

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3393>

Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud

Job stress and job satisfaction in health care workers

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo

pg.thaliaaca98@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-5060-4097>

Darwin Raúl Noroña-Salcedo

pg.docentedns@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-0630-0456>

Raúl González-Salas

ua.raulgonzalez@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1623-3709>

Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

pg.docentegca@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8734-8012>

Recepción: 15 de abril 2023

Revisado: 23 de junio 2023

Aprobación: 01 de agosto 2023

Publicado: 15 de agosto 2023

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

RESUMEN

Objetivo: determinar el grado de influencia que el estrés ejerce en la satisfacción laboral del personal. **Método:** Descriptiva observacional. **Resultados:** el coeficiente de correlación arrojó un valor de -0,667 que corresponde a una correlación negativa media. Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna. **Conclusión:** El estrés registrado en la Clínica San Pablo, está relacionado con niveles altos de satisfacción laboral y, de hecho, llega a explicar hasta casi la mitad de las percepciones de agrado, placer y complacencia de los colaboradores.

Descriptores: desgaste profesional; estrés laboral; desgaste psicológico. (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the degree of influence that stress exerts on staff job satisfaction. **Method:** Descriptive observational. **Results:** the correlation coefficient yielded a value of -0.667, which corresponds to an average negative correlation. Therefore, the alternative hypothesis is validated. **Conclusion:** The stress recorded at Clínica San Pablo is related to high levels of job satisfaction and, in fact, explains up to almost half of the perceptions of pleasure, pleasure and satisfaction of the collaborators.

Descriptors: burnout professional; occupational stress; burnout, psychological. (Source: DeCS).

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

INTRODUCCIÓN

Las consecuencias de la exposición del estrés laboral (diestrés) ocasionan afectaciones en la salud del trabajador que se manifiestan a través de cambios de hábitos relacionados con la salud aumentando las conductas no saludables, como dieta inadecuada, fumar, consumo de bebidas alcohólicas, ausencia de actividad física, trastornos de alimentación como obesidad o anorexia. Existen también disfunciones en sistemas fisiológicos que ocasionan cefalea, hipertensión arterial, arritmias, asma, dermatitis, impotencia sexual, alteración en la menstruación, dispepsia, colon irritable, calambres, rigidez muscular, hipo e hiperglicemia y alteraciones de la tiroides.^{1 2 3}

Como parte de las perturbaciones mentales, son frecuentes las alteraciones del pensamiento que conlleva a miedos, fobias, pánicos y ansiedad, haciendo necesario el uso de ansiolítico, antidepresivos e incluso atención psicológica especializada. además, también la atención, memoria, percepción, juicios o toma de decisiones se ven comprometidas.^{4 5}

La satisfacción no solo está en relación con el salario sino con el significado que el individuo le da a su trabajo, depende también del éxito profesional, el grado de responsabilidad, los niveles de aspiración, la libertad, la socialización, el reconocimiento de la empresa. Por lo tanto, influirán en la percepción y expectativas de futuro de los colaboradores. El trabajo por sí mismo no genera enfermedad sino las condiciones laborales. La ocupación laboral, es un aspecto esencial en la vida de las personas, dado que no solamente representa la fuente económica de manutención que garantiza la salud, vivienda y educación; sino que representa una fuente motivacional.^{6 7 8 9 10}

Se tuvo por objetivo determinar el grado de influencia que el estrés ejerce en la satisfacción laboral del personal.

MÉTODO

Descriptiva observacional

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

Se trabajó en una población de 80 trabajadores de salud.

Se incluyeron a todo el personal del área de la salud con relación de dependencia y que firmaron consentimiento informado.

Se excluyeron a los trabajadores que al momento del levantamiento de la información se encontraban con baja médica, proceso de desvinculación, vacaciones o permiso por maternidad.

Se les aplicó encuesta y cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. ¹¹

Se aplicó estadística descriptiva.

RESULTADOS

La edad en su gran parte corresponde al grupo de 18 a 30 años con el 50%, seguido del grupo de edad de 31 a 41 años con el 39%, De acuerdo con el estado civil las personas solteras corresponden al más alto porcentaje con 49%, seguido del casado con el 31%, Se determinó que la ocupación fue la de los médicos residente que se presentan en mayor porcentaje con 25% y a continuación el personal de enfermería con el 20%. En cuanto al área de trabajo el 24% del personal labora en el área de hospitalización, en el área de aislamiento respiratorio el 18%, el 11% en el área de UCI La exposición al estrés se sumaron los valores correspondientes a, *estrés alto*, *estrés e intermedio* para determinar la exposición; y los valores de *bajo estrés* representan los no expuestos. Si se obtiene estos promedios, resulta que el 91% (73 individuos) del personal de salud no estuvieron afectados por el estrés laboral. No obstante, el 9% de exposición lo constituyen en mayor medida, la tecnología y la influencia del líder, que han registrado 15 (19%) y 13 (16%) personas en la categoría de estrés alto. Le siguen las sub dimensiones de falta de cohesión (7%), territorio y clima organizacional (ambas con 6%), respaldo de grupo (5%) y estructura organizacional (4%).

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

La estructura organizacional tuvo una valoración positiva en el 95% de los encuestados (77 personas), seguida del respaldo del grupo con 93% (76 individuos), y de territorio (84%) y clima (81%). Esto quiere decir que la organización del trabajo, la fraternidad – sentido de equipo, el dominio en las actividades y la percepción general del ambiente de trabajo; gozan de una alta significación dentro de las opiniones de los colaboradores. El 67% (53 personas) se encuentran satisfechas con respecto a las condiciones laborales, las actividades, las recompensas y el liderazgo de las autoridades. El 90% (72 informantes), registran opiniones favorables acerca del ambiente físico en el cual se ponen de manifiesto contaminantes de iluminación, ruido, sustancias químicas, microorganismos, ergonomía de los muebles e instrumentos de trabajo, entre otras. La satisfacción intrínseca que nace del orgullo y complacencia de los aspectos internos del trabajo, alcanzó el 74% de valoraciones satisfactorias. En tercer lugar, la supervisión y participación, obtuvo el 59% de respuestas positivas y; las percepciones de las prestaciones se adjudicaron con el 46% de favorabilidad, siendo esta también la dimensión que recibió la menor calificación en el rango de satisfacción laboral.

Para la comprobación de las hipótesis, en primer lugar, se obtuvo con base a la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la confirmación de que los valores numéricos de la satisfacción laboral correspondían a un nivel de significancia menor a 0,05. Al comprobarse que la curva de distribución era no estándar, se escogió la correlación de Spearman con un nivel de significancia de 0,01. En dicho coeficiente, se puede observar un valor de 0,00 con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, el coeficiente de correlación arrojó un valor de -0,667 que corresponde a una correlación negativa media. Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna. Finalmente, se logró elevar al cuadrado al coeficiente de correlación para obtener el coeficiente de determinación. El registro final puntuó en 0,44. Esto quiere decir que, el estrés laboral explica hasta el 44% de la satisfacción que los trabajadores tienen en su medio ambiente.

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

DISCUSIÓN

En análisis realizados a trabajadores de la salud identificaron que la estructura organizacional había sido el factor con mayor exposición a estrés, afectando en promedio hasta en el 64% de la población, en segundo lugar, el clima organizacional con 61%, luego la tecnología con 59%, seguido del liderazgo y las condiciones de trabajo con un 57%. Estos datos promediales de las tres investigaciones, son diferentes a las interpretadas en la clínica San Pablo, puesto que el orden de exposición fue el siguiente: tecnología 19%, influencia del líder 16%, falta de cohesión 7%, clima organizacional 6%, territorio organizacional 6%, respaldo del grupo 5%, estructura organizacional 4%.^{12 13}

La satisfacción laboral estudiada por¹⁴ informa que existen altos niveles de gratificación en una población de 75 individuos, en donde, la satisfacción intrínseca fue la que mayor puntuación obtuvo (92%), seguida de la supervisión / participación de los trabajadores (90%) y finalmente el ambiente físico y las prestaciones con un 80% de aceptación cada una. Este abordaje que fue hecho durante la emergencia sanitaria, es similar a los datos obtenidos en la segunda variable.

CONCLUSIONES

El estrés registrado en la Clínica San Pablo, está relacionado con niveles altos de satisfacción laboral y, de hecho, llega a explicar hasta casi la mitad de las percepciones de agrado, placer y complacencia de los colaboradores. En este sentido, los estresores están incrementando la presencia de un indicador positivo como es la satisfacción laboral. Ergo, el término más adecuado para describir a la variable independiente es *euestrés*. Este descubrimiento refuerza la premisa de que las experiencias catastróficas provocadas por la pandemia COVID 19, también lograron desarrollar capacidades integrativas como la fortaleza del equipo, el optimismo por el futuro y la capacidad de

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

adaptación. Los resultados inferenciales son un ejemplo de los procesos resilientes del personal médico y administrativo de esta casa de salud privada.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen conflicto de interés en la publicación de este artículo.

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS

1. Yang J, Tang S, Zhou W. Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction Therapy on Work Stress and Mental Health of Psychiatric Nurses. *Psychiatr Danub.* 2018;30(2):189-196. doi:10.24869/psyd.2018.189
2. Yang T, Qiao Y, Xiang S, Li W, Gan Y, Chen Y. Work stress and the risk of cancer: A meta-analysis of observational studies. *Int J Cancer.* 2019;144(10):2390-2400. doi:10.1002/ijc.31955
3. Ezenwaji IO, Eseadi C, Okide CC, et al. Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine (Baltimore).* 2019;98(3):e13889. doi:10.1097/MD.00000000000013889
4. Foster K, Cuzzillo C, Furness T. Strengthening mental health nurses' resilience through a workplace resilience programme: A qualitative inquiry. *J Psychiatr Ment Health Nurs.* 2018;25(5-6):338-348. doi:10.1111/jpm.12467
5. Foster K, Roche M, Delgado C, Cuzzillo C, Giandinoto JA, Furness T. Resilience and mental health nursing: An integrative review of international literature. *Int J Ment Health Nurs.* 2019;28(1):71-85. doi:10.1111/inm.12548

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

6. Pearson E, Frakt A. Medical Scribes, Productivity, and Satisfaction. *JAMA*. 2019;321(7):635-636. doi:10.1001/jama.2019.0268
7. Vermeersch JA, Feeney MJ, Wesner KM, Dahl T. Productivity improvement and job satisfaction among public health nutritionists. *J Am Diet Assoc*. 1979;75(6):637-640.
8. Arnold AE, Coffeng JK, Boot CR, et al. The Relationship Between Job Satisfaction and Productivity-Related Costs: A Longitudinal Analysis. *J Occup Environ Med*. 2016;58(9):874-879. doi:10.1097/JOM.0000000000000831
9. Mockało Z, Widerszal-Bazyl M. Role of job and personal resources in the appraisal of job demands as challenges and hindrances. *PLoS One*. 2021;16(3):e0248148. doi:10.1371/journal.pone.0248148
10. Öhrn M, Wahlström V, Harder MS, et al. Productivity, Satisfaction, Work Environment and Health after Relocation to an Activity-Based Flex Office-The Active Office Design Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(14):7640. doi:10.3390/ijerph18147640
11. Luengo Martinez CE, Lara Jaque R, López Espinoza M Ángel. Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile [Analysis of the principal components of the Job Satisfaction scale (S20-23) measured in a sample of nurses from Primary Care Centers in the provinces of Ñuble and Valparaíso, Chile]. *Enf Global*. 2016;15(1):195-207.
12. Robalino Acosta, J. Estrés laboral y su relación con el síndrome de doble presencia en el área administrativa de una empresa de producción en Ambato [Work stress and its relationship with the double presence syndrome in the administrative area of a manufacturing company in Ambato]. 2019. <https://n9.cl/55diu>
13. Paredes Saavedra M. Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos [Cohesion teams and working environment perceived by university employees Montemorelos]. *Apunt. univ*. 2013;3(2):39-56.
14. Cabay K. Estrés y satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital general IESS Riobamba durante la pandemia Covid19 [Stress and job

Thalia Antonieta Cumbicus-Astudillo; Darwin Raúl Noroña-Salcedo; Raúl González-Salas; Gabriel Eduardo Cortez-Andrade

satisfaction in the administrative staff of the IESS Riobamba general hospital during the Covid19 pandemic]. <https://n9.cl/wk82z>

15. Li P, Peeters MCW, Taris TW, Zhang Y. In the Eye of the Beholder: Challenge and Hindrance Appraisals of Work Characteristics and Their Implications for Employee's Well-Being. *Front Psychol.* 2021;12:708309. doi:10.3389/fpsyg.2021.708309