intervalos de confianza al 95%.

### Aspectos éticos

Se solicitó autorización para la ejecución del proyecto a la dirección de la Red de Salud Trujillo Este y a la jefatura de la unidad de Desarrollo Innovación e investigación del mismo. Toda información brindada y derechos de empleados fueron protegidos con el respaldo del comité de ética de la Universidad César Vallejo y la Ley General de Salud. Se consideró el informe de Belmont; de Beauchamp y Childress que especifican el respeto a la persona según el consejo de organizaciones internacionales de las ciencias médicas (CIOMS), por lo que se respetó la libre opinión de cada participante, así como su autorización para participar o no en el estudio.

### RESULTADOS

Se realizaron 95 encuestas que correspondían a 95 trabajadores asistenciales. La edad promedio fue de  $40,69 \pm 8,23$ . De los cuales 15 (15,79%) presentaron estrés laboral y 80 (84,21%) no presentaron estrés laboral. El sexo predominante fue el femenino con 76 (80%), de los cuales el 14 (18,42%) presentó estrés laboral. La mayoría de los trabajadores eran casados 59 (62,10%), y la mayoría tiene un grado de instrucción universitario 55 (57,89%). La mayoría de trabajadores desempeñan sus labores en otras áreas distintas a la emergencia 61 (64,21%). Hubo un total de 35 (36,84%) médicos encuestados y la mayoría de trabajadores labora en turno rotativo 75 (78,94%). De los trabajadores encuestados un total de 53 (55,78%) tiene un contrato de nombramiento y 57 (60%) trabaja además en otra institución (Tabla 1).

**Tabla 1**

*Características generales de los trabajadores asistenciales*

Característica	Estrés laboral		Valor p
	SI (n = 15)	NO (n = 80)	
Edad (años)	36,8 ± 5,77	44,59 ± 10,11	0,002
<b>Sexo</b>			0,159
Masculino	1 (6,67%)	18 (22,50%)	
Femenino	14 (93,33%)	62 (77,50%)	
<b>Estado civil</b>			0,329
Casado	11 (7,33%)	48 (60%)	
Soltero	4 (92,67%)	32 (40%)	
<b>Grado de instrucción</b>			0,001
Técnico	0 (0%)	9 (11,25%)	
Universitario	1 (6,67%)	54 (67,50%)	
Posgrado	14 (93,33%)	17 (21,25%)	
Años de trabajo	5,07 ± 4,68	10,80 ± 10,80	0,047
<b>Área de trabajo</b>			0,422
Emergencia	4 (26,67%)	30 (37,50%)	
Otras áreas	11 (73,33%)	50 (62,50%)	
<b>Labor asistencial</b>			0,009
Médico	10 (66,67%)	25 (31,25%)	
Paramédico	5 (33,33%)	55 (68,75%)	
<b>Turno de trabajo</b>			0,035

Diurno	0 (0%)	19 (23,75%)	
Rotativo	15 (100%)	61 (76,25%)	
<b>Tipo de contrato</b>			0,385
Nombrado	8 (53,33%)	45 (56,25%)	
Contratado	7 (46,67%)	35 (43,75%)	
<b>Trabajo en otra institución</b>			0,022
Pública	2 (13,33%)	36 (45%)	
Privada	13 (86,67%)	44 (55%)	

**Fuente:** datos procesados de la encuesta.

En cuanto a la relación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral. Los resultados describen que, de 95 encuestados, el 35.8% (34) perciben que los factores de riesgos psicosociales son bajos; del cual el 24.2% (23) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 10.5% (10) medio y 1.1% (1) alto en el estrés laboral. Además, el 61.1% (58) consideran factores de riesgos psicosociales en un nivel medio; del cual el 36.8% (35) se ubicó en bajo, 17.9% (17) medio y 6.3% (6) alto al estrés laboral, finalmente, el 3.2% (3) de trabajadores de salud perciben factores de riesgo psicosociales donde el 2.1% (2) se ubica medio y 1.1% (1) en alto que atribuye un estrés laboral alto. Además, se evidencia un factor de riesgo en un nivel mediano que atribuye a un estrés laboral bajo (Tabla 2).

**Tabla 2**

*Tabla cruzada de los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral*

	Nivel	Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Factores de riesgo psicosocial	Bajo	23 (24,2%)	10 (10,5%)	1 (1,1%)	34 (35,8%)
	Medio	35 (36,8%)	17 (17,9%)	6 (6,3%)	58 (61,1%)
	Alto	0 (0%)	2 (2,1%)	1 (1,1%)	3 (3,2%)
Condiciones del lugar de trabajo	Bajo	28 (29,5%)	14 (14,7%)	4 (4,2%)	46 (48,4%)
	Medio	23 (24,2%)	9 (9,5%)	1 (1,1%)	33 (34,7%)
	Alto	7 (7,4%)	6 (6,3%)	3 (3,2%)	16 (16,8%)
Carga de trabajo	Bajo	27 (28,4%)	12 (12,6%)	2 (2,1%)	41 (43,2%)
	Medio	30 (31,6%)	13 (13,7%)	4 (4,2%)	47 (49,5%)
	Alto	1 (1,1%)	4 (4,2%)	2 (2,1%)	7 (7,4%)
Contenido y las características de la tarea	Bajo	31 (32,6%)	16 (16,8%)	4 (4,2%)	51 (53,7%)
	Medio	26 (27,4%)	10 (10,5%)	3 (3,2%)	39 (41,1%)
	Alto	1 (1,1%)	3 (3,2%)	1 (1,1%)	5 (5,3%)
Exigencias laborales	Bajo	9 (9,5%)	5 (5,3%)	0 (0%)	14 (14,7%)
	Medio	33 (34,7%)	18 (18,9%)	6 (6,3%)	57 (60%)
	Alto	16 (16,8%)	6 (6,3%)	2 (2,1%)	24 (25,3%)
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Bajo	15 (15,8%)	4 (4,2%)	0 (0%)	19 (20%)
	Medio	31 (32,6%)	18 (18,9%)	6 (6,3%)	55 (57,9%)
	Alto	12 (12,6%)	7 (7,4%)	2 (2,1%)	21 (22,1%)
Interacción social y aspectos organizacionales	Bajo	38 (40%)	17 (17,9%)	3 (3,2%)	58 (61,1%)
	Medio	16 (16,8%)	10 (10,5%)	5 (5,3%)	31 (32,6%)
	Alto	4 (4,2%)	2 (2,1%)	0 (0%)	6 (6,3%)
Remuneración de rendimiento	Bajo	21 (22,1%)	10 (10,5%)	2 (2,1%)	33 (34,7%)
	Medio	22 (23,2%)	10 (10,5%)	5 (5,3%)	37 (38,9%)
	Alto	15 (15,8%)	9 (9,5%)	1 (1,1%)	25 (26,3%)

**Fuente:** datos procesados de la encuesta

En la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral (Tabla 3). La correlación entre las variables muestra un resultado de  $\rho = 0.534$  y  $p < 0.05$ , en consecuencia, los factores de riesgo psicosociales tienen relación significativa con el estrés laboral. Se obtuvo una correlación moderada positiva y con significancia estadística en todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial. En la correlación entre las condiciones del lugar de trabajo y estrés laboral en el personal de salud, se obtuvo un valor de  $\rho = 0.442$  y  $p < 0.05$ . Según la correlación entre la carga de trabajo y estrés laboral en el personal de salud. Se obtuvo,  $\rho = 0.410$  y  $p < 0.05$ . La correlación entre el contenido y características de la tarea y estrés laboral en el personal de salud. Se encontró  $\rho = 0.466$  y  $p < 0.05$ . La correlación entre las exigencias laborales y estrés laboral en el personal de salud. Se prueba la correlación, con una  $\rho = 0.448$  y  $p < 0.05$ . La correlación entre el papel laboral y estrés laboral en el personal de salud. Se consiguió  $\rho = 0.428$  y  $p < 0.05$ . La correlación entre la interacción social y estrés laboral en el personal de salud. Se obtuvo una  $\rho = 0.456$  y  $p < 0.05$ . La correlación entre remuneración del rendimiento y estrés laboral en el personal de salud. Se obtuvo  $\rho = 0.436$  y  $p < 0.05$  (Tabla 3).

**Tabla 3**

*Correlación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral*

Factores de riesgo psicosocial	Rho de Spearman	
	Coefficiente de correlación	
Factores de riesgo psicosocial	Coefficiente de correlación	,534**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Condiciones del lugar de trabajo	Coefficiente de correlación	,442**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Carga de trabajo	Coefficiente de correlación	,410**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Contenido y las características de la tarea	Coefficiente de correlación	,466**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Exigencias laborales	Coefficiente de correlación	,448**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Papel laboral y desarrollo de la carrera	Coefficiente de correlación	,428**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Interacción social y aspectos organizacionales	Coefficiente de correlación	,458**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000
Remuneración de rendimiento	Coefficiente de correlación	,436**
	Significancia (bilateral) N = 95	,000

**Nota:** \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la distribución de trabajadores de la salud según sectores de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral. Se muestra que las dimensiones que tuvieron los scores significativamente más altos fueron contenido y características de la tarea ( $19,93 \pm 6,67$  vs  $16,11 \pm 3,92$ ,  $p = 0,003$ ), exigencias laborales ( $25,13 \pm 2,75$  vs  $21,24 \pm 5,47$ ,  $p = 0,009$ ), papel laboral y desarrollo de la carrera ( $16,67 \pm 3,24$  vs  $14,55 \pm 3,55$ ,  $p = 0,035$ ) e interacción social ( $25,20 \pm 7,70$  vs  $20,10 \pm 7,23$ ,  $p = 0,015$ ); el score total en los grupos con y sin estrés laboral fueron  $137,80 \pm 31,95$  vs  $116,08 \pm 23,65$ ,  $p = 0,003$ ). (Tabla 4).

**Tabla 4**

*Distribución de trabajadores de la salud según scores de las dimensiones de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral*

Factores de riesgo psicosociales	Estrés laboral		Valor p
	SI (n = 15)	NO (n = 80)	
Condiciones del lugar de trabajo	27,67 ± 7,13	23,63 ± 7,13	0,059
Carga de trabajo	13,47 ± 6,23	11,51 ± 3,58	0,093
Contenido y las características de la tarea	19,93 ± 6,67	16,11 ± 3,92	0,003
Exigencias laborales	25,13 ± 2,75	21,24 ± 5,47	0,009
Papel laboral y desarrollo de la carrera	16,67 ± 3,24	14,55 ± 3,55	0,035
Interacción social y aspectos organizacionales	25,20 ± 7,70	20,10 ± 7,23	0,015
Remuneración de rendimiento	9,73 ± 3,77	8,94 ± 3,12	0,451
<b>Total</b>	<b>137,80 ± 31,95</b>	<b>116,80 ± 23,65</b>	<b>0,003</b>

**Fuente:** datos procesados de la encuesta.

## DISCUSIÓN

El estrés laboral ha sido previamente evaluado y medido a través de diversos cuestionarios como el de Maslach et al., 2001; ó el cuestionario de estrés en el trabajo elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Organización Mundial de la Salud (OMS) entre otros (Frantz & Holmgren, 2019; Güler et al., 2019; Marinez-Espinosa et al., 2014); Por tanto, todos los cuestionarios tienen una coincidencia en aspectos como agotamiento emocional, despersonalización, además de la realización personal reducida, situaciones que afectan al profesional de la salud en los diversos aspectos de su vida incluido el desempeño laboral, familiar y personal. Este problema emergente representa una crisis de salud pública con consecuencias negativas para todos los profesionales de la salud, pacientes, organizaciones y sistemas de salud. Los factores de riesgo psicosociales ocupacionales han demostrado estar relacionados a trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardíacas, además de estrés ocupacional en trabajadores que brindan atención médica (Bernal et al., 2015; Roncella, 2019).

En relación a la existencia de correlación entre los factores de riesgo psicosociales y estrés laboral, un estudio realizado por Ilić et al., 2017, determinó la relación existente entre los riesgos psicosociales del trabajo y la presencia de estrés entre los médicos y el personal de enfermería; los médicos evaluados presentaron mayores exigencias emocionales (74,57 ± 16,85) y cognitivas (75,95 ± 13,74) que las enfermeras; sin embargo, los grupos ocupacionales mostraron altas demandas sensoriales y responsabilidades en su centro de trabajo, pese su bajo grado de autonomía. Otro estudio realizado en el 2018 por De Sio et al. a 338 trabajadores, demostraron que la inestabilidad laboral por la contratación eventual altera las percepciones de riesgo psicosocial y, predispone a que los trabajadores se sientan vulnerables y esto causa estrés laboral; Encontraron que empleados con contratos temporales presentaron puntajes más bajos que aquellos con contratos indefinidos en todos los dominios. Estos hallazgos son coherentes con nuestros resultados, y muestran que los trabajadores son vulnerables a los riesgos psicosociales y existe la posibilidad de desarrollar estrés laboral. Es importante destacar que los riesgos psicosociales si aparecen, es debido a un mal diseño de trabajo, de organización y de gestión del trabajo, es decir un tema netamente administrativo o gerencial, que requiere un abordaje urgente.

A mayores condiciones del lugar del trabajo será menor el estrés laboral del personal de salud. Este resultado tiene semejanza con un estudio realizado en el 2022 por Castro et al, relacionado a la enfermedad profesional junto a los riesgos psicosociales en un hospital, evidenció que las necesidades cuantitativas, la conciencia laboral y los problemas económicos eran factores predictores de los

síntomas, y que la conciencia laboral interactúa con las necesidades cuantitativas atenuando sus efectos para el conjunto del hospital.

Cuando es menor magnitud el contenido y la característica de la tarea, se relaciona con un menor estrés laboral. Se evidencia, que el trabajo es repetitivo, rutinario y que, en ocasiones cansa por la misma actividad laboral, conllevando a problemas entre compañeros de trabajo, sin embargo, los cambios constantes en el desarrollo de las actividades a la mayoría le permiten desarrollar sus habilidades y destrezas. Por otro lado, a menores exigencias laborales será menor el estrés laboral. Se encontró que el tener menos años de trabajo se asoció al estrés laboral; un estudio realizado en el 2021 por Murat et al, los trabajadores de la salud con menos años de experiencia laboral y más jóvenes se sentían inadecuados para su puesto de trabajo y presentaban niveles más altos de estrés laboral. Tener menos años de trabajo laboral expone a los trabajadores de la salud al temor de cometer errores, más carga de trabajo, tal vez abuso por parte de aquellos que ya tienen muchos años de trabajo.

A menor papel laboral y desarrollo de la carrera será menor el estrés laboral. Se evidencia que asistir a las capacitaciones de sesiones educativas para mejorar las habilidades según las exigencias del trabajo, no es representativo, debido a que los cargos que ocupan no cumplen con sus expectativas delimitando las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal para la formación y/o capacitaciones. Además, se asocia la edad, similar a los resultados obtenidos en nuestro estudio, donde los trabajadores que tuvieron estrés laboral fueron más jóvenes en comparación con aquellos que no presentaron estrés laboral. Un estudio realizado en el 2020 por Mo et al, investigaron el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería jóvenes, reportando que en los más jóvenes tuvieron una edad promedio de  $32,71 \pm 6,52$ . Otro estudio realizado en el 2020 por Galaiya et al, encontraron una asociación entre la edad menor y los niveles más altos de estrés laboral; estos reportes muestran hallazgos similares a nuestro estudio; probablemente los profesionales de la salud más jóvenes no se ven inmersos adecuadamente su entorno o tienen mayores demandas de trabajo que los expone a presentar estrés laboral.

A menor interacción social y aspectos organizacionales será menor el estrés laboral. Se manifiesta que tienen dificultad en la relación con los compañeros de trabajo, donde se necesita la participación de diversos grupos de trabajo para poder coordinar con su jefe inmediato, puesto, que el sistema de control del personal es incorrecto, debido a que no se encuentra un personal capacitado en el puesto de trabajo y esto no permite la buena comunicación sobre los cambios estructurales limitando así la cooperación para la toma de decisiones organizacionales. Se logró demostrar que el salario que perciben no está de acorde a las actividades que desarrollan, por lo que la mayoría se siente insatisfecho hasta incluso con el sistema de pensiones o prestaciones puesto que no se les brinda las mejores oportunidades de servicios, además, el bono que se les proporciona no logra compensar sus necesidades, es decir, no se logra la estabilidad económica. Los que tenían nivel de educación superior con posgrado estuvieron expuestos en mayor magnitud de presentar estrés laboral, indirectamente este hallazgo muestra que aquellos que realizan estudios de posgrado lo hacen en un entorno cercano, por tener actividades académicas aparte de las asistenciales y esto sobrecarga el trabajo, menos horas de descanso, mayores exigencias, todo ello contribuye a la aparición de estrés laboral. El ser médico resultó ser un factor asociado al estrés laboral. En un estudio realizado en el 2018 por Rotenstein et al. reportaron una prevalencia de estrés laboral en hasta 80.5%; el profesional médico debe tener mayor responsabilidad en la adecuada toma de decisiones y del cuidado de los pacientes enfermos. Además el médico es el más vulnerable a las demandas medicolegales, y sobre todo ahora que la sociedad tiene más exigencias de los médicos y tienen que trabajar con muchas limitaciones en el trabajo, cuyo acto médico se ve mermado por estas limitaciones.

El tener un horario rotativo, es decir trabajar diferentes turnos incluyendo las guardias nocturnas mostró ser un factor asociado al estrés laboral. En un trabajo realizado en el 2018 por Vidotti et al.,

encontraron que los profesionales que trabajaban en el turno nocturno, fueron significativamente más propensos a experimentar niveles elevados de estrés laboral; los turnos rotativos implica trabajar tanto en las noches como en el día, esto tiene toda una gama de alteraciones en la fisiología del personal de salud como las alteraciones del ritmo circadiano, sumado a esto todas las variables estudiadas influyen en la aparición del estrés laboral. Trabajar en establecimientos de salud privada de manera adicional, constituyó un factor asociado a estrés laboral, incrementa la carga laboral, pero adicional a esto el sector privado demanda mayor preparación y auditoría constante del trabajo realizado, todo ello conlleva a predisponer al estrés en el ámbito laboral del trabajador de la salud.

Existen limitaciones inherentes al tipo de estudio como son la dificultad para acceder a encuestar a toda la población, debido a falta de interés o de desconocimiento del estudio. Lo que en algunos casos puede llevar a una muestra no representativa con disminución de la validez interna. Se recomienda a los directivos del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir que puedan realizar un plan de actividades de capacitaciones que permita el análisis de los riesgos de los riesgos psicosociales y las desventajas de los riesgos laborales. Así como realizar la evaluación de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control en las entidades públicas (IPER) para conocer el nivel de las condiciones ambientales en cada puesto de trabajo, para considerar acciones correctivas y reducir el estrés laboral. Así mismo se sugiere la digitalización para la reducción de las actividades en papel, así poder agilizar la información de manera eficiente y eficaz. Los trabajadores del hospital desempeñan ser empáticos al momento de atender a los usuarios, evitando discrepancias, siendo competitivos profesionalmente.

### **CONCLUSIÓN**

Se concluye que existe relación significativa, en todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de la salud del Hospital Distrital Santa Isabel, El Porvenir, 2022. Por tanto, a menor riesgo psicosociales será menor la presencia de estrés laboral en el personal de salud. Estos resultados pueden servir para extrapolar la investigación hacia otros centros hospitalarios de tal forma que sirva para determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de salud a nivel nacional y disminuir o prevenir el estrés laboral actuando de forma oportuna.

## REFERENCIAS

- Albini, E., Zoni, S., Parrinello, G., Benedetti, L., & Lucchini, R. (2011). An integrated model for the assessment of stress-related risk factors in health care professionals. *Industrial Health*, 49(1), 15–23. <https://doi.org/10.2486/indhealth.ms948>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(1), 47–55. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Barello, S., Falcó-Pegueroles, A., Rosa, D., Tolotti, A., Graffigna, G., & Bonetti, L. (2020). The psychosocial impact of flu influenza pandemics on healthcare workers and lessons learnt for the COVID-19 emergency: A rapid review. *International Journal of Public Health*, 65(7), 1205–1216. <https://doi.org/10.1007/s00038-020-01463-7>
- Bazualdo Fiorini, E. (2018). Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25867>
- Bernal, D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F. G., & Serra, C. (2015). Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 635–648. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.003>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2018, 7649085. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Di Tecco, C., Nielsen, K., Ghelli, M., Ronchetti, M., Marzocchi, I., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2020). Improving Working Conditions and Job Satisfaction in Healthcare: A Study Concept Design on a Participatory Organizational Level Intervention in Psychosocial Risks Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3677. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103677>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER.” *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165–170. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Frantz, A., & Holmgren, K. (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ)—Reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health*, 19(1), 1580. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7940-5>
- Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: A systematic review. *Annals of the Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401–407. <https://doi.org/10.1308/rcsann.2020.0040>
- Guàrdia Olmos, J., Però, M., & Barrios Cerrejón, M. T. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20(4), 939–944.
- Güler, Y., Şengül, S., Çaliş, H., & Karabulut, Z. (2019). Burnout syndrome should not be underestimated. *Revista Da Associacao Medica Brasileira* (1992), 65(11), 1356–1360. <https://doi.org/10.1590/1806-9282.65.11.1356>

- Ilić, I. M., Arandjelović, M. Ž., Jovanović, J. M., & Nešić, M. M. (2017). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout—Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy*, 68(2), 167–178. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Jaramillo, C. (n.d.). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS. Retrieved May 17, 2024, from [https://www.academia.edu/36832501/Cuestionario\\_sobre\\_el\\_estr%C3%A9s\\_laboral\\_de\\_la\\_OIT\\_OMS](https://www.academia.edu/36832501/Cuestionario_sobre_el_estr%C3%A9s_laboral_de_la_OIT_OMS)
- Leyva-Vela, B., Llorente-Cantarero, F. J., Henarejos-Alarcón, S., & Martínez-Rodríguez, A. (2018). Psychosocial and Physiological Risks of Shift Work in Nurses: A Cross-Sectional Study. *Central European Journal of Public Health*, 26(3), 183–189. <https://doi.org/10.21101/cejph.a4817>
- Martínez-Espinosa, O. M., Belalcazar, L. J. D., & Quenguán-Quenguán, L. M. (2014). Estrés laboral en trabajadores con alto riesgo intralaboral en una institución hospitalaria nivel 3 de Buga, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2014.4892>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(Volume 52, 2001), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Méndez, N. C., & Cretton, X. S. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), 1–15.
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002–1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Murat, M., Köse, S., & Savaşer, S. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(2), 533–543. <https://doi.org/10.1111/inm.12818>
- Nazarov, A., Forchuk, C. A., Houle, S. A., Hansen, K. T., Plouffe, R. A., Liu, J. J. W., Dempster, K. S., Le, T., Kocha, I., Hosseiny, F., Heesters, A., & Richardson, J. D. (2024). Exposure to moral stressors and associated outcomes in healthcare workers: Prevalence, correlates, and impact on job attrition. *European Journal of Psychotraumatology*, 15(1), 2306102. <https://doi.org/10.1080/20008066.2024.2306102>
- Pando Moreno, M., Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del “Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo” en Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 77(4), 365–371.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., d’Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9430. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>
- Roncella, A. (2019). Psychosocial Risk Factors and Ischemic Heart Disease: A New Perspective. *Reviews on Recent Clinical Trials*, 14(2), 80–85. <https://doi.org/10.2174/1574887114666190301141628>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>

Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., & Henriques, S. H. (2019). Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 72(4), 834–840. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0311>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>

Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., & Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 26, e3022. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>

von Elm, E., Altman, D. G., Egger, M., Pocock, S. J., Gøtzsche, P. C., & Vandembroucke, J. P. (2008). Declaración de la Iniciativa STROBE (Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology): Directrices para la comunicación de estudios observacionales. *Gaceta Sanitaria*, 22(2), 144–150.

Zoekler, J. M. (2018). Occupational Stress Among Home Healthcare Workers: Integrating Worker and Agency-Level Factors. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 27(4), 524–542. <https://doi.org/10.1177/1048291117742678>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 