



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES
CENTRO DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 7

“CORRELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL A DOS AÑOS DEL INICIO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR N° 7 DE AGUASCALIENTES.”

TESIS PRESENTADA POR
ARTURO DE JESÚS MEDINA GÓMEZ

PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA FAMILIAR

ASESOR:

DR. JAIME AZAHEL CARRANZA MURILLO

AGUASCALIENTES, AGUASCALIENTES, A ENERO DE 2025

DICTAMEN APROBACIÓN (ASESOR)



CARTA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TESIS

AGUASCALIENTES, AGS, A 14 DE FEBRERO DE 2024

**COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA EN INVESTIGACIÓN EN SALUD 101
HOSPITAL GENERAL DE ZONA No.1, AGUASCALIENTES**

**DR. CARLOS ALBERTO PRADO AGUILAR
COORDINADOR AUXILIAR MÉDICO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
P R E S E N T E**

Por medio de la presente le informo que el Residente de la Especialidad de Medicina Familiar del Hospital General de Zona No. 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social de la Delegación Aguascalientes.

DR. ARTURO DE JESUS MEDINA GOMEZ

Ha concluido satisfactoriamente con el trabajo de titulación denominado:

“Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes”

Número de Registro: **R-2022-101-048** del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud No. 101.

Elaborado de acuerdo con la opción de titulación: **TESIS.**

El **Dr. Arturo de Jesús Medina Gómez** asistió a las asesorías correspondientes y realizó las actividades apegadas al plan de trabajo, por lo que no tengo inconvenientes para que se proceda a la impresión definitiva ante el comité que usted preside, para que sean realizados los tramite correspondientes a su especialidad, Sin otro particular, agradezco la atención que sirva a la presente, quedando a sus órdenes para cualquiera aclaración.

ATENTAMENTE:


**Dr. Jaime Azahel Carranza Murillo
DIRECTOR DE TESIS**

DICTAMEN APROBACIÓN (DELEGACIÓN)



AGUASCALIENTES, AGS, A 15 DE MARZO DE 2024

DR. EN FARM. SERGIO RAMIREZ GONZALEZ
DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS DE LA SALUD

PRESENTE

Por medio de la presente le informo que el Residente de la Especialidad de Medicina Familiar del Hospital General de Zona No. 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social de la Delegación Aguascalientes.

DR. ARTURO DE JESUS MEDINA GOMEZ

Ha concluido satisfactoriamente con el trabajo de titulación denominado:

“Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes”

Número de Registro: **R-2022-101-048** del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud No. 101.

Elaborado de acuerdo con la opción de titulación: **TESIS.**

El **Dr. Arturo de Jesús Medina Gómez** asistió a las asesorías correspondientes y realizó las actividades apegadas al plan de trabajo, cumpliendo con la normatividad de investigación vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sin otro particular, agradezco a usted su atención, enviándole un cordial saludo.


ATENTAMENTE:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos A. Prado A.'.

DR. CARLOS ALBERTO PRADO AGUILAR

COORDINADOR AUXILIAR MEDICO DE INVESTIGACION EN SALUD

EVIDENCIA DE ENVÍO A PUBLICACIÓN

RMF - Artículo registrado
correctamente  Recibidos



Online submission m... 17:19



para mí v



PERMANYER MÉXICO
www.permalyer.com

Estimado/a Dr/Dra Arturo de Jesus,

Gracias por su interés en nuestra publicación. Le confirmamos que el artículo ['Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la UMF 7 de Ags' \(RMF/0019/25\)](#) se ha registrado correctamente en nuestro sistema.

El Comité Editorial de Revista Mexicana de Medicina Familiar con todo gusto revisará su manuscrito y en breve nos comunicaremos con Usted.

Muchas gracias y saludos cordiales,

El Editor
RMF



DICTAMEN APROBACIÓN SIRELCIS

SIRELCIS



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



Dictamen de Aprobado

Comité Local de Investigación en Salud **101**.
H GRAL ZONA NUM 1

Registro COFEPRIS **17 CI 01 001 038**
Registro CONBIOÉTICA **CONBIOETICA 01 CEI 001 2018082**

FECHA **Miércoles, 07 de diciembre de 2022**

Dr. jaime azahel carranza murillo

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título **Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes**, que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **A P R O B A D O**:

Número de Registro Institucional

R-2022-101-048

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE

M.E. CARLOS ARMANDO SANCHEZ NAVARRO
Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 101

Imprimir



DICTAMEN DE LIBERACIÓN ACADÉMICA PARA INICIAR LOS TRÁMITES DEL EXAMEN DE GRADO - ESPECIALIDADES MÉDICAS



Fecha de dictaminación dd/mm/aa: 17/02/25

NOMBRE: MEDINA GOMEZ ARTURO DE JESUS ID 345533

ESPECIALIDAD: EN MEDICINA FAMILIAR LGAC (del posgrado): ENFERMEDADES TRASMISIBLES Y ACCIDENTES

TIPO DE TRABAJO: Tesis Trabajo práctico

TÍTULO: CORRELACION ENTRE ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL A DOS AÑOS DEL INICIO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR N° 7 DE AGUASCALIENTES

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado): MEJORAR EL PROCESO POR PARTE DEL PERSONAL MEDICO Y SOBRE TODO ADMINISTRATIVO PARA PODER GENERAR O CREAR MEJOR AMBIENTE LABORAL Y SOBRE TODO PREVENIR PROBLEMAS DE SALUD EN EL PERSONAL MEDICO

INDICAR SI/NO SEGÚN CORRESPONDA:

Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:

- SI El trabajo es congruente con las LGAC de la especialidad médica
- SI La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
- SI Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
- SI Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
- SI Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
- SI El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
- SI Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
- NO Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
- SI Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)

El egresado cumple con lo siguiente:

- SI Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Docencia
- SI Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, etc)
- SI Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial, en caso de los posgrados profesionales si tiene solo tutor podrá liberar solo el tutor
- SI Cuenta con la aprobación del (la) Jefe de Enseñanza y/o Hospital
- SI Coincide con el título y objetivo registrado
- SI Tiene el CVU del Conahcyt actualizado
- NA Tiene el artículo aceptado o publicado y cumple con los requisitos institucionales

Con base a estos criterios, se autoriza se continúen con los trámites de titulación y programación del examen de grado

SI
No

FIRMAS

Revisó:

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:

MCB.E SILVIA PATRICIA GONZÁLEZ FLORES

Autorizó:

NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:

DR. SERGIO RAMÍREZ GONZÁLEZ

Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado

En cumplimiento con el Art. 105C del Reglamento General de Docencia que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: ... Cuidar la eficiencia terminal del programa de posgrado y el Art. 105F las funciones del Secretario Técnico, llevar el seguimiento de los alumnos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a los que me acompañaron y apoyaron para realizar este largo proceso de la realización de tesis. Primero a mis familiares, a mi asesor de tesis Dr. Azahel, a mi jefa de enseñanza Dra Vicky, a mis compañeros y ya ahora amigos de la residencia Alejandro, Fernando, María Fernanda, a la Dra Ericka por sus consejos, pero sobre todo a mi esposa Mónica que fue mi motivación y motor para poder lograrlo.



DEDICATORIAS

Está tesis la relaciono con los tres años de la residencia y por eso le dedico esto a mi papá y a mi mamá que me han apoyado desde siempre ya que sin ellos no hubiera podido lograr mis metas y objetivos que me he fijado, por su apoyo incondicional, sé el esfuerzo que tuvieron que hacer para llegar hasta donde estoy y les prometo que trataré siempre de que esten orgulloso de mi.



INDICE GENERAL

1.	INTRODUCCION	7
2.	MARCO TEORICO.....	8
2.1.	Búsqueda de artículos científicos.....	8
2.2.	ANTECEDENTES CIENTÍFICOS.....	14
2.3.	MODELOS Y TEORIAS	19
2.4.	MARCO CONCEPTUAL	25
3.	JUSTIFICACIÓN.....	26
4.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	27
4.1.	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO.....	27
4.2.	SISTEMA DE ATENCIÓN EN SALUD.....	28
4.3.	NATURALEZA Y DISTRIBUCIÓN DEL PROBLEMA	29
4.4.	GRAVEDAD DEL PROBLEMA	30
4.5.	FACTORES MÁS IMPORTANTES QUE PUEDEN INFLUIR EN EL PROBLEMA	30
4.6.	ARGUMENTOS CONVINCENTES DE QUE EL CONOCIMIENTO DISPONIBLE PARA SOLUCIONAREL PROBLEMA NO ES SUFICIENTE.....	31
4.7.	INFORMACIÓN QUE SE DESEA OBTENER	32
4.8.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	32
5.	OBJETIVOS.....	33
5.1.	OBJETIVO GENERAL	33
5.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
6.	HIPOTESIS.....	34
6.1.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 1 HA.....	34
6.2.	HIPÓTESIS NULA 1 HO	34
6.3.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 2 HA.....	34

6.4.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 2 HO	34
6.5.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 3 HA.....	34
6.6.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 3 HO	34
6.7.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 4 HA.....	34
6.8.	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 4 HO	34
7.	MATERIAL Y MÉTODOS	35
7.1.	TIPO DE ESTUDIO	35
7.2.	DISEÑO	35
7.3.	UNIVERSO DE ESTUDIO.....	35
7.4.	UNIDAD DE ANÁLISIS	35
7.5.	CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN	35
7.6.	MUESTREO.....	35
7.7.	TAMAÑO DE LA MUESTRA	36
7.8.	LUGAR EN DONDE SE DESARROLLARÁ EL ESTUDIO.....	36
7.9.	LOGÍSTICA.....	36
7.10.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	37
7.11.	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	39
7.12.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	40
8.	RESULTADOS.....	42
8.1.	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....	42
9.	DISCUSION	64
9.1.	LIMITACIONES.....	65
10.	CONCLUSIÓN.....	66
11.	GLOSARIO.....	67
12.	REFERENCIAS	68
13.	ANEXOS	71
	ANEXO A. Operacionalización de las Variables.	71

ANEXO B.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	85
ANEXO C.	MANUAL OPERACIONAL DEL PROTOCOLO.....	96
ANEXO D.	CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	116
ANEXO E.	CRONOGRAMA.....	117
ANEXO F.	CARTA D NO INCONVENIENTE	118

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1.	Edad de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	43
Gráfica 2.	Categoría que ocupan los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	44
Gráfica 3.	Años laborados de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	45
Gráfica 4.	Años laborando en el servicio actual de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS.....	46
Gráfica 5.	de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	53
Gráfica 6.	Curva con distribución normal cuestionario EDCO.....	56
Gráfica 7.	Curva de distribución normal Escala de Estrés Laboral Organizacional: Procesos Administrativos.	57
Gráfica 8.	Curva de distribución normal Escala de Estrés Laboral Organizacional: Condiciones Organizacionales.	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sexo de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS.....	42
Tabla 2.	Nivel de estudios de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	42
Tabla 3.	Estado civil los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS...	43
Tabla 4.	Turno de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS	44

Tabla 5. Resultados con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.....47

Tabla 6. Niveles de la Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS:48

Tabla 7. Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS:.....49

Tabla 8. Resultados Escala de Clima Organizacional EDCO50

Tabla 9. Frecuencia de porcentajes obtenidos de la escala EDCO de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS.54

Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov cuestionario EDCO55

Tabla 11. Distribución normal escala de Estrés Laboral Organizacional57

Tabla 12. Correlación Clima organizacional EDCO con estrés por procesos administrativos58

Tabla 13. Correlación Clima organizacional EDCO con estrés por Condiciones Organizacionales59

Tabla 14. Correlación Clima organizacional EDCO con la edad del trabajador59

Tabla 15. correlación Estrés por procesos administrativos y Edad del trabajador.60

Tabla 16. orrelación Estrés por Condiciones Organizacionales y Edad del trabajador. 60

Tabla 17. Correlación Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS 61

Tabla 18. correlación Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS 61

Tabla 19. correlación Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS. 62

Tabla 20. Correlación Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS 62

Tabla 21. Correlación Clima organizacional EDCO con Años laborando en el servicio actual. 63

Tabla 22. correlación estrés por Condiciones Organizacionales y Años laborando en el servicio actual.63

RESUMEN

Antecedentes: La pandemia de COVID-19 acentuó el estrés laboral en trabajadores de la salud, impactando su calidad de vida y desempeño. Factores como el riesgo de contagio, alta carga de trabajo, incertidumbre laboral y conflictos interpersonales influyeron negativamente en el clima organizacional. Diversos estudios han señalado la necesidad de fortalecer las condiciones laborales para reducir el estrés y mejorar el entorno de trabajo. **Objetivo:** Analizar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, dos años después del inicio de la pandemia por COVID-19. **Material y métodos:** Estudio cuantitativo, analítico, descriptivo y transversal. Se incluyó a 201 trabajadores de base, evaluando sus características sociodemográficas, niveles de estrés laboral y percepción del clima organizacional. Se utilizaron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Clima Organizacional (EDCO), ambas adaptadas a la población mexicana. Los datos se analizaron con el paquete estadístico SPSS versión 25, aplicando estadística descriptiva e inferencial para determinar correlaciones. **Resultados:** Predominó el género femenino (64.6%), con una media de edad de 37.35 años. La mayoría de los participantes reportó niveles bajos de estrés en las dimensiones organizacionales, aunque aspectos como la falta de tecnología y el equipo limitado generaron estrés ocasional o frecuente. El análisis reveló una correlación significativa entre estrés laboral y clima organizacional. La percepción de un clima laboral inadecuado estuvo asociada con niveles más altos de estrés laboral. **Conclusiones:** Este estudio resalta la necesidad de implementar estrategias de apoyo laboral que mejoren el clima organizacional y reduzcan el estrés laboral. Fortalecer la resiliencia y proporcionar condiciones laborales óptimas en los entornos de salud contribuirá al bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, a una atención médica de mayor calidad.

Palabras clave: Estrés laboral, Clima organizacional, Pandemia por COVID-19.

ABSTRACT

Background: The COVID-19 pandemic accentuated work stress in health workers, impacting their quality of life and performance. Factors such as the risk of contagion, high workload, job uncertainty, and interpersonal conflicts negatively influenced the organizational climate. Various studies have pointed out the need to strengthen working conditions to reduce stress and improve the work environment. **Objective:** To analyze the correlation between work stress and organizational climate in health workers at the Family Medicine Unit No. 7 in Aguascalientes, two years after the start of the COVID-19 pandemic. **Material and methods:** Quantitative, analytical, descriptive, and cross-sectional study. 201 permanent workers were included, evaluating their sociodemographic characteristics, levels of work stress, and perception of the organizational climate. The ILO-WHO Work Stress Scale and the Organizational Climate Scale (EDCO) were used, both adapted to the Mexican population. Data were analyzed using the SPSS version 25 statistical package, applying descriptive and inferential statistics to determine correlations. **Results:** Females predominated (64.6%), with an average age of 37.35 years. Most participants reported low levels of stress in organizational dimensions, although aspects such as lack of technology and limited equipment generated occasional or frequent stress. The analysis revealed a significant correlation between work stress and organizational climate. The perception of an inadequate work climate was associated with higher levels of work stress. **Conclusions:** This study highlights the need to implement job support strategies that improve the organizational climate and reduce work stress. Strengthening resilience and providing optimal working conditions in healthy environments will contribute to the well-being of workers and, consequently, to higher quality health care.

Keywords: Work stress, Organizational climate, COVID-19 pandemic.

1. INTRODUCCION

La pandemia por COVID-19 ha dejado un impacto significativo en los trabajadores de la salud, quienes enfrentaron una creciente presión debido a extensas jornadas laborales, falta de insumos, riesgo constante de contagio y la responsabilidad emocional de atender a pacientes en situaciones críticas. Estos factores incrementaron los niveles de estrés laboral y afectaron el clima organizacional en los entornos sanitarios, generando un desequilibrio que repercutió tanto en su bienestar físico y mental como en su desempeño profesional. A pesar de que múltiples estudios han documentado las consecuencias psicológicas de la pandemia en trabajadores de la salud, la relación específica entre el estrés laboral y el clima organizacional sigue siendo un área poco explorada, particularmente en México y en contextos específicos como las Unidades de Medicina Familiar.

Comprender esta relación resulta esencial, ya que el clima organizacional influye directamente en la percepción del entorno laboral, en las dinámicas interpersonales y en la calidad de los servicios brindados, mientras que el estrés laboral es una respuesta adaptativa que, si no se gestiona adecuadamente, puede desencadenar problemas como ansiedad, depresión, agotamiento profesional e incluso el abandono del trabajo. La falta de información clara y específica sobre cómo estos dos elementos interactúan en el contexto post-pandemia limita la capacidad de diseñar estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales y garantizar un entorno de trabajo saludable.

Es crucial generar evidencia que permita identificar los factores relacionados con estas dinámicas, ya que los resultados pueden orientar la implementación de políticas y programas de intervención que reduzcan el estrés laboral, fortalezcan la resiliencia y promuevan un clima organizacional favorable. Este conocimiento no solo beneficiará a los trabajadores de la salud, sino que también impactará positivamente en la calidad de atención que reciben los pacientes. Por ello, este estudio busca aportar información relevante y confiable sobre la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, contribuyendo a llenar el vacío de conocimiento en esta área y sentando las bases para futuras investigaciones e intervenciones que prioricen la salud y el bienestar en el ámbito laboral de la atención primaria.

2. MARCO TEORICO

2.1. Búsqueda de artículos científicos

Identificación, Selección y Elegibilidad Artículos identificados a través de las bases de datos y Base de Datos Pub Med
 Búsqueda en español

1.- Búsqueda general con descriptores: Estrés laboral AND clima organizacional AND COVID-19 AND trabajadores de la salud, Resultados 0 artículos.

El buscador sugiere incluir SARS-CoV-2.

2.- Búsqueda general con descriptores: Estrés laboral AND clima organizacional AND COVID-19 OR SARS-CoV-2 AND trabajadores de la salud, Resultados 23 artículos.

Se eliminaron 21, por tratar de temáticas de: Comportamiento epidemiológico en la población trabajadora 5, vacunación 4, efectos de covid intervenciones 3, adaptación de escalas de ansiedad 2, prevalencia de covid 2, acceso a los servicios de salud 2.

3.- Búsqueda específica con las variables de estudio utilizando los descriptores:
 (Estrés laboral[Title] AND (COVID-19[Title] OR SARS-CoV-2 [Title]))
 Resultado 0 artículos.

4.- Búsqueda Específica con las variables de estudio utilizando los descriptores:
 Clima organizacional [Title] AND (COVID-19[Title] OR SARS-CoV-2 [Title])
 Resultado 0 artículos.

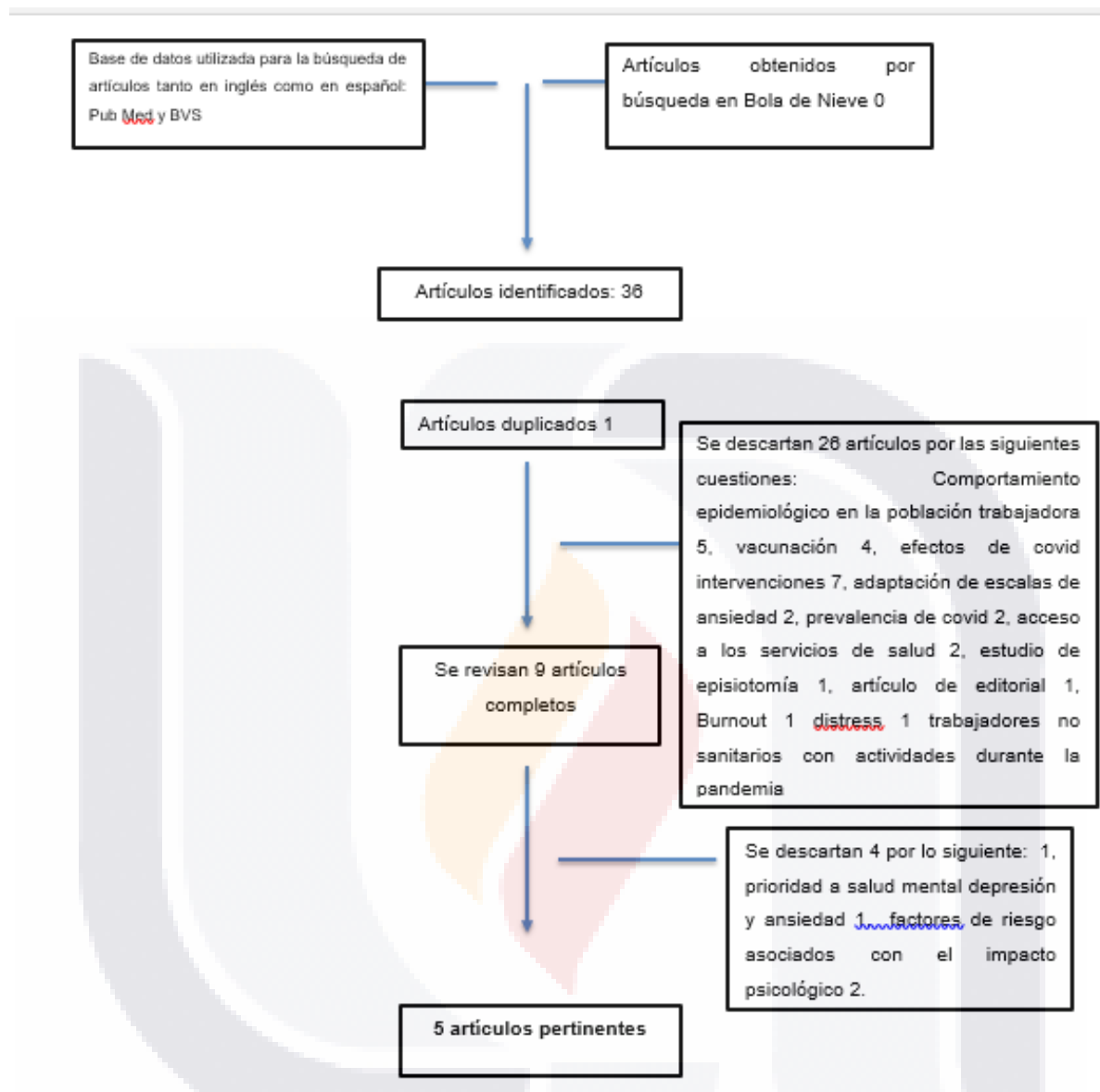
Artículos disponibles con esta búsqueda en español 2

Búsqueda en Ingles

1-- Búsqueda General con los descriptores: Work stress AND Covid 19 AND health workers OR profesionales AND work environment OR climate, Resultados 69 783 artículos. (Se realiza una nueva búsqueda para limitar los resultados debido que por lo menos una de las palabras claves se encuentran en todo el contenido del artículo)

2.- Búsqueda General con los descriptores: Work stress [Title] AND (Covid 19[Title] OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers[Title] OR profesionales[Title]) AND (work environment[Title] OR climate[Title])
Resultados 0 artículos.

Work stress, Covid 19, SARS-CoV-2, health workers or profesionales,work environment or climate.



Búsqueda con los descriptores: Work stress [Title] AND (Covid 19[Title] OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers [Title] OR profesionales[Title]) Resultados 1 artículos. Eliminado por ser un estudio de episiotomía.

Búsqueda con los descriptores: (Covid 19[Title] OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers[Title] OR profesionales[Title]) AND (work environment[Title] OR climate[Title]) Resultados 2 artículos.

Artículos disponibles con esta búsqueda en inglés 2

Base de Datos BVS

Búsqueda en español

1.- Búsqueda General con los descriptores: Estrés laboral AND clima organizacional AND COVID-19 AND trabajadores de la salud,

Resultados 0 artículos.

2.- Búsqueda General con los descriptores: Estrés laboral AND clima organizacional AND (COVID-19 OR SARS-CoV-2) AND trabajadores de la salud, Resultados 0 artículos.

3.- Búsqueda Específica con los descriptores: de estudio utilizando las palabrasclaves: Estrés laboral [Title] AND (COVID-19[Title] OR SARS-CoV-2 [Title])Resultado 0 artículos.

4.- Búsqueda Específica con las variables de estudio utilizando los descriptores:: Clima organizacional[Title] AND (COVID-19[Title] OR SARS-CoV-2 [Title]) Resultado 0 artículos.

Búsqueda en Inglés

1-- Búsqueda General con los descriptores: Work stress AND Covid 19 AND(health workers OR profesionales) AND (work environment OR climate), Resultados 2028 artículos.

2.- Búsqueda General con los descriptores: Work stress [Title] AND (Covid 19[Title] OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers[Title] OR professionals[Title]) AND (work environment[Title] OR climate[Title]) Resultados 0 artículos.

3.- Búsqueda con los descriptores: Work stress [Title] AND (Covid 19[Title]OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers[Title] OR professionals[Title])Resultados 0 artículos.

4.- Búsqueda con los descriptores: (Covid 19[Title] OR SARS-CoV-2[Title]) AND (health workers[Title] OR professionals[Title]) AND

(work environment[Title] OR climate[Title]) Resultados 0 artículos.

5.- Búsqueda General con los descriptores: Work stress AND Covid 19 AND(health workers OR professionals) AND (work environment OR climate) se incluyeron filtros Texto completo, Año 2019 -2020, Asunto principal Estrés laboral y lugar de trabajo,

investigación cualitativa Resultados 128 artículos.

6.- Búsqueda General con los descriptores: Work stress AND Covid 19 AND(health workers OR profesionales) AND (work environment OR climate) NOT Burnout se incluyeron filtros Texto completo, Año 2019 -2020, Asunto principal Estrés laboral y lugar de trabajo, Resultados 6 artículos.

Artículos disponibles base de datos bvs 6 artículos, se eliminaron 4 por tratarse de intervenciones.

Base de datos Web of Science

Búsqueda en español

1.- Title: Estrés laboral AND clima organizacional AND COVID-19 OR SARS-CoV-2 AND trabajadores de la salud

Resultado 0 artículos

2.- Clima organizacional [Title] AND (COVID-19[Title] OR SARS-CoV-2[Title])

Resultado 0 artículos.

Búsqueda en InglesAll fields

1. Work stress AND Covid 19 AND health workers OR profesionalesAND work environment OR climate

Resultados 621, 719 artículosTitle

1. Work stress AND Covid 19 OR SARS-CoV-2 AND health workersOR profesionales AND work environment OR climate

Resultados 119 443 artículos

Filtros: Documents type – Articles 97827 artículosOpen Acces 45,500 artículos

Año de publicación 2019 -2023 15,624 artículos

Se delimita aún mas

Title: Work stress and Covid 19 and health workers and work environmentResultados 0

Title: Work stress and Covid 19 and health workers

Resultados 4

Eliminado 1 por ser artículo de editorial, 1Burnout, 1 Repetido de la base dedatos de BVS,

Title: Covid 19 and health workers and work environment

Resultados 3, Eliminado 1 por distress, 1 trabajadores no sanitarios con actividades durante la pandemia, 1 prioridad a salud mental depresión yansiedad, 1 factores de riesgo asociados con el impacto psicológico.

Inclusión 5 artículos

2.2. ANTECEDENTES CIENTÍFICOS

Dabou, E., Ilesanmi, R., Mathias, C., y Hanson, V. (2022), realizaron el estudio “Work-related Stress Management Behaviors of Nurses During COVID-19 Pandemic in the United Arab Emirates”, “Comportamientos del manejo del estrés en relación con el trabajo en Enfermeras durante la pandemia por COVID-19 en los Emiratos Árabes Unidos” los autores examinaron el comportamiento de las enfermeras durante la pandemia para consecutivamente sugerir acciones para el bienestar emocional de las enfermeras, por lo tanto, uno de sus objetivos de investigación fue identificar el nivel de estrés del trabajo de enfermeras (n=64 participaron voluntariamente) que trabajan en cuidados intensivos y salas de aislamiento de dos hospitales en los Emiratos Árabes. Los autores realizaron un estudio transversal que abarcó del 17 de noviembre del 2020 al 31 de enero del 2021, aplicando la escala de estrés percibido Perceived Stress Scale (PSS) y el inventario de gestión del estrés Stress Management Inventory. (SMI). La metodología que implementaron fue enviar a cada participante los instrumentos vía Google forms, las enfermeras otorgaban su consentimiento dando clic en el formulario indicando que las respuestas serían confidenciales y anónimas. Los resultados que encontraron son: edad media de 38.81 ± 7.23 años, el 95.3% son de sexo femenino y 92% son casados con hijos. En lo referente a las cargas de trabajo el 95.3% trabaja 12 horas por día, 64.1% en la unidad de cuidados intensivos y los restantes en las áreas de aislamiento; de los participantes el 60.9% labora por la noche dos veces a la semana. Como dato sobresaliente los autores señalan que el 78.1% tuvo temor de contagiar a sus familiares. En la escala de estrés percibido Perceived Stress Scale los autores refieren que el 78.1% de los participantes indicó tener un nivel moderado de estrés (Mean =18.03 and SD =5.33), el 3.1% estrés alto y el 18.8% estrés bajo. Para el inventario de gestión del estrés Stress Management Inventory, la estrategia de manejo del estrés menos utilizada fue de la de afrontamiento a corto plazo 8.88 ± 1.47 y la estrategia más utilizada es delegación efectiva 23.98 ± 3.54 . Se encontró una correlación positiva significativa entre el estrés percibido y las estrategias de manejo ($p=0.00$) y no se encontró una relación significativa entre las estrategias de manejo del estrés laboral y las características

demográficas y carga de trabajo de los participantes. Finalmente concluyeron que, el estrés relacionado con el trabajo se acentuó por la pandemia actual, y las enfermeras participantes indicaron que la delegación de responsabilidades y desarrollo de la resiliencia fueron intervenciones útiles para manejar el estrés. Se señaló la importancia de las Instituciones para aumentar el desarrollo de resiliencia y programas de bienestar, así como evaluar regularmente de necesidades psicológicas de las enfermeras es esencial para mejorar el bienestar de ellas durante situaciones estresantes. ¹

Carrión-Bósquez, N., Castelo-Rivas, W., Alcívar-Muñoz, M., Quiñonez-Cedeño, L., y Llambo-Jami, H. (2022) realizaron el estudio “Influence of COVID-19 on the work environment of health workers in Ecuador”, “Influencia de COVID-19 en el clima laboral de los trabajadores de la salud en Ecuador” para identificar los factores que influyen en el clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas de Ecuador en el periodo junio-agosto de 2021, con enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño transeccional, en 329 trabajadores de la salud (participación voluntaria). Los autores se plantearon si el riesgo de contagio a COVID-19 influyó en el clima laboral de los trabajadores de salud, si la jornada laboral en tiempos de COVID-19 influyó en el clima laboral de los trabajadores de salud, si la carencia de recursos médicos en tiempos de COVID-19 influyó en el clima laboral de los trabajadores de salud y si la estabilidad laboral en tiempo de COVID-19 influyó en el clima laboral de los trabajadores de salud. Para dar respuesta a estas interrogantes se diseñó un cuestionario para los factores influyentes: riesgo de contagio, jornada laboral, recursos médicos, estabilidad laboral y clima laboral, dicho cuestionario fue validado a través de juicio de expertos y se desarrolló una prueba piloto, en donde se determinó que todas las variables del modelo hipotetizado superaron la base del 0,70 y que el alfa de Cronbach total alcanzó un valor de 0,728. En el estudio predominó el género femenino (n= 189), el grupo de edad 22-35 años correspondió al 52%, 36 a 50 años el 18% y mayores de 51 años el 30%. Los resultados de clima laboral encontrados por los autores son: el 94 % de los participantes consideró como inadecuado el clima laboral en sus puestos de trabajo, la relación entre las variables demostró que el riesgo de contagio ($\beta=0,148^{**}$) influyó notablemente en el clima laboral presenciado por los trabajadores de la salud, mientras que la Jornada laboral ($\beta=0,010$), recursos médicos ($\beta =0,006$) y la estabilidad laboral ($\beta=0,007$), no influyeron. Carrión-Bósquez et al. manifestaron en sus conclusiones que el

estrés laboral sumado a la presencia de COVID-19, conllevó a los trabajadores a la ansiedad y depresión, puesto que durante la pandemia las personas que prestaron sus servicios en primera línea se contagiaron del virus y, por ende, contagiaron a algunos de sus familiares. El riesgo al contagio fue el principal factor que influyó en la presencia de inadecuados climas laborales. Por lo tanto, la investigación evidenció la presencia de inadecuados climas laborales, con presencia de fricciones, conflictos y frustraciones dentro del entorno laboral de las Instituciones de salud en Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. ²

Shi L-s-b, Xu RH, Xia Y, Chen D-x and Wang D. (2022) realizaron el estudio transversal "The Impact of COVID-19-Related Work Stress on the Mental Health of Primary Healthcare Workers: The Mediating Effects of Social Support and Resilience", "Impacto de estrés laboral y COVID 19 en la salud mental de los trabajadores de atención primaria: efectos mediadores apoyo social y resiliencia" con trabajadores de atención primaria de los centros de salud comunitarios en la ciudad de Guangzhou, provincia de Guangdong en China, en el periodo comprendido de mayo a junio del 2021. Los autores se plantearon cuál sería el impacto del estrés laboral sobre la salud mental de los trabajadores relacionados con Covid 19, por lo que se plantearon las siguientes hipótesis: el estrés laboral está relacionado con Covid 19 y este es predictor para presentar ansiedad y depresión en los trabajadores. El apoyo social de los trabajadores se asocia con el estrés laboral por Covid 19 y los síntomas de ansiedad y depresión. La resiliencia personal se asocia con el estrés laboral y los síntomas de ansiedad y depresión. El estrés laboral relacionado por Covid 19 con ansiedad y depresión en los trabajadores tiene efectos en el apoyo social y la resiliencia. Shi L-s-b y colaboradores construyeron un cuestionario basado en el modelo Effort-Reward Imbalance (ERI) Desequilibrio entre la fuerza y recompensa, con tres dimensiones: esfuerzo, recompensa y sobre compromiso, obteniendo un instrumento con Alpha de Cronbach de 0.849. También utilizaron para la evaluación la escala The Social Support Rating Scale, para medir el nivel de apoyo social con tres subescalas (apoyo objetivo, apoyo subjetivo y uso de apoyo) con Alpha de Cronbach de 0.770, The Brief Resilience Scale para evaluar la resiliencia de los trabajadores con Alpha de Cronbach de 0.850 y el The Hospital Anxiety and Depression Scale para evaluar los niveles de ansiedad HADS-A (Alpha de Cronbach 0.882) y depresión HADS-D (Alpha de Cronbach 0.822). Participaron 840 trabajadores de atención

primaria en salud y se obtuvieron los siguientes resultados, 79.3% de los participantes del estudio corresponden al sexo femenino, tienen una media de edad de 36.8 años, con licenciatura o nivel superior 75.4% casados 76.7% y con un promedio de años de trabajo de 8.85 años. De ellos la mayoría son médicos (43.8%), enfermeras (37.9%), técnicos en medicina (14.8%), y personal de apoyo (3.5%). De los 840 participantes 209 manifestaron presentar síntomas leves de ansiedad y 363 se identificaron con síntomas graves de ansiedad. El 36.3% indicó tener síntomas leves de depresión y 19.3% síntomas graves de depresión. Los resultados encontrados en la correlación de variables los autores señalan que, la relación esfuerzo recompensa y el compromiso excesivo se correlacionaron positivamente con ansiedad y depresión, y negativamente con apoyo social y resiliencia ($P < 0.05$). El estrés laboral relacionado con Covid 19 ($\beta = 0.300$, $P < 0.001$, 95% CI = 0.149 to 0.438) tuvo un efecto positivo significativo sobre ansiedad y depresión. Mientras que el apoyo social ($\beta = -0.177$, $P = 0.001$, 95% CI = -0.263 to -0.089) y resiliencia ($\beta = -0.498$, $P = 0.001$, 95% CI = -0.653 to -0.334) tuvieron una asociación negativa con ansiedad y depresión. Además, el apoyo social desempeñó un papel predictivo significativamente positivo en la resiliencia ($\beta = 0.380$, $P = 0.001$, 95% CI = 0.276 to 0.473). Como conclusión los investigadores refieren que estrés laboral relacionado por Covid 19 predijo significativamente la presencia de ansiedad y depresión, con efectos mediadores de apoyo social y resiliencia. Los autores afirman que existe una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de atención primaria de la salud e implementar estrategias de intervención destinadas a aumentar la resiliencia individual junto con el establecimiento de entornos de apoyo en el trabajo, que permitan reducir los niveles de estrés laboral, ansiedad y depresión. ³

Kusumaningtiar, D., y Nuraini, S. (2021) llevaron a cabo la investigación “Assessment of Occupational Stress on Health Workers in Maternal and Infant Hospital”, “Evaluación del estrés ocupacional en trabajadores de la salud de Hospitales Materno Infantiles” Los autores refieren que el estrés laboral es una distorsión del cuerpo y la mente causado por las demandas de la vida, durante la pandemia por Covid 19 se demostró el aumento en los niveles de estrés en los trabajadores de la salud y este aumento puede tener efectos nocivos. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue determinar el riesgo de estrés laboral de los trabajadores de la salud de la sala de hospitalización del Hospital Jakarta en

Indonesia (n=42), con un estudio transversal con un enfoque cuantitativo, utilizando los cuestionarios stress questionnaire developed by the National Institute of Occupational Safety y el Health, namely the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. Los autores encontraron las siguientes características sociodemográficas de los participantes: edad de 20 a 30 años el 66.7%, de 31 a 40 años el 19%, de 41 a 50 años el 11.9% y mayores de 50 solo el 2.4%. en sexo el 95.2% correspondió a mujeres, estado civil predomino las personas casadas con el 78.6%, tiempo de laborar en el hospital de 1 a 5 años fue del 40.5% porcentaje que se repitió con los de antigüedad laboral de 6 a 10 años. En los factores de estrés descubrieron que el 57.1% de los trabajadores experimentaron estrés laboral influenciados por los factores de alto conflicto interpersonal 52.4%, baja incertidumbre laboral 57.1%, falta de control 61.9%, falta de oportunidades de trabajo 57.1%, alta carga de trabajo 73.8 % y responsabilidad hacia otros 57.1% y en lo referente a los resultados del entorno físico el 66.7% lo considero como malo, debido a la temperatura incomoda y el nivel de ruido alto en la áreas de trabajo. Señalan como conclusión, la necesidad de ser conscientes de la carga de trabajo y las horas de trabajo en los trabajadores de la salud con el fin de minimizar el riesgo de estrés laboral, así mismo, que los trabajadores requieren de una buena condición emocional y por lo tanto el hospital debe ser consecuente de la carga de trabajo para minimizar el riesgo de estrés laboral. Es importante la promoción de programas educativos para la salud del trabajador, así como propiciarla socialización para mejorar la comunicación. ⁴

Blanchard, J. et al, realizaron el estudio “ The perceived work environment and well-being: A survey of emergency health care workers during the COVID-19pandemic” , “Ambiente de trabajo y bienestar percibido: una encuesta a los trabajadores de atención medica de urgencias durante la pandemia por COVID-19” los autores manifiestan que durante la pandemia el bienestar de los trabajadores de la salud fue afectada por el entorno o clima laboral. Por lo tanto, el objetivo de su investigación fue evaluar la relación entre el clima laboral percibido y el bienestar en su salud en 10 departamentos de emergencias en los Estados Unidos (Birmingham, Dallas, Detroit, Fulton, Los Ángeles, New Orleans, New York City, Omaha, Providence y Washington). Con la participación de 701 trabajadores que fueron médicos, enfermeras y otros proveedores en los servicios de emergencias, para la investigación utilizaron la escala del National Institute of Occupational Safety and Health para las condiciones laborales percibidas, la escalade apoyo organizacional para la

apreciación del bienestar y disponibilidad de apoyo emocional y el cuestionario Patient Health Questionnaire for Anxiety and Depression (PHQ-4). En los resultados los autores identificaron cuatro subgrupos 1) Grupo de riesgo de clima laboral, 2) Grupo de riesgos de recursos inadecuados, 3) Grupo de riesgo de falta de apoyo organizativo y 4) Grupo de riesgo con un pobre ambiente en general. En conclusiones señalan una fuerte asociación entre el clima laboral y la salud de los trabajadores particularmente cuando el apoyo organizacional era considerado inadecuado.⁵

2.3. MODELOS Y TEORIAS

2.3.1. Definición de estrés

De una forma general se describe en la literatura al estrés como el conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometida a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ello.⁶ Los síntomas que presenta una persona con estrés son: Emocionales con elementos de ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia. Conductuales, se presenta disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias. Cognitivos con dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje. Fisiológicos, donde los músculos son contraídos, se presenta dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria y problemas de sueño.⁶ En el ámbito laboral el estrés se genera con la creciente presión en el entorno laboral que puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.⁶

Características del estrés

Las causas más frecuentes son: inseguridad en el puesto de trabajo, trabajar muchas horas o una carga de trabajo excesiva, así como el acoso y la violencia en el trabajo. La reducción de este bienestar debido a la exposición a un ambiente laboral psicosocialmente desfavorable conlleva al alto absentismo, baja

productividad, aumento de reclamaciones compensatorias, alta prevalencia de problemas psicosomáticos y afectivos o incluso conductas adictivas.⁷

El estrés laboral se presenta en cuatro niveles de patologías,⁸ Nivel 1: Los trabajadores manifiesta falta de ganas de ir a trabajar, cansancio visual, dolores de espalda, cuello y musculares.

En Nivel 2, se presenta en los trabajadores con mala relación con superiores y compañeros, sensación de persecución, ansiedad, falta de concentración, aumento del ausentismo y la rotación laboral.

Para el Nivel 3, el trabajador disminuye notablemente la capacidad laboral y comienzan a aparecer trastornos del sueño, enfermedades psicosomáticas (alergias, soriasis, picos de hipertensión, etc.).

Y en el 4to Nivel, los trabajadores presentan drogadicción, alcoholismo, intentos de suicidio, pueden aparecer enfermedades y se tiende a abandonar el trabajo.

Instrumentos

Son diversos los estudios que se han llevado a cabo para comprender el estrés laboral y clima organizacional, así como las implicaciones y consecuencias utilizando diferentes instrumentos de medición para estrés laboral se encuentran:

Perceived Stress Scale (PSS).Escala de estrés percibido

Stress Management Inventory (SMI).Inventario de gestión de estrés

The Social Support Rating Scale.Escala de apoyo social

Stress questionnaire developed by the National Institute of Occupational Safety, Health, namely the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. Cuestionario genérico de estrés desarrollado por el National Institute of Occupational Safety, Health

General Health Questionnaire-12 (GHQ-12).

Cuestionario de salud general

Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21).Escala de depresión, ansiedad y estrés.

2.3.2. Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

Este modelo plantea que la autorregulación personal que conlleva la salud y el bienestar en la vida adulta está relacionada con el intercambio social exitoso. Lo contrario a este que es denominado intercambio social negativo deteriora la autorregulación personal, lo que

parece esencial para el bienestar humano y remarca el frágil balance entre el medio personal y el social.⁹

Este modelo en el ámbito laboral indica que un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa se manifiesta cuando: Los contratos de trabajo están mal definidos o los empleados tienen pocas alternativas de elección de lugares de trabajo. Los empleados pueden aceptar este desequilibrio por razones estratégicas. La experiencia de "alto costo / baja ganancia" en el trabajo es frecuente en personas que exhiben un patrón cognitivo y motivacional específico de afrontamiento se caracteriza por una sobre implicación relacionado con el trabajo (exceso de compromiso) y las condiciones en las cuales la reciprocidad contractual no se mantiene son en parte estructurales (extrínsecas) y en parte personales (intrínsecas).⁹

Las condiciones estructurales son la falta de elecciones alternativas en el mercadolaboral, la falta de movilidad, el bajo nivel de habilidades y la inclusión en contratos de tiempo corto. Las condiciones personales incluyen las elecciones estratégicas de los trabajadores y las características individuales para afrontar las demandas y las recompensas en el trabajo.⁹

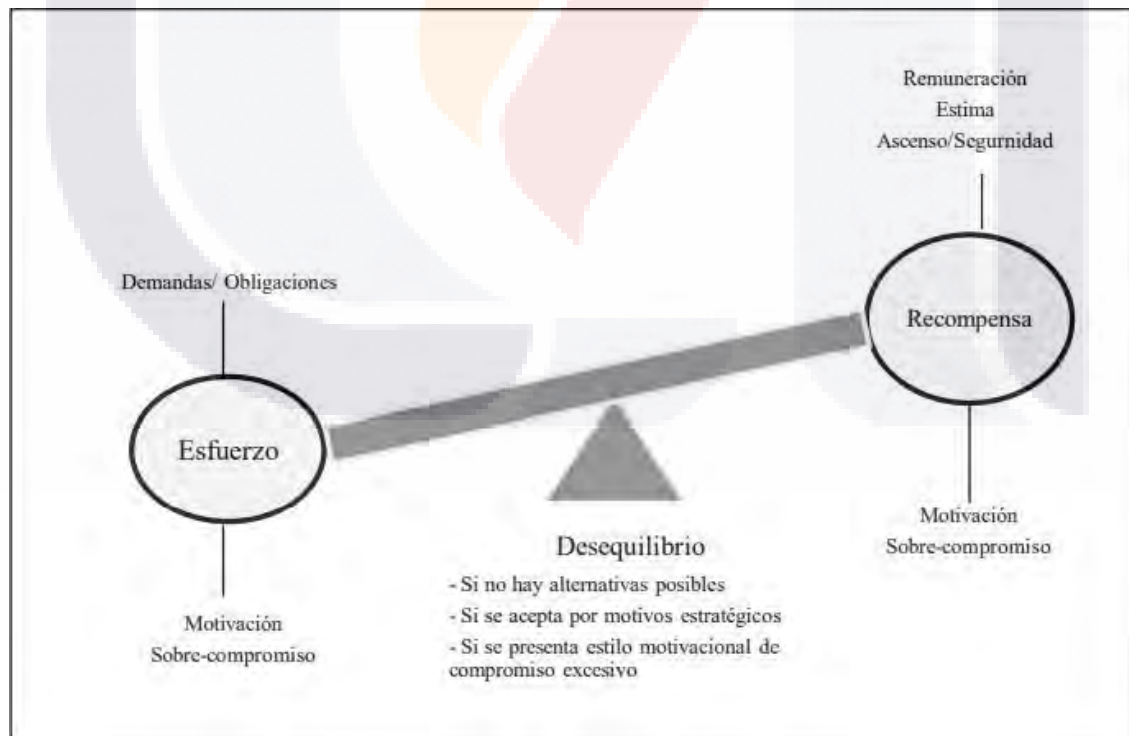


Figura 1. Modelo Desequilibrio Fuerza Recompensa¹⁰

Tomado de: Corso De Zúñiga 2013

2.3.3. Como influye el estrés laboral sobre el clima organizacional

Ivancevich y Matteson retoman este modelo de Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa y mencionan que el Estrés es una respuesta adaptiva, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas. Además, clasifican a los estresores en extraorganizacionales e intraorganizacionales. Los primeros son eventos o situaciones ajenos a la vida laboral inmediata de la persona pero que influyen en el trabajo y en el desempeño. Y los segundos se relacionan con la fuente inicial del estresor y puede ser de tres tipos: físico, individuales, grupales y organizacionales. A continuación, se nombran los factores de estos estresores. ¹¹

Estresores extraorganizacionales: Factores fuera de la organización y que pueden tener una importante influencia en ella. Como lo son las relaciones familiares, cambio de residencia, las finanzas domésticas etc. ¹¹

Estresores intraorganizacionales: factores localizados en el interior de la organización y que provocan estrés. Y son los siguientes a) Los estresores del ambiente físico tales como iluminación, ruido, temperatura, vibración, movimiento, aire contaminado. b) Los estresores a nivel individual con sobrecarga de trabajo, conflicto de roles, ambigüedad de rol, etc. c) Estresores a nivel grupal con falta de cohesión, conflicto intragrupal, etc. d) Estresores a nivel organizacional clima, tecnología, estructura, etc. ¹¹

2.3.4. Clima Organizacional

El clima organizacional influye en la cultura de la organización, se ve reflejado en el patrón general de comportamientos, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización. Son los miembros de una organización quienes determinan en gran medida su cultura, y en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, pues las percepciones de los individuos determinan en gran medida las creencias, mitos, comportamientos y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general comprende el sistema de significados que comparten gran parte de los miembros de la organización y que los distingue de los demás. ¹²

2.3.5. Teoría Moderna de la Organización

En esta teoría las organizaciones son denominadas sistemas, su organización existe en relación interdependiente con su medio. Por lo tanto, esta teoría se fundamenta en la aproximación de los sistemas como cualquier otra forma de organismo vivo.¹³

Álvarez (1992), menciona que ambiente interno o medio específico percibido, conforma al clima organizacional. “Este, aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento”.¹⁴

Gilbson et al. menciona que existen determinaciones específicas que deben ser tomadas en cuenta al hablar de clima organizacional.¹⁵

Condiciones económicas. - Las condiciones de la economía pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

Estilo de liderazgo. - Es posible que este tenga un fuerte impacto en el clima organizacional. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización.

Políticas organizacionales. - Las políticas administrativas influyen en el ambiente para la competencia y los conflictos.

Valores gerenciales. Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivos, pasivos, dignos o indignos de confianza.

Características de los miembros. - La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

Acero. et al. (1999) retomando las afirmaciones anteriores de la teoría moderna de la organización definen el clima organizacional como las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.¹⁶

2.3.6. Características del clima organizacional

El clima organizacional contempla las siguientes dimensiones y estas son fundamentales para la construcción de la Escala de Clima Organizacional: ¹⁷

Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.

Estilo de dirección: grado en que los jefes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa.

Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo.

Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.

Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.

Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto.

Instrumentos para evaluar clima organizacional:

Organizational Climate Questionnaire de Lawler, Hall y Oldham
Cuestionario de clima organizacional de Lawler, Hall y Oldham

Perceived Organizational Climate de Dieterly y Schneider

Clima organizacional percibido de Dieterly y Schneider

Perceived Work Environment de Newman Ambiente laboral percibido de Newman

Psychological Climate Questionnaire de Jones y James Cuestionario de clima psicológico de Jones y James

Escala de Clima Organizacional de DeCotiis y Koys

Likert's Profile of Organizational Characteristics (POC) Perfil likert de características organizacionales

Escala de Clima Organizacional de De Witte y De Cock.

Escala de Clima Organizacional (EDCO)

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Estrés laboral: Grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. ¹⁸

Clima organizacional: Características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. ¹⁶

Trabajadores de los Servicios de Salud: El personal de los servicios de salud son todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud. ¹⁷

COVID- 19: Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus 2), perteneciente a la familia de los Coronaviridae, género Betacoronavirus, subgénero Sarbecovirus, especie virus SARS. La mayoría de las personas infectadas por el virus experimentarán una enfermedad respiratoria. ¹⁸

3. JUSTIFICACIÓN

El personal que dedica sus labores en brindar atención a la salud a la población en general, es característicamente vulnerable a desarrollar un deterioro progresivo, esencialmente en el área emocional y física. Lo anterior debido a que todos los días viven bajo estrés generado por la alta demanda de los servicios de salud, extensas horas de trabajo, falta de materiales para realizar las actividades diarias, atención a personas molestas, agresivas, vulnerables, conflictos con los mandos superiores y compañeros de trabajo, etc.¹⁹

Es indudable que los trabajadores se enfrentaron a una enorme presión debido al riesgo de infección, insuficiencia en equipos de protección personal, confusión, discriminación, aislamiento, tratar con emociones negativas de los pacientes, extensas horas de trabajo en entornos desconocidos, trabajar con equipo de protección personal durante muchas horas, miedo adquirir COVID 19 y transmitirlo a sus seres queridos, observar constantemente muerte de pacientes y proporcionar malas noticias a los familiares con COVID 19. Todos estos factores generaron problemas que no solo afectarán la atención, comprensión y capacidad en la toma de decisiones de los trabajadores, si no que podrá tener un efecto duradero en su bienestar físico y psicológico después que la crisis de COVID 19 pase.²⁰

Por lo tanto, a dos años del transcurso de esta pandemia, es indispensable identificar el efecto duradero que tuvo la crisis por Covid-19 en los trabajadores de la salud, iniciando por los entornos sistemas laborales u organizacionales actuales y como estos influyen en su salud física y emocional.

Es por eso, la importancia de identificar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional actual, debido a que sus resultados nos brindaran la evidencia con datos confiables y pertinentes para determinar si se requieren realizar intervenciones de apoyo para atender adecuadamente la salud de los diferentes profesionales y mejorar las condiciones laborales con establecimiento de entornos de apoyo en el trabajo, que permitan reducir los niveles de estrés laboral y mejorar el clima organizacional.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

El personal de los servicios de salud lo componen “todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud”. Cabe distinguir dos tipos de trabajadores sanitarios: el primer grupo incluye a las personas que prestan servicios y que se denominan dispensadores de servicios de salud; el segundo comprende a las personas no directamente implicadas en la prestación de servicios de salud, trabajadores sanitarios con funciones administrativas y auxiliares.²¹

El Instituto Mexicano del Seguro Social, a nivel nacional cuenta con aproximadamente 443,350 mil trabajadores en sus servicios en diversas áreas y todos los días laboran para salvaguardar la vida de millones de mexicanos, todos ellos en sus diversas actividades podrían estar padeciendo estrés laboral o encontrarse en climas laborales desfavorables. Estos trabajadores de la salud en el IMSS están en un rango de edad de 18 hasta 65 años aproximadamente²²

El Estado de Aguascalientes cuenta con 1,425,607 habitantes²³ y para atender a más de la mitad de la población que son derechohabientes del IMSS, el IMSS Aguascalientes, cuenta con 8,200 trabajadores distribuidos en área delegacional, subdelegaciones, 3 Hospitales Generales, 12 Unidades de Medicina Familiar, 1 Unidad de Atención Ambulatoria y 1 de Centro de Capacitación.

En el caso de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 se cuenta con un total de 204 trabajadores, 134 de sexo femenino y 70 de sexo masculino, en donde al mayor porcentaje lo componen las categorías de personal médico (20.5%), asistentes médicas (17%), y enfermería (16%).²⁴

Descripción del panorama del estado de salud (magnitud, frecuencia y distribución)

En una encuesta realizada en septiembre del 2021 a nivel nacional con 10,829 personas se encontró que más de la mitad de los trabajadores encuestados han experimentado en el mismo año estrés laboral. Y un dato característico es el grupo de mujeres de 30 a 49 años con estudios de posgrado son quienes experimentaron un mayor estrés laboral.²³

La evaluación del clima laboral, devela sensaciones de desvalorización, poca participación en la toma de decisiones sobre la seguridad en el servicio y pobre

compensación económica, lo cual no influyen en la gran satisfacción que expresan al desempeñar su trabajo. Por lo tanto, El estrés laboral y el clima laboral adverso durante la pandemia por covid 19, aumento significativamente en los trabajadores mexicanos por la presión de perder el empleo y evitar contagiarse en el centro de trabajo. Aunque para otros trabajadores a nivel general disminuyo el estrés laboral debido a que disminuyo el tiempo en sus traslados y tener mayor organización en sus actividades. ²⁵

4.2. SISTEMA DE ATENCIÓN EN SALUD

El IMSS a nivel nacional cuenta con una gran variedad de programas para la salud como el programa SPPSTIMSS, creado en el 2008, considerando como eje fundamental al trabajador y reorientando sus funciones. Tiene como objetivo establecer políticas, actividades y funciones que debe realizar el personal adscrito a los servicios de promoción a la salud, así como vigilancia de la salud y el ambiente de trabajo. También se encarga de la gestión medica social y administrativa en caso de riesgooo daño a la salud, incapacidad temporal para el trabajo y actividades asistenciales, entre otras. ²⁷

Este programa cuenta con cinco líneas dirigidas a mantener y preservar la salud de los trabajadores: Preventiva, Vigilancia a la salud, Intervención, Vigilancia del medio ambiente de trabajo y asistencial; acciones que permiten valorar el estrés laboral y mejorar el clima organizacional.

Y a lo anterior lo complementan los cursos presenciales que otorga la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales en su Centro de Seguridad Social Aguascalientes, que incluye instalaciones deportivas y recreativas. Asimismo, cursos a distancia en la plataforma educativa CLIMSS que ofrece cursos en línea gratuitos, para el desarrollo de competencias en temas de cuidado de la salud y capacitación para el trabajo tales como promotores de ambientes laborales saludables, monitores para entornos laborales seguros y saludables, vigilancia de la salud en el trabajo, prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo, bienestar psicosocial en el ambiente laboral y nueva normalidad, identificación del Burnout o agotamiento laboral. ³²

De manera particular en el estado en Aguascalientes, el programa de atención y promoción a la salud para trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social SPPSTIMSS, coloco de inmediato una línea telefónica de asesoría psicológica y un

programa de apoyo emocional, autocuidado y detección de factores de riesgo psicosociales, para una intervención oportuna de los trabajadores de la salud a unos meses de iniciada la pandemia con la finalidad de brindar apoyo y prevenir enfermedades mentales sobre todo en trabajadores de la salud en contacto directo con pacientes contagiados de COVID-19.²⁷

4.3. NATURALEZA Y DISTRIBUCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral a nivel mundial ha crecido a cifras récord en 116 países pasando de un 38% (2019) a un 43% (2020). Destacando los trabajadores de Estados Unidos y Canadá con los niveles más altos de estrés diario a nivel global (57%).²⁸ A nivel nacional, el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos, y se prevé que esta cifra aumente la prevalencia de la ansiedad y depresión.²⁹

El estrés laboral en México 2021, se identificó en 63% de trabajadores que manifestaron haber sufrido estrés laboral en los últimos 24 meses; de total de estos el 23% menciona haber estado expuesto al estrés todo el tiempo, el 47% de manera ocasional y el 30% pocas veces. Por segmentos, las mujeres son las que más padecen de estrés laboral (65%), así como el grupo de edad que está entre los 30 y los 49 años (casi 70%) y los que cuentan con estudios de posgrado (73%). Por el tipo de estrés que han experimentado, el 77% es agudo, es decir, que aparece y desaparece con rapidez por procesos nuevos, y el 23% es crónico, es decir, que permanece por un tiempo más prolongado, que pueden ser semanas o meses. Como ya se mencionó debido a la pandemia el estrés laboral se incrementó y de forma particular en los profesionistas por temor a perder el empleo (50%), a contagiarse al acudir a la oficina o lugar de trabajo (42%) y la necesidad de obtener ingresos extra (34%).²⁵

En lo que respecta a clima laboral son pocos los estudios realizados, y en uno de ellos se señala que el 94 % de los trabajadores consideró como inadecuado el clima laboral en sus puestos de trabajo, en relación con el riesgo de trabajo ($\beta=0,148^{**}$) y es considerable que el estrés laboral sumado a la presencia de COVID-19, conllevó a los trabajadores a la ansiedad y depresión, puesto que durante la pandemia las personas que prestaron sus servicios en primera línea se contagiaron del virus y, por ende, contagiaron a algunos de sus familiares.²

4.4. GRAVEDAD DEL PROBLEMA

Los eventos que causan un grado de estrés laboral importante, como la pandemia de COVID-19, constituyen un factor de riesgo para la aparición, agudización o recaída de toda una gama de trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias psicoactivas, en especial en los grupos de población más vulnerables. En los estudios de ámbito nacional en la Región de las Américas se describe un aumento del desasosiego, la depresión, la ansiedad y el insomnio, entre otros, como resultado de la pandemia de COVID-19 (3-5). Además, los casos de COVID-19 dan lugar a varias complicaciones neurológicas y mentales ⁶.

Las estrategias e intervenciones de estos servicios deben ser el resultado de una coordinación intersectorial y deben basarse en la evidencia y en un enfoque de derechos humanos. Las intervenciones de servicios de este tipo durante la pandemia de COVID-19 deben tener como objetivo abordar las necesidades de diferentes grupos y deben garantizar la inclusión de los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Es necesario adaptar los servicios y la comunicación sobre salud mental a los contextos socioculturales específicos y diversos de nuestra Región, y tener en cuenta la elevada prevalencia y carga que comportan los trastornos de salud mental. Por consiguiente, es fundamental dedicar esfuerzos de manera inmediata para ampliar la respuesta de los servicios de salud mental a fin de abordar la crisis durante la pandemia y en el período posterior. Por último, es fundamental supervisar y evaluar todas las actividades de los servicios esenciales de salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia de COVID-19 para potenciar al máximo su efectividad.

4.5. FACTORES MÁS IMPORTANTES QUE PUEDEN INFLUIR EN EL PROBLEMA

Las causas particulares manifestadas que generan estrés laboral en los trabajadores mexicanos y son factores importantes para el problema son: falta de control sobre los métodos de trabajo, ritmo de trabajo, horario y entorno laboral, así como exceso o escasez de trabajo. También se ha identificado liderazgo inadecuado, jornadas de trabajo muy largas y fuera de lo establecido, falta de eficiencia de personas del equipo, horarios de trabajo estrictos o inflexibles, mala organización y supervisión inadecuada de superiores, mala comunicación, inadecuado equilibrio entre trabajo, mala estructura de la empresa, exigencias fuera de su capacidad, acoso o violencia laboral, preocupación por recortes o

pérdida de empleo, falta de empatía en la organización por asuntos familiares, condiciones de trabajo peligrosas o inseguras, presión por llegar a objetivos, falta de participación en la toma de decisiones y presión excesiva por la situación compleja del mercado o la economía.²⁵

El impacto del estrés laboral en los trabajadores mexicanos se manifiesta físicamente en mayor proporción en dolores de cabeza, cansancio constante y malestar estomacal. En el impacto psicológico los mexicanos expresaron tener angustia e irritabilidad, ansiedad, desmotivación, etc.²⁵

Para el clima laboral, se descartan los factores de Jornada laboral, recursos médicos y la estabilidad laboral ². Este clima de acuerdo a los factores se clasifica en subgrupos 1) Grupo de riesgo de clima laboral, 2) Grupo de riesgos de recursos inadecuados, 3) Grupo de riesgo de falta de apoyo organizativo y 4) Grupo de riesgo con un pobre ambiente en general.

4.6. ARGUMENTOS CONVINCENTES DE QUE EL CONOCIMIENTO DISPONIBLE PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA NO ES SUFICIENTE.

Existe poca evidencia de la correlación existente entre el estrés laboral y el clima organizacional, en diversas investigaciones los resultados se presentan con mayor énfasis en estrés laboral y aun así los resultados han sido inestables o variables debido a los cambios que generó la aparición del virus Covid 19 y las metodologías utilizadas en las investigaciones.

En estrés laboral los investigadores Kusumaningtiar, D., y Nuraini, S. encontraron que el 57.1% de los trabajadores experimentaron estrés laboral influenciados por los factores de alto conflicto interpersonal 52.4%, baja incertidumbre laboral 57.1%, falta de control 61.9%, falta de oportunidades de trabajo 57.1%, alta carga de trabajo 73.8 % y responsabilidad hacia otros 57.1%.⁵ En tanto que, Dabou, E. et al., identificó que el 78.1% de los participantes indicó tener un nivel moderado de estrés laboral (Mean =18.03 and SD =5.33), el 3.1% estrés alto y el 18.8% estrés bajo¹, y Shi L-s-b 2022 descubrió que el estrés laboral relacionado con Covid-19 tuvo un efecto positivo significativo sobre ansiedad y depresión, y asociación negativa con el apoyo social y resiliencia.⁴

Para clima laboral Carrión-Bósquez identificó que el 94 % de los trabajadores consideró

como inadecuado el clima laboral en sus puestos de trabajo, la relación entre las variables demostró que el riesgo de contagio ($\beta=0,148^{**}$) influyó notablemente en el clima laboral presenciado por los trabajadores de la salud, mientras que la Jornada laboral ($\beta=0,010$), recursos médicos ($\beta =0,006$) y la estabilidad laboral ($\beta=0,007$), no influyeron.² Por su parte, Blanchard, J. et al., no identifico adecuado o inadecuado el clima laboral, pero si dividió a los trabajadores en subgrupos por riesgo con respecto al clima laboral en: 1) Grupo de riesgo de clima laboral, 2) Grupo de riesgos de recursos inadecuados, 3) Grupo de riesgo de falta de apoyo organizativo y 4) Grupo de riesgo con un pobre ambiente en general.²

4.7. INFORMACIÓN QUE SE DESEA OBTENER

La presente investigación permitirá identificar si existe una correlación entre estrés laboral y clima organizacional, con el fin de establecer la importancia que tiene el clima organizacional del Instituto en el estrés laboral que se puede generar en el personal de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

4.8. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes?

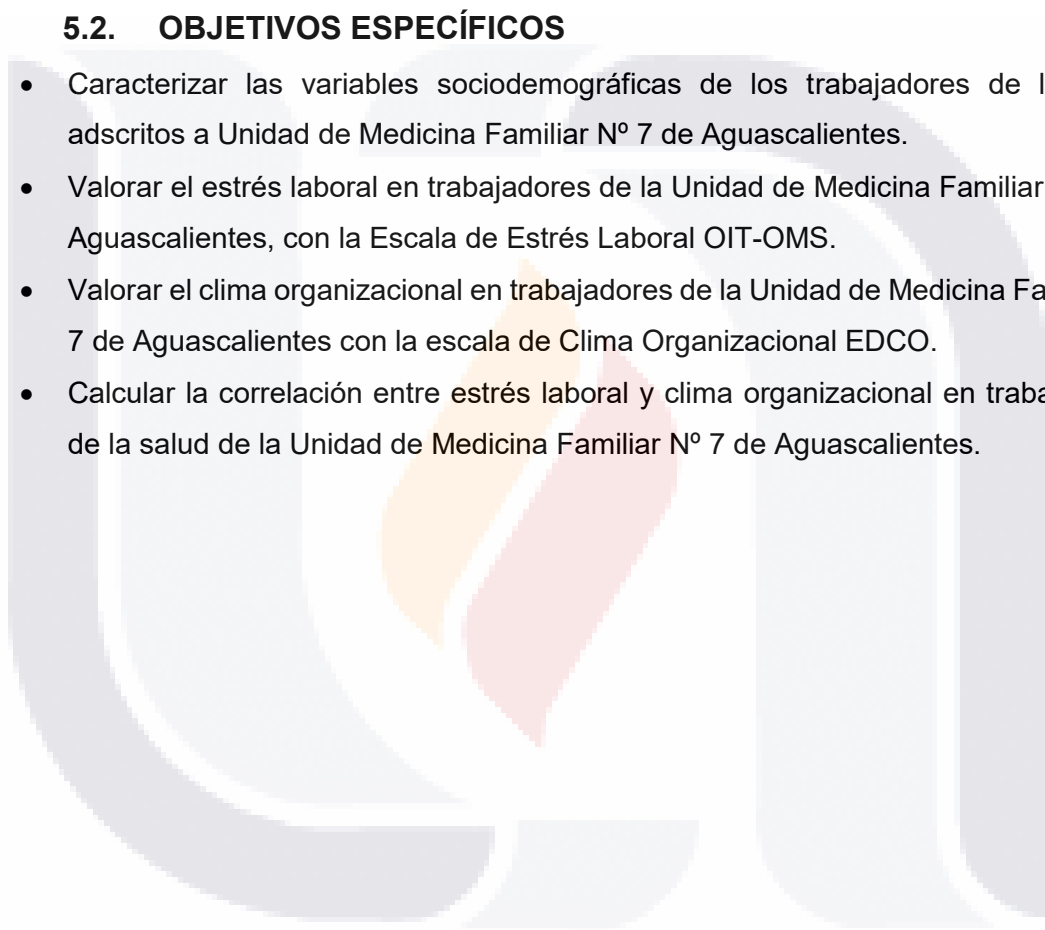
5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las variables sociodemográficas de los trabajadores de la salud adscritos a Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.
- Valorar el estrés laboral en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.
- Valorar el clima organizacional en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes con la escala de Clima Organizacional EDCO.
- Calcular la correlación entre estrés laboral y clima organizacional en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.



6. HIPOTESIS

6.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 1 HA

El estrés laboral se correlaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

6.2. HIPÓTESIS NULA 1 HO

El estrés laboral no tiene correlación significativa con el clima organizacional en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

6.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 2 HA

Las características sociodemográficas del personal de salud adscrito a Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes se correlacionan al estrés laboral y clima organizacional inadecuado.

6.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 2 HO

Las características sociodemográficas del personal de salud adscrito a Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes no se correlacionan al estrés laboral y clima organizacional inadecuado

6.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 3 HA

Existe estrés laboral en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

6.6. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 3 HO

No existe estrés laboral en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

6.7. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 4 HA

Existe un clima organizacional adecuado en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

6.8. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 4 HO

Existe un clima organizacional inadecuado en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

7. MATERIAL Y MÉTODOS

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Cuantitativo, descriptivo y transversal.

7.2. DISEÑO

No experimental

7.3. UNIVERSO DE ESTUDIO

Trabajadores de la Salud de la Unidad de Medicina Familiar No. 7

Población de estudio: Trabajadores de la Salud de base adscritos a la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

7.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

Clima Organizacional y Estrés Laboral OIT-OMS

7.5. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN

7.5.1. *Inclusión:*

Se incluyó a trabajadores de la salud de base adscritos a la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, sin distinción de sexo, género, edad, turno, estado civil, nivel de estudios o antigüedad en la unidad. También se incluyó a quienes aceptaron participar en el protocolo de investigación mediante la firma voluntaria de la carta de consentimiento informado.

7.5.2. *Exclusión:*

Se excluyó a trabajadores de la salud de base no adscritos a la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, sin distinción de sexo, género, edad, turno, estado civil, nivel de estudios o antigüedad en la unidad. También se excluyó a quienes no aceptaron participar en el protocolo de investigación mediante la firma voluntaria de la carta de consentimiento informado.

7.5.3. *Eliminación:*

Se eliminó de la muestra a los trabajadores que decidieron retirar su participación durante la aplicación de las encuestas.

7.6. MUESTREO

Censal

7.7. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra quedó conformada por 201 trabajadores de base de la Unidad de Medicina Familiar N° 7.

Se utilizó la base de datos proporcionada por el Departamento de Personal de la Unidad de Medicina Familiar N° 1 del OOAD Aguascalientes..

7.8. LUGAR EN DONDE SE DESARROLLARÁ EL ESTUDIO

Unidad de Medicina Familiar N 7.

7.9. LOGÍSTICA

Posterior a la autorización del protocolo de investigación por parte del Comité de Ética de Investigación en Salud y el Comité Local de Investigación en Salud, el investigador asociado acudió a la Dirección de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 para informar sobre la aprobación, llevando consigo el folio de registro SIRELCIS. Se solicitó el consentimiento para iniciar la recolección de datos en el personal de salud a cargo, mediante el oficio correspondiente. Se asignó un consultorio o área privada para realizar de forma individual las encuestas, respetando la privacidad de los trabajadores. Este espacio se destinó exclusivamente para la aplicación de las encuestas durante el tiempo previsto y acordado, y se dispuso de 40-45 minutos por participante.

Se acudió a los diferentes turnos: matutino, vespertino, nocturno A, nocturno B y jornada acumulada. En cada uno de estos turnos, se organizó una sesión de 3 minutos en el auditorio contiguo al área de checadores, realizada 30 minutos antes de la salida de los trabajadores, para darles a conocer el protocolo, en resumen, su metodología y los instrumentos de evaluación, mencionando el tiempo requerido para la recolección de los datos.

Una vez establecidos los horarios y comprendidas por los participantes las secciones de las que constaba la encuesta, se invitó a los trabajadores a participar de manera voluntaria. Tras aceptar y firmar la Carta de Consentimiento Informado, se les proporcionaron los dos instrumentos para su llenado. Estos instrumentos estaban identificados con un número de folio, permitiendo detectar a los trabajadores que mostraran alteraciones en sus resultados.

El lugar destinado para la aplicación de los instrumentos, bajo autorización de la Dirección, fue el auditorio de la UMF No. 7. Este espacio, amplio, con buena ventilación y

mobiliario adecuado, permitió realizar la actividad de manera cómoda. En todo momento estuvo presente el investigador principal, quien resolvió dudas durante la aplicación y auxilió a los participantes. En los casos en que algún participante manifestó emociones como miedo, angustia, irritabilidad, enojo, ansiedad o desánimo durante la aplicación de los instrumentos, se le brindó apoyo y se le canalizó al SPPTIMSS o se derivó para recibir atención médico-psicológica especializada, respetando siempre la autonomía del participante.

Posterior a la aplicación de las encuestas por parte del tesista, se procedió a realizar el concentrado de los datos para su análisis estadístico en el paquete Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25, con el fin de obtener los resultados propuestos en el objetivo general y los específicos.

Con los datos obtenidos sobre estrés laboral y clima laboral, se identificaron los casos que mostraron alteraciones. Estos casos fueron informados a la Dirección de la UMF No. 7 y a los servicios de SPPTIMSS, para canalizarlos de manera inmediata a los profesionales de la salud que brindaron atención a las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores. Esta información fue manejada de manera confidencial con cada trabajador. Finalmente, los resultados obtenidos del proyecto se comunicaron al Director y a los Jefes de la UMF No. 7, generando una vinculación con el servicio de SPPTIMSS para, en conjunto, proponer estrategias que mejoren el clima laboral y disminuyan o prevengan el estrés laboral entre los trabajadores..

7.10. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la investigación, se consideró conveniente utilizar el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y la Escala de Clima Organizacional para Trabajadores Mexicanos. Ambos instrumentos cumplieron con dos elementos fundamentales: validez (grado en el que un instrumento mide de manera comparable con el instrumento ideal patrón de oro o Gold Standard) y confiabilidad (propiedad de las puntuaciones obtenidas cuando se administra la prueba a un grupo particular de personas, asegurando un nivel de exactitud y consistencia en los resultados). Estos aspectos fueron avalados mediante la revisión y análisis de expertos investigadores mexicanos, y ambos instrumentos contaron con adaptaciones para la población del país.

Además, se destacó que estos instrumentos fueron sencillos en su aplicación debido a las instrucciones claras para su llenado y al tiempo razonable requerido para responder cada

una de las preguntas.

En particular, el Cuestionario de Estrés Laboral, en su adaptación para la población mexicana, contó con un 64% de validez, un 43.55% de varianza explicada y un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.92. Por su parte, la Escala de Clima Organizacional presentó una confiabilidad Alpha Estandarizado de 0.8539. Con estos datos, la investigación garantizó que los resultados obtenidos fueran creíbles y sus conclusiones confiables y fundamentadas..

7.10.1. Escala de estrés laboral OIT-OMS

Autores: Ivancevich y Matteson.30

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS, que consta de veinticinco ítems relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo, fue adaptado para esta investigación. Se utilizó la versión ajustada de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos desarrollada por Medina, Preciado y Pando, de la Universidad de Guadalajara.

Estos investigadores modificaron la presentación de los ítems manteniendo la cantidad, contenido y orden original. La redacción fue ajustada para hacer explícita la relación del ítem con el estrés, ya que previamente no resultaba clara para los encuestados. Para fines de codificación, se graduaron las opciones en 7 niveles de respuesta que iban de 0=nunca a 6=siempre:

- 0: Si la condición “nunca” fue fuente de estrés.
- 1: Si la condición “raras veces” fue fuente de estrés.
- 2: Si la condición “ocasionalmente” fue fuente de estrés.
- 3: Si la condición “algunas veces” fue fuente de estrés.
- 4: Si la condición “frecuentemente” fue fuente de estrés.
- 5: Si la condición “generalmente” fue fuente de estrés.
- 6: Si la condición “siempre” fue fuente de estrés.

La escala, constituida por 25 ítems, se estructuró en dos dimensiones: condiciones organizacionales (21 ítems) y procesos administrativos (4 ítems). El análisis factorial validó el cuestionario, confirmando que las dos dimensiones eran suficientes para su

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

sustentación, a diferencia del modelo original de la OIT-OMS que proponía siete dimensiones.

El punto de corte para la calificación de los participantes se determinó mediante la distribución cuartil de los puntajes:

Condiciones organizacionales (puntuación mínima: 8, máxima: 110):

Nivel Bajo: De 8 a 20 puntos.

Nivel Medio: De 21 a 81 puntos.

Nivel Alto: De 84 a 110 puntos.

Procesos administrativos (puntuación mínima: 0, máxima: 22):

Nivel Bajo: De 0 a 3 puntos.

Nivel Medio: De 4 a 17 puntos.

Nivel Alto: De 18 a 22 puntos.

La adaptación mostró un 64% de validez, 43.55% de varianza explicada y una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.9218, sugiriendo alta adecuación del instrumento. Su aplicación requirió un tiempo estimado de 10 a 15 minutos.

7.11. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Posterior a la obtención de la información, se procedió a realizar la base de datos en el programa estadístico SPSS para la captura y recaptura, con el fin de procesar y analizar los datos bajo las siguientes características específicas:

Para las variables cuantitativas, se utilizó estadística descriptiva, obteniendo medidas como la media, desviación estándar, mediana y moda. Las variables cualitativas se expresaron en términos de frecuencias y porcentajes.

Además, se elaboraron tablas de frecuencia absoluta (n_i) para identificar el número de veces que apareció repetido el valor en cuestión de la variable estadística en el conjunto de observaciones realizadas, la frecuencia relativa (f_i) para identificar el cociente entre la frecuencia absoluta y el número total de observaciones realizadas, así como la frecuencia absoluta acumulada (N_i) y la frecuencia relativa acumulada (F_i).

También se calcularon los valores percentiles con cuartiles, y las medidas de tendencia

central o localización se analizaron mediante la media, mediana y moda, además de la suma, que permitió identificar los valores en puntos característicos de la distribución, reflejando la heterogeneidad de los datos.

La distribución de las variables se analizó mediante la prueba de Shapiro-Wilk. En los casos donde las variables presentaron distribución paramétrica, se tomó como medida de tendencia central a la media y como medida de dispersión a la desviación estándar. En los casos donde la distribución no fue paramétrica, se utilizó como medida de tendencia central a la mediana y como medida de dispersión los rangos intercuartílicos.

Por último, se analizó la correlación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación lineal de Pearson para las variables con distribución paramétrica o la correlación de Spearman para aquellas con distribución no paramétrica.

7.12. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación se basó en lo establecido por la Asociación Médica Mundial (AMM) en la Declaración de Helsinki de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables, en la 64^a Asamblea General, Fortaleza, Brasil, octubre 2013. Por lo tanto, se llevaron a cabo las siguientes indicaciones establecidas en la Declaración:

El deber del médico fue promover y velar por la salud, bienestar y derechos de los pacientes, incluidos los que participaron en investigación médica. Los conocimientos y la conciencia del médico se subordinaron al cumplimiento de ese deber.

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos fue comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos).

En la investigación médica, fue deber del médico proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participaron en la investigación.

La participación de personas capaces de dar su consentimiento informado en la investigación médica fue voluntaria, por lo que este protocolo se realizó bajo consentimiento informado.

También se tomaron en cuenta el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de

investigación para la salud, considerando los siguientes artículos:

ARTÍCULO 13. En toda investigación en la que el ser humano fue sujeto de estudio, prevaleció el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar.

ARTÍCULO 14. La investigación que se realizó en seres humanos se desarrolló conforme a las siguientes bases:

I. Se ajustó a los principios científicos y éticos que la justificaron.

ARTÍCULO 16. Se protegió la privacidad del individuo sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requirieron y este lo autorizó.

ARTÍCULO 17. Se consideró como riesgo de la investigación la probabilidad de que el sujeto de investigación sufriera algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio.

I. Investigación sin riesgo: fueron estudios que emplearon técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participaron en el estudio, entre los que se consideraron: cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se identificó ni se trataron aspectos sensitivos de su conducta..

8. RESULTADOS

8.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

En la Tabla 1 se muestran las frecuencias y porcentajes obtenidos de la variable sexo, sobresaliendo que el género femenino representa el mayor porcentaje con el 64.6% (n=117).

Tabla 1. Sexo de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	117	64.6	64.6	64.6
Masculino	63	34.8	34.8	99.4
No específico	1	.6	.6	100.0
Total	181	100.0	100.0	

La tabla 2 refleja el nivel de estudios de los trabajadores, de donde se destaca que dos de ellos manifiestan no contar con ningún nivel educativo y dos más solo con nivel primaria; la moda se encuentra en los trabajadores con nivel profesional 48.6% (n=88).

Tabla 2. Nivel de estudios de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Analfabeta	2	1.1	1.1	1.1
Primaria	2	1.1	1.1	2.2
Secundaria	7	3.9	3.9	6.1
Técnico profesional	32	17.7	17.7	23.8
Preparatoria	25	13.8	13.8	37.6
Profesional	88	48.6	48.6	86.2
Otro	25	13.8	13.8	100.0
Total	181	100.0	100.0	

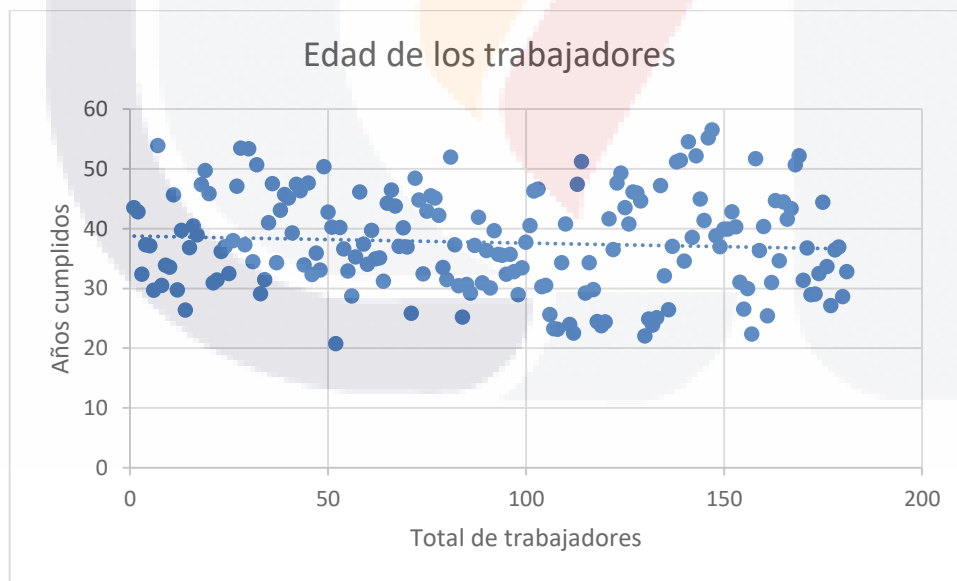
El estado civil se muestra en la siguiente Tabla 3, donde el 50.3% manifestó estar casado (n=91), el 35.4% soltero (n=64) y el 14.3% en unión libre o divorciados (n=26)

Tabla 3. Estado civil los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casado	91	50.3	50.3	50.3
Soltero	64	35.4	35.4	85.6
Unión Libre	20	11.0	11.0	96.7
Divorciada (o)	6	3.3	3.3	100.0
Total	181	100.0	100.0	

La edad de los trabajadores se representa en el siguiente gráfico 1, donde la edad mínima es de 20 años, máxima de 56, moda en años de 37, media 37.35 y desviación estándar 8.245.

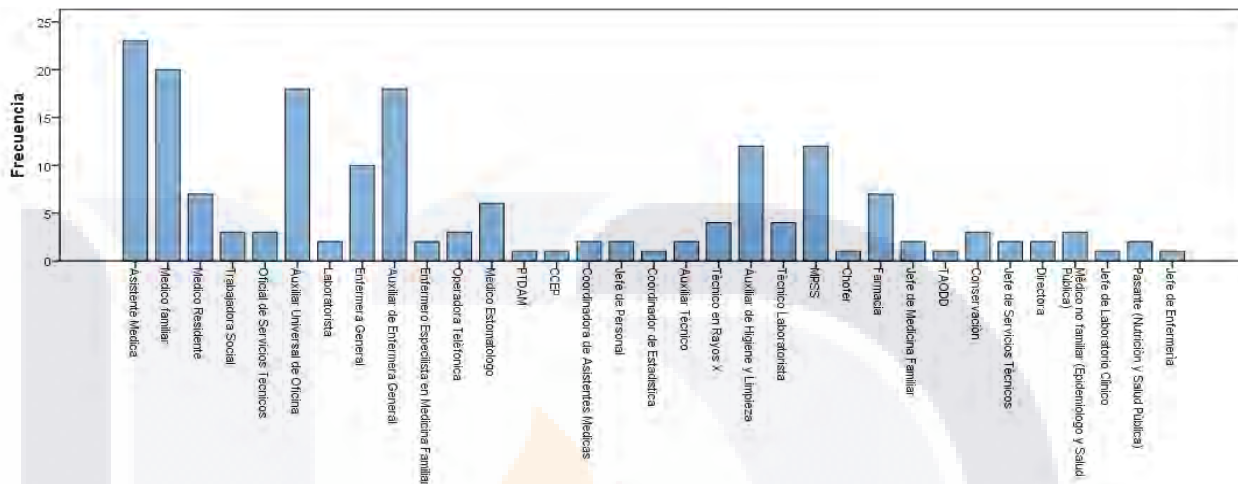
Gráfica 1. Edad de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS



En el gráfico 2 se muestran los resultados de la categoría que ocupan los trabajadores, se destacan en frecuencia las siguientes: Asistentes médicas 12.7% (n=23), Médico familiar 11% (n=20), Auxiliar universal de oficina 9.9% (n=18), Enfermería general 9.9% (n=18),

Auxiliar de higiene y limpieza 6.6% (n=12) y Técnico laboratorista 6.6% (n=12).

Gráfica 2. Categoría que ocupan los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS



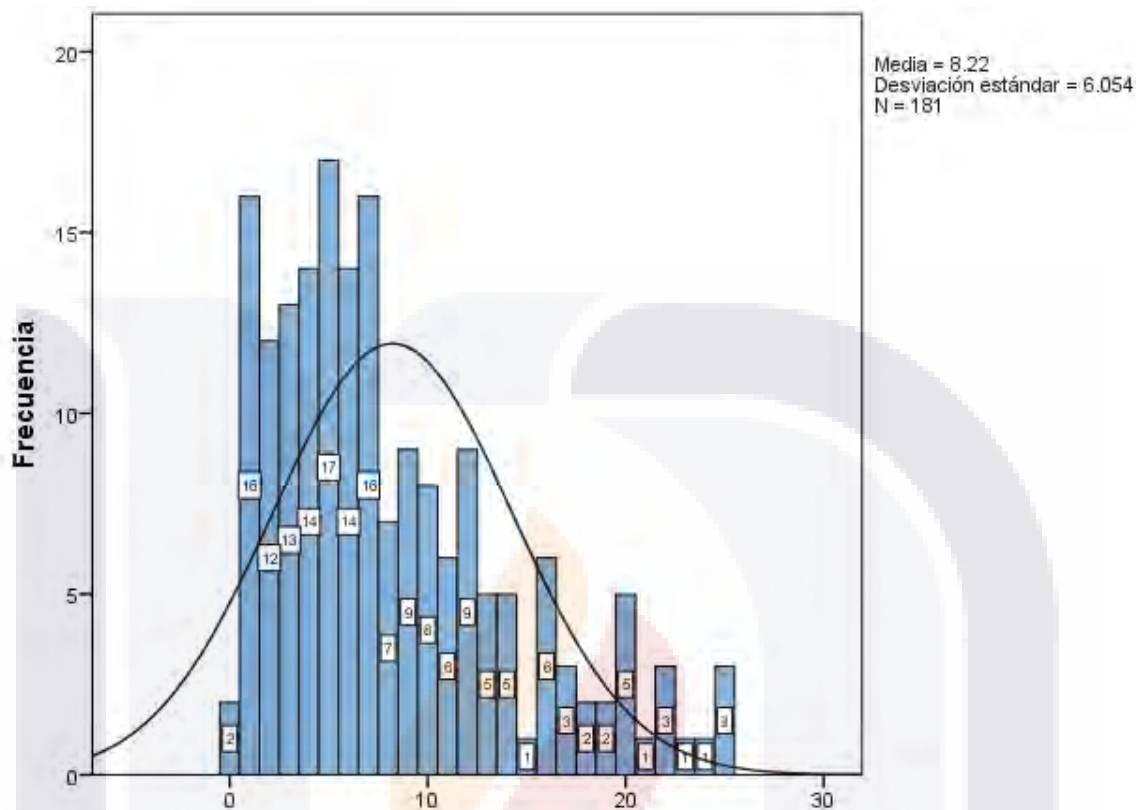
En la tabla 4 se muestra la frecuencia en turno laboral de los trabajadores, encontrándose en su mayoría en el Matutino con un 67.4% (n=122)

Tabla 4. Turno de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Matutino	122	67.4	67.4	67.4
	Vespertino	59	32.6	32.6	100.0
	Total	181	100.0	100.0	

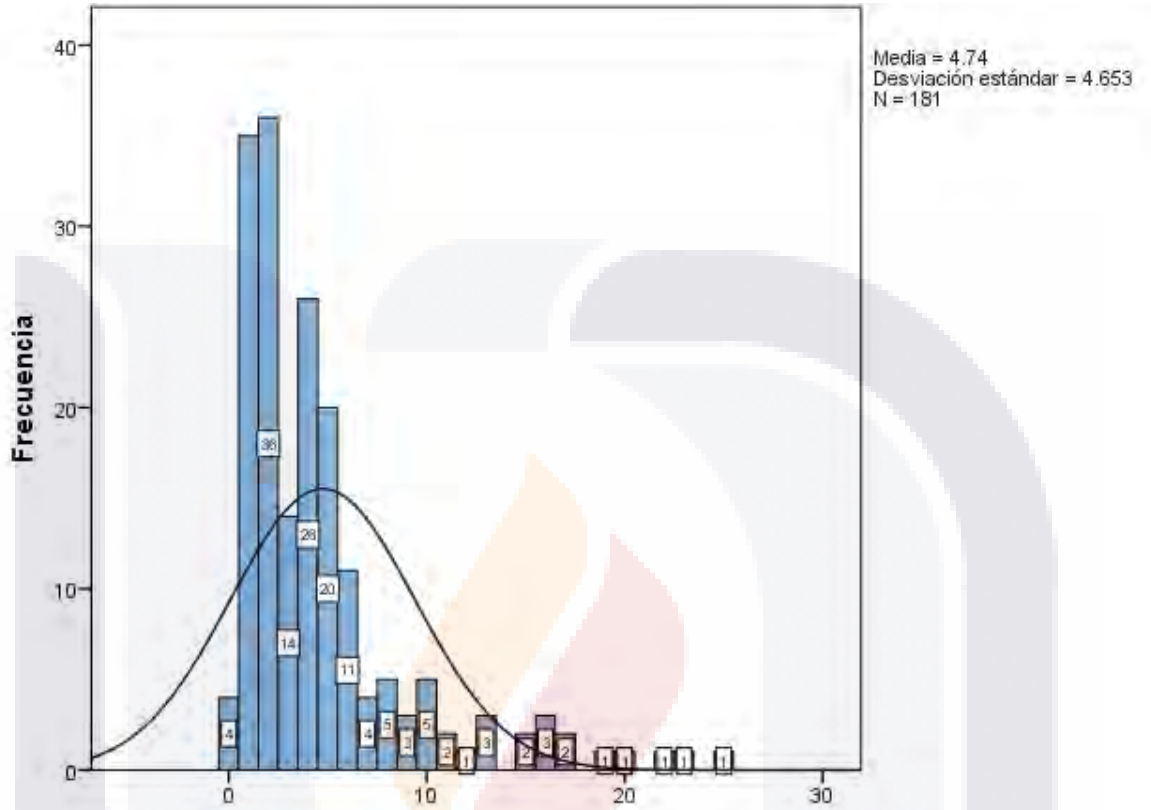
El Grafico 3 muestra las frecuencias en años laborados (antigüedad en total) de los trabajadores: 1 año con 8.8% (n=16), 2 años con 6.6% (n=12), 3 años con 7.2% (n=13), 4 años con 7.7% (n=14), 5 años con 9.4% (n=17) 6 años con 7.7% (n=14) y 7 años con 8.8% (n=16).

**Gráfica 3. Años laborados de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD
Aguascalientes IMSS**



Los años laborados en el servicio actual de cada trabajador se identifican en el gráfico 4, y destacan las siguientes frecuencias: 1 año con 19.3% (n=35), 2 años con 19.9% (n=36), 4 años con 14.4% (n=26) y 5 años con 11.0% (n=20).

Gráfica 4. Años laborando en el servicio actual de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS



Para la primera dimensión de condiciones organizacionales (ítems 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25) los resultados muestran que en la mayoría de los ítems los trabajadores consideran que raras veces la condición les genera estrés, solo en las preguntas “El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa” y “El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí” ocasionalmente les genera estrés.

Otra condición que se destaca es con la pregunta “El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad” la respuesta con mayor frecuencia es algunas veces genera estrés.

Tabla 5. Resultados con la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Condiciones Organizacionales	Moda	Porcentaje
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	Raras veces	36.5
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	Raras veces	35.9
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	Ocasionalmente	28.7
5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa	Raras veces	29.8
6. El que mi supervisor no me respete me estresa	Raras veces	28.2
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	Raras veces	31.5
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	Raras veces	28.2
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	Raras veces	28.2
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	Raras veces	26.5
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	Raras veces	24.9
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	Raras veces	30.9
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	Nunca	26
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	Raras veces	28.7
15. El no tener un espacio privado en mi	Nunca	27.6

trabajo me estresa		
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	Raras veces	27.1
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	Raras veces	24.9
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	Raras veces	31.5
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	Raras veces	26.5
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés	Raras veces	27.6
24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	Ocasionalmente	24.3
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	Algunas veces	21.5

Las respuestas en conjunto de las *condiciones organizacionales* se muestran en la tabla 5 de acuerdo a los niveles reflejan Nivel Bajo de estrés 24.3% (8 a 20 puntos), Nivel Medio 70.7% (21 a 81 puntos) y Nivel Alto 5% (84 y 110 puntos)

Tabla 6. Niveles de la Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS:

Condiciones Organizacionales de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel Bajo	44	24.3	24.3	24.3
Nivel Medio	128	70.7	70.7	95.0
Nivel Alto	9	5.0	5.0	100.0
Total	181	100.0	100.0	

Para la segunda dimensión *procesos administrativos* que generan estrés los resultados son muy similares a la anterior encontrando que los trabajadores raras veces se encuentran estresados excepto por la pregunta “El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa” aquí la frecuencia se inclinó a la opción nunca.

Procesos administrativos	Moda	Porcentaje
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	Raras veces	35.4
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	Raras veces	23.8
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	Raras veces	28.7
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	Nunca	29.3

En la tabla 7 se muestran los resultados en conjunto de los Procesos administrativos, donde estaca el Nivel Medio 74% de estrés (4 a 17 puntos), 24.9% tiene un Nivel Bajo de estrés (0 a 3 puntos) y solo el 1.1% tiene un Nivel Alto de estrés (18 a 22 puntos)

Tabla 7. Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS:

Procesos administrativos de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel Bajo	45	24.9	24.9	24.9
Nivel Medio	134	74.0	74.0	98.9
Nivel Alto	2	1.1	1.1	100.0
Total	181	100.0	100.0	

Con estos resultados en la escala de Estrés Laboral Organizacional se acepta la Hipótesis de investigación: Existe estrés laboral en trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

Los resultados de esta escala EDCO identifican la percepción de los trabajadores dentro de la organización y los comportamientos organizacionales, la respuesta obtenida con mayor frecuencia en esta escala es algunas veces. A continuación, se describe en extenso la escala con los porcentajes obtenidos en relación a la moda.

Tabla 8. Resultados Escala de Clima Organizacional EDCO

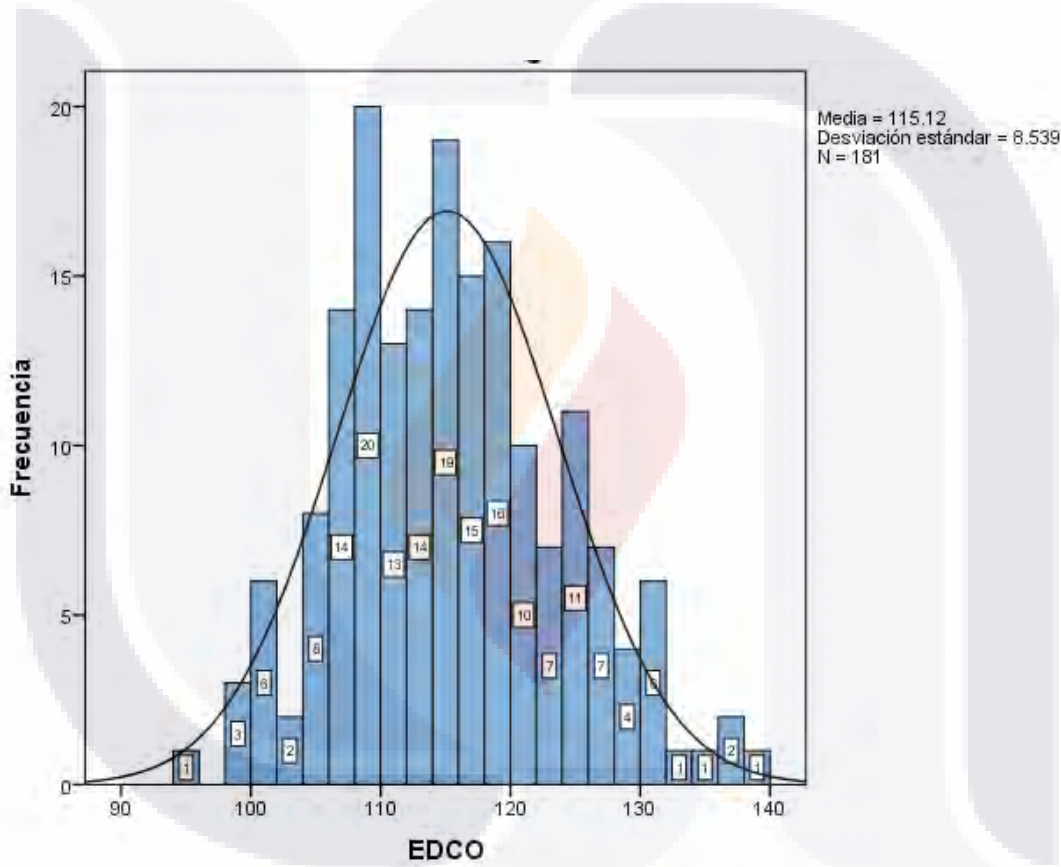
EDCO	Moda	Porcentaje
1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.	Casi siempre	36.5
2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo.	Casi siempre	49.2
3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo.	Nunca	49.2
4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.	Nunca	47.5
5.- El grupo de trabajo valora mis aportes.	Casi siempre	43.1
6.- Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.	Casi siempre	37.0
7.- El jefe es mal educado.	Nunca	57.5
8.- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	Algunas veces	35.4
9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.	Muy pocas veces	34.3
10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo.	Muy pocas veces	34.8
11.- Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.	Casi siempre	34.8
12.- Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis necesidades.	Casi siempre	35.9
13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	Algunas veces	32.0
14.- Mis aspiraciones se ven frustradas	Nunca	38.1

por las políticas de la empresa.		
15.- Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.	Algunas veces	37.6
16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa.	Siempre	33.7
17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.	Casi siempre	34.8
18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.	Nunca	79.0
19.- Sin remuneración no trabajo horas extras.	Nunca	27.6
20.- Sería más feliz en otra Empresa.	Nunca	68.0
21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	Casi siempre	42.5
22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	Casi siempre	44.2
23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	Muy pocas veces	39.8
24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.	Algunas veces	39.2
25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente.	Muy pocas veces	24.9
26.- La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.	Nunca	47.0
27.- La empresa brinda estabilidad laboral.	Casi siempre	42.0
28.- La empresa contrata personal temporal.	Algunas veces	49.2
29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	Muy pocas veces	33.1
30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	Muy pocas veces	24.3
31.- Entiendo de manera clara las metas	Casi siempre	39.2

de la empresa.		
32.- Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.	Algunas veces	42.0
33.- Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.	Algunas veces	30.9
34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.	Muy pocas veces	35.9
35.- Las metas de la empresa son poco entendibles.	Algunas veces	32.0
36.- El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	Algunas veces	34.8
37.- Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	Algunas veces	42.5
38.- Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.	Algunas veces	45.3
39.- Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.	Algunas veces	40.3
40.- Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	Algunas veces	45.3

En el siguiente gráfico 5 se presentan en conjunto los puntajes obtenidos de la escala EDCO, con un rango de 44, mínimo de 95 puntos, máximo de 139, mediana de 114, media de 115.12, moda de 109, desviación estándar de 8.53 y varianza de 72.918.

Gráfica 5. de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS



La escala EDCO, se califica en tres niveles: Nivel Bajo (40 a 93 puntos), Promedio (94 a 147 puntos) y Nivel alto (148 a 200 puntos) en esta investigación los puntajes obtenidos se encuentran entre 95 y 139 puntos como se muestran en la tabla 7, los cuales indican un clima organizacional promedio, si se encontrara menor a 93 indicaría problemas dentro de la organización y lo contrario más de 148 se relacionaría con un buen clima organizacional.

Con estos resultados no se acepta ni se rechaza la Hipótesis de investigación, debido a que no se identifica un clima adecuado e inadecuado en trabajadores de la Unidad de

Tabla 9. Frecuencia de porcentajes obtenidos de la escala EDCO de los trabajadores de la UMF No. 7 OOAD Aguascalientes IMSS.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 95	1	.6	.6	.6
98	2	1.1	1.1	1.7
99	1	.6	.6	2.2
100	5	2.8	2.8	5.0
101	1	.6	.6	5.5
102	1	.6	.6	6.1
103	1	.6	.6	6.6
104	2	1.1	1.1	7.7
105	6	3.3	3.3	11.0
106	6	3.3	3.3	14.4
107	8	4.4	4.4	18.8
108	7	3.9	3.9	22.7
109	13	7.2	7.2	29.8
110	2	1.1	1.1	30.9
111	11	6.1	6.1	37.0
112	3	1.7	1.7	38.7
113	11	6.1	6.1	44.8
114	10	5.5	5.5	50.3
115	9	5.0	5.0	55.2
116	8	4.4	4.4	59.7
117	7	3.9	3.9	63.5
118	5	2.8	2.8	66.3
119	11	6.1	6.1	72.4
120	2	1.1	1.1	73.5
121	8	4.4	4.4	77.9
122	4	2.2	2.2	80.1
123	3	1.7	1.7	81.8
124	6	3.3	3.3	85.1
125	5	2.8	2.8	87.8
126	3	1.7	1.7	89.5
127	4	2.2	2.2	91.7
128	1	.6	.6	92.3
129	3	1.7	1.7	93.9
130	3	1.7	1.7	95.6
131	3	1.7	1.7	97.2
132	1	.6	.6	97.8
134	1	.6	.6	98.3
137	2	1.1	1.1	99.4
139	1	.6	.6	100.0
Total	181	100.0	100.0	

Resultados de las pruebas de distribución normal para prueba EDCO

Para determinar si los datos siguen una distribución normal se utilizó el procedimiento Kolmogorov-Smornov calculando la diferencia mayor (en valor absoluto) entre las funciones de distribución acumuladas teórica y observada. Para la prueba EDCO se obtuvo el 0.91 que demuestra una distribución normal de los datos. (Tabla 10 y Gráfico 6)

Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov cuestionario EDCO

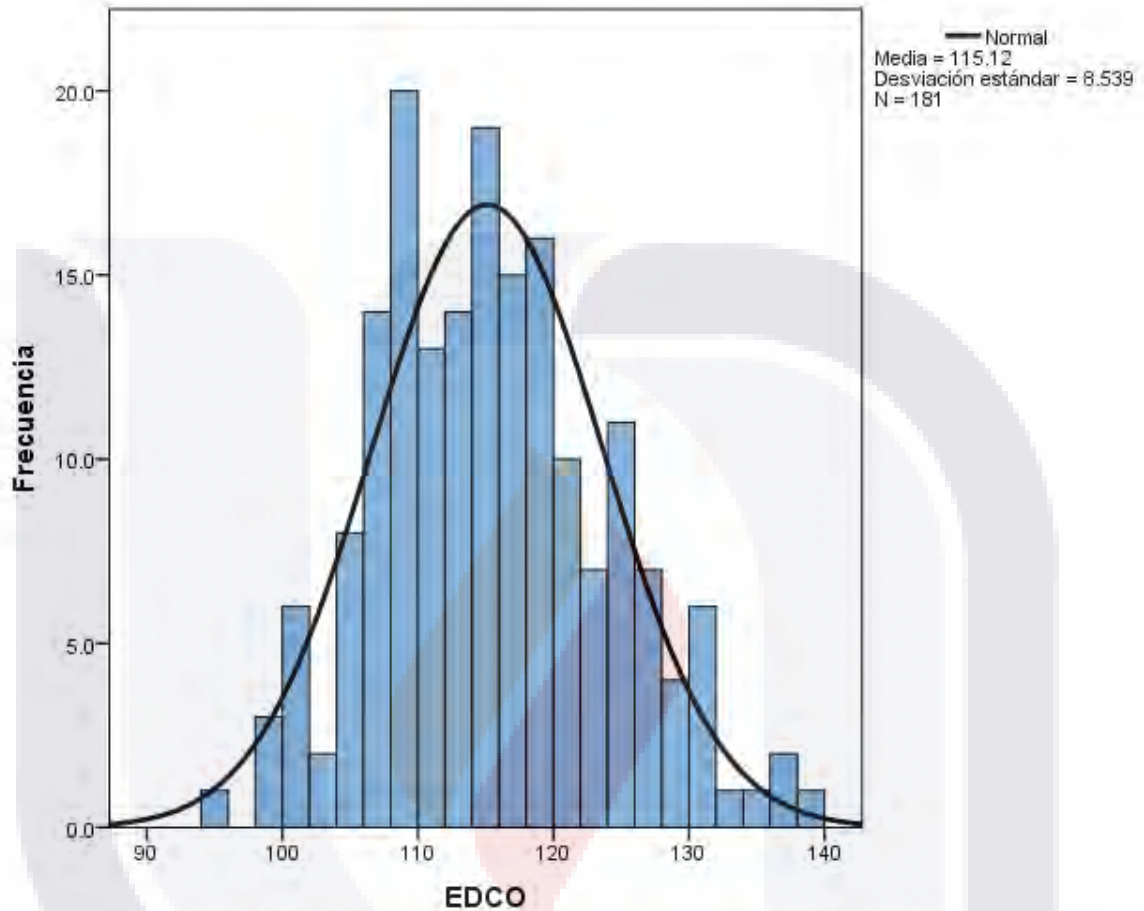
		EDCO
N		181
Parámetros normales ^{a,b}	Media	115.12
	Desviación estándar	8.539
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.062
	Positivo	.062
	Negativo	-.041
Estadístico de prueba		.062
Sig. asintótica (bilateral)		.091 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Gráfica 6. Curva con distribución normal cuestionario EDCO



Resultados de distribución normal para la Escala de Estrés Laboral Organizacional

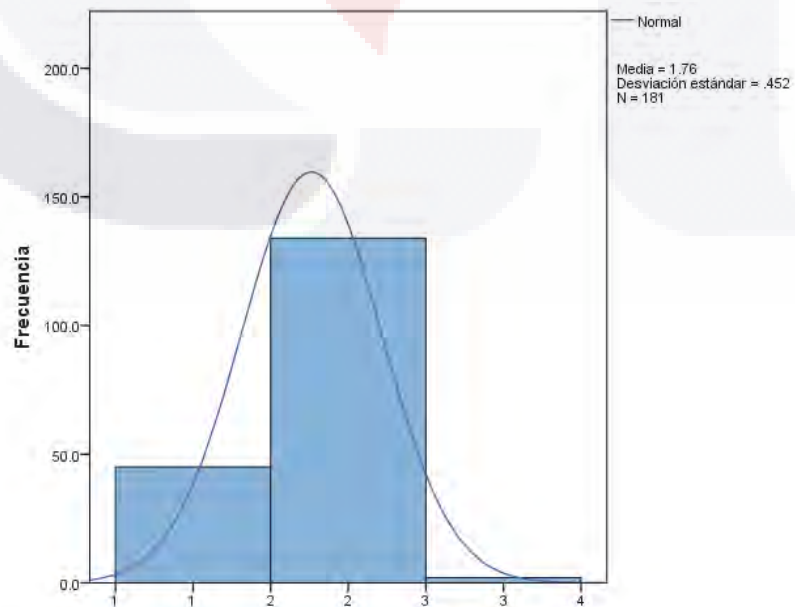
Para la escala de estrés tanto en Procesos Administrativos y Condiciones Organizacionales se obtuvo el 0.00 que demuestra una distribución normal de los datos. (Tabla 11 y Gráficos 7 y 8).

Tabla 11. Distribución normal escala de Estrés Laboral Organizacional

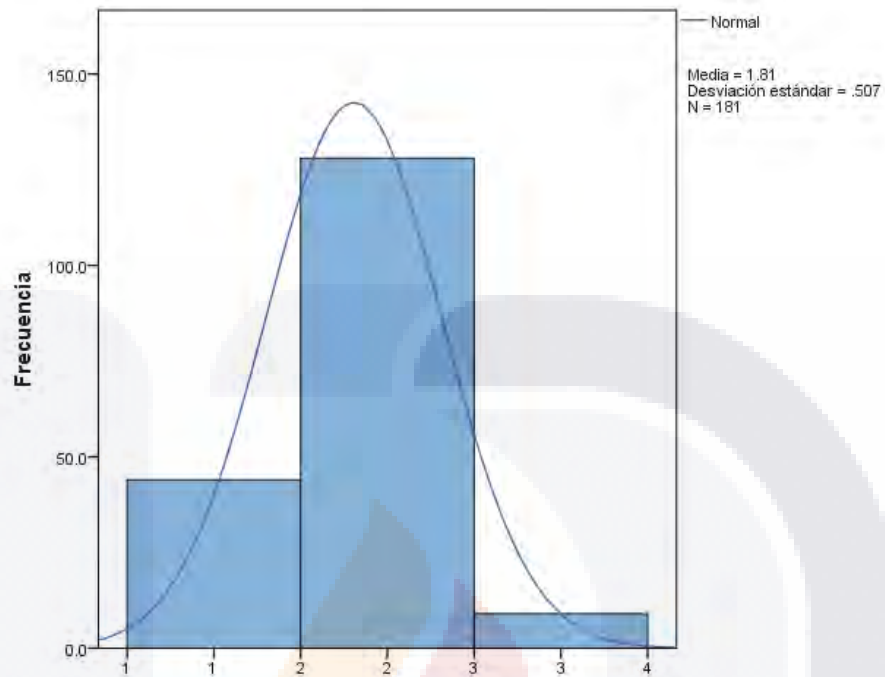
		ESTRÉS Procesos Administrativo s	ESTRÉS Condiciones Organizacion ales
N		181	181
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1.76	1.81
	Desviación estándar	.452	.507
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.452	.406
	Positivo	.289	.302
	Negativo	-.452	-.406
Estadístico de prueba		.452	.406
Sig. asintótica (bilateral)		.000 ^c	.000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Gráfica 7. Curva de distribución normal Escala de Estrés Laboral Organizacional: Procesos Administrativos.



Gráfica 8. Curva de distribución normal Escala de Estrés Laboral Organizacional: Condiciones Organizacionales.



Resultados correlación entre estrés y clima laboral

Para identificar la correlación entre estrés laboral y clima laboral se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. El clima organizacional tiene una correlación nula con el estrés por procesos administrativos. (Tabla 12)

Tabla 12. Correlación Clima organizacional EDCO con estrés por procesos administrativos

		EDCO	ESTRÉS Procesos Administrativos
EDCO	Correlación de Pearson	1	-.214**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	181	181
ESTRÉS Procesos Administrativos	Correlación de Pearson	-.214**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	181	181

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

Más sin embargo el clima organizacional tiene una correlación fuerte con el estrés por condiciones organizacionales. (Tabla 13)

Tabla 13. Correlación Clima organizacional EDCO con estrés por Condiciones Organizacionales

		EDCO	ESTRÉS Condiciones Organizacionales
EDCO	Correlación de Pearson	1	-.133
	Sig. (bilateral)		.074
	N	181	181
ESTRÉS Condiciones Organizacionales	Correlación de Pearson	-.133	1
	Sig. (bilateral)	.074	
	N	181	181

Con estos resultados se acepta la hipótesis de investigación donde el estrés laboral se correlaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes.

Resultados correlación entre Características Sociodemográficas y Clima Organizacional EDCO, Estrés por Condiciones Organizacionales y Estrés por Procesos Administrativos.

El clima organizacional y la edad del trabajador tiene una correlación baja con valor de .155 tal y como se muestra en la Tabla 12

Tabla 14. Correlación Clima organizacional EDCO con la edad del trabajador

		EDCO	Edad del trabajador
EDCO	Correlación de Pearson	1	.106
	Sig. (bilateral)		.155
	N	181	181
Edad del trabajador	Correlación de Pearson	.106	1
	Sig. (bilateral)	.155	
	N	181	181

Para las variables Estrés por procesos administrativos y Edad del trabajador se identifica una correlacion alta .645 (Tabla 15)

Tabla 15. correlación Estrés por procesos administrativos y Edad del trabajador.

		ESTRÉS Procesos Administrativo s	Edad del trabajador
ESTRÉS Procesos Administrativos	Correlación de Pearson	1	-.034
	Sig. (bilateral)		.645
	N	181	181
Edad del trabajador	Correlación de Pearson	-.034	1
	Sig. (bilateral)	.645	
	N	181	181

El Estrés por Condiciones Organizacionales y Edad del trabajador tienen una correlacion muy alta con valor r de .934 (Tabla 16)

Tabla 16. orrelación Estrés por Condiciones Organizacionales y Edad del trabajador.

		Edad del trabajador	ESTRÉS Condiciones Organizacion ales
Edad del trabajador	Correlación de Pearson	1	.006
	Sig. (bilateral)		.934
	N	181	181
ESTRÉS Condiciones Organizacionales	Correlación de Pearson	.006	1
	Sig. (bilateral)	.934	
	N	181	181

En la Tabla 17 se muestra la correlacion de Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS con un valor de .046 que corresponde a una correlación moderada

Tabla 17. Correlación Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS

		EDCO	Años cumplidos laborando en el Instituto
EDCO	Correlación de Pearson	1	.148*
	Sig. (bilateral)		.046
	N	181	181
Años cumplidos laborando en el Instituto	Correlación de Pearson	.148*	1
	Sig. (bilateral)	.046	
	N	181	181

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para las variables Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS tienen se identico una correlación baja con el valor .388 (Tabla 18)

Tabla 18. correlación Clima organizacional EDCO con Años totales laborando en el IMSS

		EDCO	Años laborando en el servicio actual
EDCO	Correlación de Pearson	1	.065
	Sig. (bilateral)		.388
	N	181	181
Años laborando en el servicio actual	Correlación de Pearson	.065	1
	Sig. (bilateral)	.388	
	N	181	181

En cuanto a las variables Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS tambien se identifico una correlación baja .360 (Tabla 19)

Tabla 19. correlación Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS.

		ESTRÉS Procesos Administrativo s	Años cumplidos laborando en el Instituto
ESTRÉS Procesos Administrativos	Correlación de Pearson	1	-.068
	Sig. (bilateral)		.360
	N	181	181
Años cumplidos laborando en el Instituto	Correlación de Pearson	-.068	1
	Sig. (bilateral)	.360	
	N	181	181

Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS tienen una correlacion muy alta con el valor r de .911 (Tabla 20)

Tabla 20. Correlación Estrés por Procesos Administrativos y Años totales laborando en el IMSS

		ESTRÉS Procesos Administrativo s	Años laborando en el servicio actual
ESTRÉS Procesos Administrativos	Correlación de Pearson	1	-.008
	Sig. (bilateral)		.911
	N	181	181
Años laborando en el servicio actual	Correlación de Pearson	-.008	1
	Sig. (bilateral)	.911	
	N	181	181

En Clima organizacional EDCO y Años laborando en el servicio actual se identifico una correlación alta de .708 (Tabla 21)

Tabla 21. Correlación Clima organizacional EDCO con Años laborando en el servicio actual.

		ESTRÉS Condiciones Organizaciones	Años laborando en el servicio actual
ESTRÉS Condiciones Organizaciones	Correlación de Pearson	1	.028
	Sig. (bilateral)		.708
	N	181	181
Años laborando en el servicio actual	Correlación de Pearson	.028	1
	Sig. (bilateral)	.708	
	N	181	181

Y para las variables estrés por Condiciones Organizaciones y Años laborando en el servicio tambien se identifico una correlacion alta de .763 (Tabla 22)

Tabla 22. correlación estrés por Condiciones Organizaciones y Años laborando en el servicio actual.

		ESTRÉS Condiciones Organizaciones	Años cumplidos laborando en el Instituto
ESTRÉS Condiciones Organizaciones	Correlación de Pearson	1	-.023
	Sig. (bilateral)		.763
	N	181	181
Años cumplidos laborando en el Instituto	Correlación de Pearson	-.023	1
	Sig. (bilateral)	.763	
	N	181	181

Con los resultados anteriores de correlación moderada – alta, se acepta la Hipótesis de investigación 2 Ha, donde se afirma: Las características sociodemográficas del personal de salud adscrito a Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes se asocian al estrés laboral y clima organizacional.

9. DISCUSION

La presente investigación tenía por objeto identificar la correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes. En relación con los resultados se puede deducir que el objetivo se alcanzó, ya que se encontró que existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional. La evidencia encontrada se respalda con los proyectos de los siguientes investigadores: Shi L-s-b, Xu RH, Xia Y, Chen D-x and Wang D. (2022) también identificaron una correlación entre el clima laboral y estrés laboral relacionado con Covid 19 ($\beta = 0.300$, $P < 0.001$, 95% CI = 0.149 to 0.438) ³, Dabou, E., Ilesanmi, R., Mathias, C., y Hanson, V. 2022, los trabajadores de la salud referían un nivel moderado de estrés 78.1% (Mean =18.03 and SD =5.33), el 3.1% estrés alto y el 18.8% estrés bajo en relación con sus áreas de trabajo; con estos se asocian significativamente con nuestra investigación donde los trabajadores manifestaron un estrés moderado y raras veces las condiciones les generan un estrés alto 1, Kusumaningtiar, D., y Nuraini, S. (2021) mencionan el 57.1% de los trabajadores experimentaron estrés laboral influenciados por los factores de alto conflicto interpersonal 52.4%, baja incertidumbre laboral 57.1%, falta de control 61.9%, falta de oportunidades de trabajo 57.1%, alta carga de trabajo 73.8 % y responsabilidad hacia otros 57.1% y en lo referente a los resultados del entorno físico el 66.7%. ⁴, resultados que se asocian a este estudio en conjunto de las condiciones organizacionales los trabajadores manifestaron nivel medio de estrés con un 70.7% y nivel alto 5% y en relación con los procesos administrativos, donde estaca el Nivel Medio 74% de estrés.

Es importante también señalar que esta investigación pretende contribuir en la aportación de evidencia del efecto duradero que tuvo la crisis por Covid-19 en los trabajadores de la salud, iniciando por los entornos sistemas laborales u organizacionales actuales y como estos influyen en su salud física y emocional ¹⁹. La evidencia encontrada comprueba que el personal que dedica sus labores en brindar atención a la salud a la población en general, es característicamente vulnerable a desarrollar un deterioro progresivo, esencialmente en el área emocional y física con forme aumenta en edad y años laborales. Evidencia que se basa en los resultados de las correlaciones de estrés por procesos administrativos y edad del trabajador con una correlacion alta .645, estrés por

condiciones organizacionales y edad del trabajador con una correlacion muy alta con valor r de .934, clima organizacional y años totales laborando en el IMSS con un valor de .046 que corresponde a una correlación moderada, estrés por procesos administrativos, años totales laborando en el IMSS tienen una correlacion muy alta con el valor r de .911, clima organizacional EDCO y años laborando en el servicio actual se identifico una correlación alta de .708, condiciones organizacionales y años laborando en el servicio tambien se identifico una correlacion alta de .763.

9.1. LIMITACIONES

La presente investigación presentó una limitación importante en cuanto a la disposición en tiempo por parte del personal de salud para responder a los cuestionarios, sería deseable que en investigaciones futuras se proporcionara un espacio y tiempo adecuado para que los trabajadores participen en este tipo de actividades científicas.

Otra limitación es el procedimiento para la sección de la muestra no aleatoria y su tamaño es representativo de la población objeto de estudio ya que solo se delimitó a observar una Unidad de Medicina Familiar en Aguascalientes.

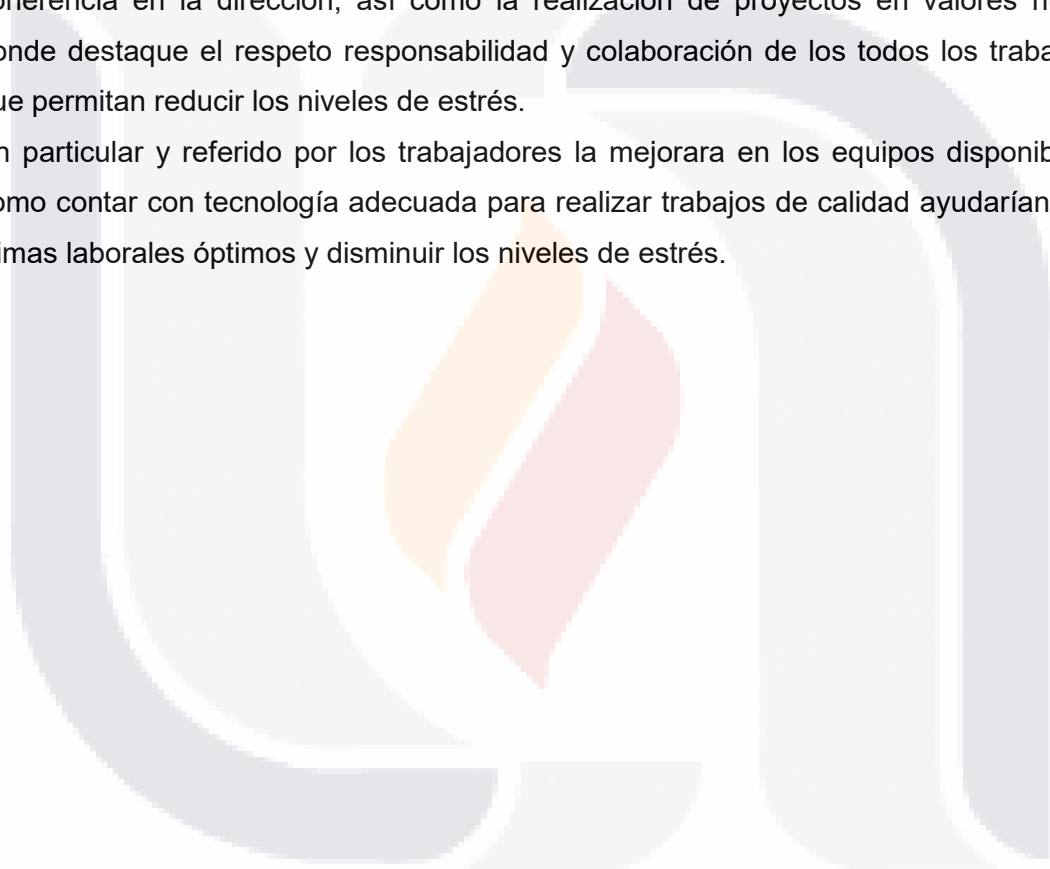
Debido a las características de la prestación de servicios en Instituto Mexicano del Seguro Social un número considerable de trabajadores cambian de horario, turno, lugar para satisfacer las necesidades de los pacientes o servicios, estos movimientos también generaron una limitación en cuanto al tiempo que se tenía previsto para la recolección de los datos, haciendo más extenso el periodo para tener mayor cantidad posible de cuestionarios.

10. CONCLUSIÓN

Este proyecto de investigación cumple con sus objetivos propuestos y abre una vía interesante para investigaciones futuras en trabajadores que laboran en los servicios de salud.

Con los resultados anteriormente mostrado, en general se sugiere redoblar esfuerzos en materia de salud mental, apoyo psicosocial, cursos para mejorar las relaciones interpersonales, generar un sentido de pertenencia, disponibilidad de insumos, claridad y coherencia en la dirección, así como la realización de proyectos en valores humanos donde destaque el respeto responsabilidad y colaboración de los todos los trabajadores que permitan reducir los niveles de estrés.

En particular y referido por los trabajadores la mejorara en los equipos disponibles, así como contar con tecnología adecuada para realizar trabajos de calidad ayudarían a crear climas laborales óptimos y disminuir los niveles de estrés.



11. GLOSARIO

Percentil: medida estadística que divide una serie de datos ordenados de menor a mayor en cien partes iguales

Escala de Likert: es un método de medición utilizado por los investigadores con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas.

Climss: es una plataforma educativa que te ofrece cursos en línea gratuitos. en ella, encontrarás distintas estrategias en las que puedes capacitarte y desarrollar competencias en temas del cuidado de tu salud y de capacitación para el trabajo.

Prevalencia: la prevalencia mide la proporción de personas que se encuentran enfermas al momento de evaluar el padecimiento en la población

Riesgo de trabajo: de conformidad con la ley federal del trabajo los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Conflicto interpersonal: el conflicto interpersonal se define como el proceso cognitivo - emocional en el que dos individuos perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia y el deseo de resolver sus diferencias de poder

Correlación: la correlación es un tipo de asociación entre dos variables numéricas, específicamente evalúa la tendencia (creciente o decreciente) en los datos
variables sociodemográficas: indicadores utilizados para describir a las personas en términos de edad, raza/etnia, sexo, género, nivel educativo en el idioma principal, situación laboral, ingresos, profesión, estado civil, número total de personas que viven en la casa, condiciones de vida y factores similares.

Validez: grado en que un instrumento mide de manera comparable con el instrumento ideal de patrón de oro o gold estándar

Confiabilidad: propiedad de las puntuaciones obtenidas cuando se administra la prueba a un grupo particular de personas, asegurando un nivel de exactitud y consistencia en los resultados

12. REFERENCIAS

1. Dabou, E. A. R., Ilesanmi, R. E., Mathias, C. A., & Hanson, V. F. (2022). Work-related Stress Management Behaviors of Nurses During COVID-19 Pandemic in the United Arab Emirates. *SAGE Open Nursing*, 8, 237796082210849. <https://doi.org/10.1177/23779608221084972>
2. Carrión-Bósquez, Nelson Geovany, Castelo-Rivas, Walter Patricio, Alcívar-Muñoz, María Milady, Quiñonez-Cedeño, Lisbeth Paulina, & Llambo-Jami, Henry Santiago. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1), e3632. Epub 01 de enero de 2022. Recuperado en 13 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000100009&lng=es&tlng=es.
3. Shi L-s-b, Xu RH, Xia Y, Chen D-x and Wang D (2022) The Impact of COVID- 19- Related Work Stress on the Mental Health of Primary Healthcare Workers: The Mediating Effects of Social Support and Resilience. *Front. Psychol.* 12:800183. doi: 10.3389/fpsyg.2021.80018
4. Kusumaningtiar, D., and Nuraini, S. (2021). Assessment of Occupational Stress on Health Workers in Maternal and Infant Hospitals. *JHE (Journal of Health Education)*, 6(1), 7-15.
5. Blanchard, J. et al. (2022). The perceived work environment and well-being: A survey of emergency health care workers during the COVID-19 pandemic. *Acad Emerg Med.* 2022;29:851–861.
6. Gobierno de Mexico. Instituto Mexicano del Seguro Socila. Estrés laboral <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.
7. Fernández-López JA, et al (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)
8. Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human service organizations. Nueva York: Praeger
9. Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.

10. Corso de Zuniga, S. (2013). Personalidad Resistente, Autoevaluaciones Básicas y Capital Psicológico en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales,
11. Disponible en: https://www.researchgate.net/figure/Figura-2-Representacion-grafica-del-modelo-de-Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa_fig1_265686242
12. Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. 1989. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
13. Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
14. Muchinsky, P. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Desclee de Brouwer.
15. Alvarez, G. (1992). El constructo "Clima organizacional" Concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional* Vol., 11.
16. Gibson J., Ivancevich J., Donnelly J. y Konopask R. (2006). Organizaciones: Comportamiento, estructura procesos. Mexico: Mc Graw Hill. 12a. ed
17. Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. (1999). Escala de Clima Organizacional (EDCO). Santafé de Bogotá, D.C. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
18. Organización Panamericana de la Salud. Directrices para mejorar el acceso de los trabajadores de salud a los servicios. Disponible en https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=4519:2010-guidelines-access-health-workers-hiv-tb-services&Itemid=135&lang=es#gsc.tab=0
19. Organización Mundial de la Salud (OMS). "Coronavirus, Panorama General". <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab> 1. Consultado mayo 2022
20. Pardo-Álvarez J, López-Herrero F. Estamos quemados en atención primaria. *Med Fam* 2002;3:245- 251.
21. Xiong P, Ming W-k, Zhang C, Bai J, Luo C, Cao W, Zhang F and Tao Q (2021) Factors Influencing Mental Health Among Chinese Medical and Non-medical

22. Students in the Early Stage of the COVID-19 Pandemic. *Front. Public Health* 9:603331. doi: 10.3389/fpubh.2021.60333
23. Organización Mundial de la Salud (OMS), "Personal sanitario". Disponible en
24. <<https://bit.ly/3ata6lr>> Consultado el 19 de abril de 2020.
25. Instituto Mexicano del Seguro Social. Sistema de Integral de Administración de Personal.
26. INEGI 2022 Presentación de Resultados Censo de Población y Vivienda 2020. Disponible en :
<https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=01#collapse-Resumen>
27. Instituto Mexicano del Seguro Social. Sistema de Integral de Administración de Personal. Unidad de Medicina Familiar Nª 7. Aguascalientes
28. Asociación de Internet MX y OCCMundial. Estudio: Estrés laboral en México 2021. Disponible en: <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral-en-mexico>
29. El Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Contrato Colectivo de trabajo 2021-2023. Disponible en <https://sntss.org.mx/images/site/files/contrato.pdf>
30. Instituto Mexicano del Seguro Social. Lineamiento Operativo para la Atención Psicológica de 1er Contacto a Trabajadores IMSS Instrumento de trabajo para Equipo de Salud SPPSTIMSS. Disponible en http://educacionensalud.imss.gob.mx/ces_wp/wp-content/uploads/2021/08/Lineamiento_Operativo_para_la_Atencion_Psicologica_a_1er_Contacto_a_Trabajadores_IMSS.pdf
31. Mena Roa, M. 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Disponible en <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>.
32. Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés laboral Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
33. Medina Aguilar, S., Preciado Serrano, M. de L., & Pando Moreno, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Respyn Revista Salud Pública Y Nutrición*, 8(4).

13. ANEXOS

ANEXO A. Operacionalización de las Variables.

Dimensión	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de medición o clasificación estadística.	Indicador	Clasificación causa-efecto
Características Sociodemográficas	Edad	Tiempo que ha vivido hasta el momento una persona u otro ser vivo.	Años cumplidos al momento de ingresar al hospital	Cuantitativa discreta.	18 – 29 30 – 39 40 – 49 50 – 59 60 y más	Independiente.
	Nivel de estudios	Grado máximo de estudios que tiene una persona.	Ultimo grado de estudio con el que cuenta la persona al momento de ingresar al hospital	Cualitativa ordinal	1. Analfabeta 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico profesional 5. Preparatoria 6. Profesional 7. Otro.	Independiente.
	Estado Civil actual	Estado en el que se encuentra una persona acompañada	Situación civil en que se encuentra.	Cualitativa nominal	1. Casado (a) 2. Soltero (a) 3. Unión libre 4. Divorciado 5. Viudo (a) 6. Otro	Independiente
	Sexo	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer	Identificación del sexo	Cualitativa Nominal	1. Masculino 2. Femenino 3. Otro	Independiente

	Categoría que ocupa actualmente en el IMSS	Actividades laborales que realiza el trabajador y con el cual es clasificado en el IMSS	Identificación de la categoría de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo o IMSS	Cualitativa No minimal	1. Enfermera 2. Médico 3. Laboratorista 4. Rayos X 5. Trabajadora Social	Independiente
	Turno	Horario laboral en que realiza una actividad.	Periodo de tiempo en horas, en los que actualmente desempeña sus habilidades para desarrollar un trabajo.	Cualitativa No minimal	1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno A 4. Nocturno B 5. Jornada Acumulada 6. Móvil	Independiente
	Años cumplidos laborando en el IMSS	Tiempo cronológico desde la contratación hasta el momento de la entrevista	Años laborando	Cuantitativa discreta.	1. 0 – 5 años 2. 6_ 10 años 3. 11- 15 años 4. 16- 20 años 5. 21 - 25 años 6. Más de 25 años	Independiente

Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Ítems	Categoría
Estrés Laboral	Grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.	Valoración de las reacciones desde los profesionales en: Estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo	Cualitativa	Ordinal	<p>1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés</p> <p>2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa</p> <p>3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés</p> <p>4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa</p> <p>5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa</p> <p>6. El que mi supervisor no me respeta me estresa</p> <p>7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés</p>	<p>• NUNCA es fuente de estrés. 0</p> <p>• RARAS VECES es fuente de estrés. 1</p> <p>• OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 2</p> <p>• ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 3</p> <p>• FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 4</p> <p>• GENERALMENTE es fuente de estrés. 5</p> <p>• SIEMPRE es fuente de estrés. 6</p>

					<p>8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés</p> <p>9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés</p> <p>10. El que la forma en que trabaja la</p>	
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>empresa no sea clara me estresa</p> <p>11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa</p> <p>12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés</p> <p>13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa</p> <p>14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa</p> <p>15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa</p> <p>16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?</p> <p>17. El que mi supervisor no tenga</p>	
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés</p> <p>18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado meestresa</p> <p>19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés</p>	
--	--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés</p> <p>21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés</p> <p>22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa</p> <p>23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés</p> <p>24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés</p> <p>25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés</p>	
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Ítems	Categoría
Clima Organizacional	Características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores	Percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos	Cualitativa	Ordinal	1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones. 2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo. 3.- Los miembros del grupo distantes conmigo.	5 SIEMPRE 4 CASI SIEMPRE 3 ALGUNAS VECES 2 MUY POCAS VECES 1 NUNCA

	<p>que se desemp eñan en ese medio ambient e.</p>				<p>4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.</p> <p>5.- El grupo de trabajo valora mis aportes.</p> <p>6.- Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.</p> <p>7.- El jefe es maleducado.</p> <p>8.-Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.</p> <p>9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.</p> <p>10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo.</p> <p>11.- Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.</p> <p>12.- Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis necesidades.</p> <p>13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.</p> <p>14.- Mis aspiraciones se ven frustradas</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>por las políticas de la empresa.</p> <p>15.- Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.</p> <p>16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa.</p> <p>17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.</p>	
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.</p> <p>19.- Sin remuneración no trabajo horas extras.</p> <p>20.- Sería más feliz en otra Empresa.</p> <p>21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.</p> <p>22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.</p> <p>23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.</p> <p>24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.</p> <p>25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente.</p> <p>26.- La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.</p> <p>27.- La empresa brinda estabilidad laboral.</p>	
--	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>28.- La empresa contrata personal temporal.</p> <p>29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.</p> <p>30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.</p> <p>31.- Entiendo de manera clara las metas de la empresa.</p>	
--	--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					<p>32.- Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.</p> <p>33.- Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.</p> <p>34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.</p> <p>35.- Las metas de la empresa son poco entendibles.</p> <p>36.- El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.</p> <p>37.- Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.</p> <p>38.- Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.</p> <p>39.- Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.</p> <p>40.- Las dependencias resuelven problemas en lugar de</p>	
--	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

					responsabilizar a otras.	
--	--	--	--	--	--------------------------------	--

ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DELEGACIÓN ESTATAL
EN AGUASCALIENTES**

Proyecto: “Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes”

FOLIO _____

Fecha de recopilación de los datos: Día ____ Mes ____ Año ____

Instrucciones: Se le solicita de la manera más atenta contestar o completar los siguientes enunciados relacionados a sus características sociodemográficas, anotando su respuesta en la línea al final de la pregunta o eligiendo algún inciso.

SECCION I.- Identificación

1.- Fecha de nacimiento Día ____ Mes ____ Año ____

2.- Género: _____

3.- Nivel de estudios

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a) Analfabeta | e) Preparatoria |
| b) Primaria | f) Profesional |
| c) Secundaria | g) Otro. |
| d) Técnico profesional | |

4.- Estado civil actual:

- | | |
|----------------|-------------------|
| a) Casado (a) | d) Divorciada (o) |
| b) Soltero (a) | e) Viuda(o) |
| c) Unión libre | |

5.- Ocupación Actual:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| a) Profesional | e) Hogar |
| b) Técnicos y personal especializado | f) Jubilado |
| c) Empleado | g) Estudiante |
| d) Comerciantes | h) No realiza actividad laboral |
| | i) Otro |

6. Categoría que ocupa actualmente en el IMSS:

7. Turno: _____

8. ¿Cuántos años cumplidos tiene laborando en el Instituto?

ESCALA DE ESTRÉS ORGANIZACIONAL

Instrucción: Para cada reactivo de la encuesta, coloque una **X** dentro del recuadro para indicar con qué frecuencia tiene estrés en diferentes áreas del trabajo.

- **NUNCA** es fuente de estrés.
- **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- **SIEMPRE** es fuente de estrés

Preguntas	NUNCA	RARAS VECES	OCCASIONALM ENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEM ENTE	GENERALMEN TE	SIEMPRE
	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6. El que mi supervisor no me respete me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							

9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el							

desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de							

calidad me causa estrés							
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

ESCALA DE CLIMA EN LA ORGANIZACIONAL EDCO

Instrucción: A continuación, Usted encontrará una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional de su empresa. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y elija para cada uno de ellas una de las siguientes opciones marcando con una **X** su respuesta:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. La presente prueba es confidencial y anónima solo se realiza con fines de investigación, agradezco su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5.- El grupo de trabajo valora mis aportes.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

6.- Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7.- El jefe es mal educado.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8.- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

11.- Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12.- Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis

necesidades.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14.- Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15.- Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19.- Sin remuneración no trabajo horas extras.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20.- Sería más feliz en otra Empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26.- La empresa desprecia al personal sin tener en cuenta su desempeño.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

27.- La empresa brinda estabilidad laboral.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28.- La empresa contrata personal temporal.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31.- Entiendo de manera clara las metas de la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32.- Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33.- Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

35.- Las metas de la empresa son poco entendibles.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36.- El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

37.- Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

38.- Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

39.- Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

40.- Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

ANEXO C. MANUAL OPERACIONAL DEL PROTOCOLO

“Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes”.

1. EL encuestador, realizará la aplicación del instrumento en el que están incluidos el Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS y la Escala de Clima Organizacional para Trabajadores Mexicanos, para evaluar la Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por COVID-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes

2. Los participantes se tomarán de la información proporcionada por el Departamento de Personal de la Unidad de Medicina Familiar No. 7, delegación Aguascalientes. Posterior a la autorización del protocolo de investigación por parte del Comité de Ética de Investigación en Salud y el Comité Local de Investigación en Salud, el investigador asociado acudirá a la Dirección de la Unidad de Medicina Familiar N° 7 para informar de la aprobación llevando consigo el folio de registro SIRELCIS y solicitará consentimiento para iniciar la recolección de datos en el personal de salud a cargo con el oficio correspondiente. Se solicitará el auditorio que es ampliamente espacioso en donde se llevaran a cabo las encuestas, respetando la privacidad del participante y solo será destinado para la aplicación de las encuestas por el tiempo previsto y acordado, se dispondrá de 40-45 minutos por participante.

Se acudirá en los diferentes turnos matutino, vespertino, nocturno A, nocturno B y jornada acumulada (en cada uno de estos turnos se organizará una sesión de 3 minutos en el auditorio que se encuentra contiguo al área de checadores 30 minutos antes de la salida de los trabajadores) para darles a conocer el protocolo, en resumen, su metodología y los instrumentos de evaluación mencionando el tiempo que se requiere para la recolección de los datos.

Establecidos los horarios y comprendido por el participante las secciones de las que consta la encuesta se invitarán a participar de manera voluntaria a los trabajadores y una vez que hayan aceptado y firmado la Carta de Consentimiento Informado se

les proporcionarán los dos instrumentos para su llenado. El lugar que se destinará para la aplicación de los Instrumentos y bajo autorización de la Dirección será el auditorio de la UMF No. 7, este espacio es amplio con buena ventilación y mobiliario disponible. En todo momento estará el investigador principal para resolver dudas en la aplicación y auxiliar a los participantes.

3. Una vez firmado el consentimiento informado, se procederá a la aplicación del instrumento, el tiempo a otorgar es de 40-45 minutos, el cuestionario consta de 65 ítems entre los 2 cuestionarios utilizados, seleccionando solo una opción del grupo de cada ítem, y ante dudas se escogerá con la que se tenga más afinidad, al finalizar, se regresarán los materiales utilizados al encuestador, el cual va a revisar que todos los rubros solicitados se encuentren respondidos, una vez se compruebe el rubro anterior, se darán las gracias a los participantes por del tiempo otorgado y se dará por terminada la intervención en este estudio, recordando la confidencialidad de su información y que esta será confidencial, sin fines de lucro.

SECCIÓN 1: Características sociodemográficas.

En esta sección, la información es otorgada por el participante.

Ficha de Identificación: 001

La ficha de identificación se asignará con un número consecutivo ascendente de tres cifras.

Fecha de recopilación de los datos: 08/10/2022

La fecha de recopilación de los datos será escrita por el participante, en orden, día, mes y año Fecha de recopilación de los datos: Día 08 / Mes 10 / Año 2022

1.- Fecha de nacimiento Día Mes Año

La fecha de nacimiento será escrita por el participante, en orden, día, mes y año

Ejemplo:

Fecha de nacimiento: Día 08 / Mes 10 / Año 1980

2.- Género: _____

El género será escrito por el participante y corresponderá a masculino, femenino o neutro

Ejemplo:

Género: masculino

3.- Nivel de estudios

h) Analfabeta

i) Primaria

j) Secundaria

k) Técnico profesional

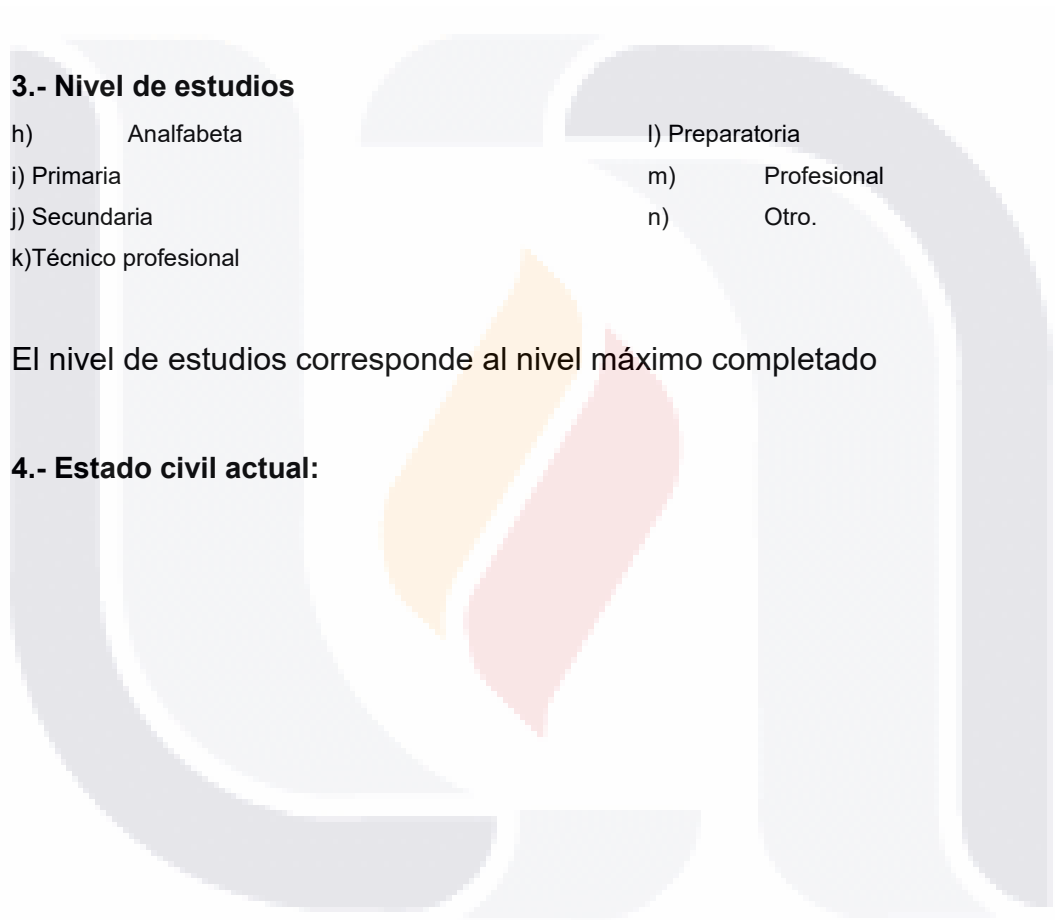
l) Preparatoria

m) Profesional

n) Otro.

El nivel de estudios corresponde al nivel máximo completado

4.- Estado civil actual:



- f) Casado (a)
- g) Soltero (a)
- h) Unión libre
- i) Divorciada (o)
- j) Viuda(o)

El estado civil corresponde al estado civil que ocupe el participante en el momento de la encuesta.

5.- Ocupación Actual:

- j) Profesional
- k) Técnicos y personal especializado
- l) Empleado
- m) Comerciantes
- n) Hogar
- o) Jubilado
- p) Estudiante
- q) No realiza actividad laboral
- r) Otro

9. Categoría que ocupa actualmente en el IMSS:

Corresponderá a la categoría contractual que ocupa en el Instituto Mexicano del Seguro Social al momento de la encuesta.

Ejemplo:

Médico Familiar 80

10. Turno: _____

Corresponde al turno laboral que ocupa en el Instituto Mexicano del Seguro Social al momento de la Encuesta

Ejemplo: Matutino

11. ¿Cuántos años cumplidos tiene laborando en el Instituto? _____

Corresponde a la antigüedad hasta el día de la aplicación del instrumento en el Instituto Mexicano del Seguro Social

Ejemplo: 15 años

SECCIÓN 2: Cuestionarios

Escala de Estrés Laboral Organizacional OIT-OMS

El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo.

Para esta investigación se utiliza la adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos de los investigadores Medina, Preciado y Pando de la Universidad de Guadalajara.

Estos autores modificaron la presentación de los ítems, pero se conservó la cantidad, el contenido y el orden de los mismos. La modificación en la redacción fue para señalar específicamente la relación del ítem con el estrés, porque no quedaba claro para los encuestados. Para fines de codificación graduaron las opciones en 7 posibilidades de respuesta que van de 0=nunca hasta 6=siempre.

0= si la condición “nunca” es fuente de estrés.

1= si la condición “raras veces” es fuente de estrés.

2= si la condición “ocasionalmente” es fuente de estrés. 3= si la condición “algunas veces” es fuente de estrés. 4= si la condición “frecuentemente” es fuente de estrés. 5= si la condición “generalmente” es fuente de estrés.

6= si la condición “siempre” es fuente de estrés.

Determinaron la escala con 25 ítems constituyéndola en dos dimensiones que son: condiciones organizacionales (21 ítems) y procesos administrativos (4 ítems). Además, es importante señalar que la validación mediante el análisis factorial del cuestionario de estrés laboral demostró sustentarse tan sólo con dos dimensiones.

El punto de corte para la calificación de los participantes se determina por la distribución cuartil de los puntajes de los participantes. Se establece el primer nivel como bajo; le segundo nivel como medio, y el tercer nivel como alto. La puntuación mínima posible para la dimensión de condiciones organizacionales es de 8 y la máxima es de 110. Para

determinar si el nivel de Estrés Laboral en su dimensión condiciones organizacionales está entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (8 y 110) se establecen 3 intervalos quedando:

- Nivel Bajo: De 8 a 20 puntos.
- Nivel Medio: De 21 a 81 puntos
- Nivel Alto: Puntajes entre 84 y 110

Por otro lado, la puntuación mínima para la dimensión de procesos administrativos es de 0 y la máxima de 22, por lo que se establecen los siguientes niveles:

- Nivel Bajo: De 0 a 3 puntos.
- Nivel Medio: De 4 a 17 puntos
- Nivel Alto: Puntajes entre 18 y 22

El entrevistado deberá responder a las siguientes afirmaciones con qué frecuencia le sucede mediante la siguiente escala de Likert.

- 0 Nunca
- 1 Raras veces
- 2 Ocasionalmente
- 3 Algunas veces
- 4 Frecuentemente
- 5 Generalmente
- 6 Siempre

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se siente estresado ante no comprender las metas y misión de la empresa

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1),

ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el entrevistado le causa estrés al rendir informes a sus superiores y subordinados.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante no está en condiciones de controlar las actividades del área de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante con el equipo que dispone se estresa debido a que es limitado.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

5. El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su supervisor no da la cara por él ante los jefes.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1),

ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

6. El que mi supervisor no me respeta me estresa

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque el supervisor no lo respeta.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por no ser parte de un equipo de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante se estresa cuando su equipo de trabajo no lo respalda en sus metas.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su equipo de trabajo no tiene prestigio ni valor dentro de la empresa.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por la forma no clara en que trabaja la empresa.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por las políticas de la gerencia impiden su buen desempeño.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por que las que las personas de su nivel tienen poco control sobre su trabajo.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante se estresa porque su supervisor no se preocupa por su bienestar.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa
 Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa.
 Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa
 Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estrea por no tener espacio privado en su trabajo.
 Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?
 Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante tiene estrés por manejar mucho papeleo dentro de la empresa.
 Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés
 Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su supervisor no le tenga confianza en el desempeño de su trabajo.
 Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa
 Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su equipo de trabajo se encuentre desorganizado.
 Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1),

ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su equipo no le brinde protección en relación con las injusticias.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque la empresa carezca de dirección y objetivos.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante se estresa porque su equipo de trabajo lo presiona demasiado.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por trabajar con miembros de otros departamentos.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa porque su equipo de trabajo no le brinde ayuda técnica cuando lo necesita.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante se estresa porque no lo respetan sus superiores a él, ni a sus subordinados.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se estresa por no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad.

Codificación: Si la respuesta es nunca (0), si la respuesta es Raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5) y siempre (6).

ESCALA DE CLIMA EN LA ORGANIZACIONAL EDCO

El entrevistado deberá responder a las siguientes afirmaciones con qué frecuencia le sucede mediante la siguiente escala de Likert.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

1.- Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si los miembros del grupo toman en cuenta las opiniones del participante.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

2.- Soy aceptado por mi grupo de trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante es aceptado por su grupo de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

3.- Los miembros del grupo son distantes conmigo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si los miembros del grupo son distantes con el participante.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

4.- Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante se siente incómodo con su grupo de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

5.- El grupo de trabajo valora mis aportes.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el grupo de trabajo valora las aportaciones del participante.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

6.- Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el jefe del participante crea una atmosfera de confianza en su grupo de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy

pocas veces (2) y nunca (1).

7.- El jefe es mal educado.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el jefe del trabajador es mal educado.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

8.- Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el jefe del participante apoya las decisiones que toma.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

9.- Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el jefe del participante otorga ordenes arbitrarias.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

10.- El jefe desconfía del grupo de trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si jefe del participante desconfía del grupo de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

11.- Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante entiende los beneficios que tiene en la empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

12.- Los beneficios de salud que recibo de la empresa satisfacen mis

necesidades.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si los beneficios de salud que recibe el participante de su empresa satisfacen sus necesidades.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

13.- Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante está de acuerdo con su asignación salarial.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

14.- Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si las aspiraciones del participante se ven frustradas por las políticas de la empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

15.- Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si los servicios de salud que recibe el participante son deficientes.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

16.- Realmente me interesa el futuro de la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si al participante le interesa el futuro de su empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

17.- Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante recomienda a sus amigos la empresa como excelente sitio de trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

18.- Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante se avergüenza de decir que es parte de la empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

19.- Sin remuneración no trabajo horas extras.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante no trabaja horas extra sin remuneración.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

20.- Sería más feliz en otra Empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante sería más feliz en otra empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

21.- Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante dispone de un espacio adecuado para realizar su trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

22.- El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el ambiente físico del trabajador es adecuado.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

23.- El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el entorno físico del trabajador dificulta sus labores.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

24.- Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si el participante tiene acceso a la información para realizar su trabajo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

25.- La iluminación del área de trabajo es deficiente.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la iluminación del área de trabajo del participante es deficiente.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

26.- La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la empresa del participante despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

27.- La empresa brinda estabilidad laboral.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si la empresa del participante brinda estabilidad laboral.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

28.- La empresa contrata personal temporal.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la empresa del participante contrata personal temporal.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

29.- La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la permanencia en los cargos de trabajo de la empresa del trabajador es por preferencias personales.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

30.- De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si del buen desempeño del participante depende su permanencia en el cargo.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

31.- Entiendo de manera clara las metas de la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante entiende de manera clara las metas de la empresa.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

32.- Conozco bien como la empresa está logrando sus metas.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante conoce bien como la empresa logra sus metas.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

33.- Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si las tareas diarias asignadas en la empresa del participante tienen poca relación con las metas.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy

pocas veces (2) y nunca (1).

34.- Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si los directivos de la empresa del participante no dan a conocer los logros.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

35.- Las metas de la empresa son poco entendibles.

Explicación: Con esta pregunta se pretende conocer si las metas de la empresa del participante son poco entendibles.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

36.- El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el trabajo en equipo de la empresa del participante es bueno con otras dependencias.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

37.- Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si otras dependencias responden bien a las necesidades laborales del participante.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

38.- Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si el participante puede conseguir fácilmente información de otras dependencias cuando la necesita.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

39.- Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras.

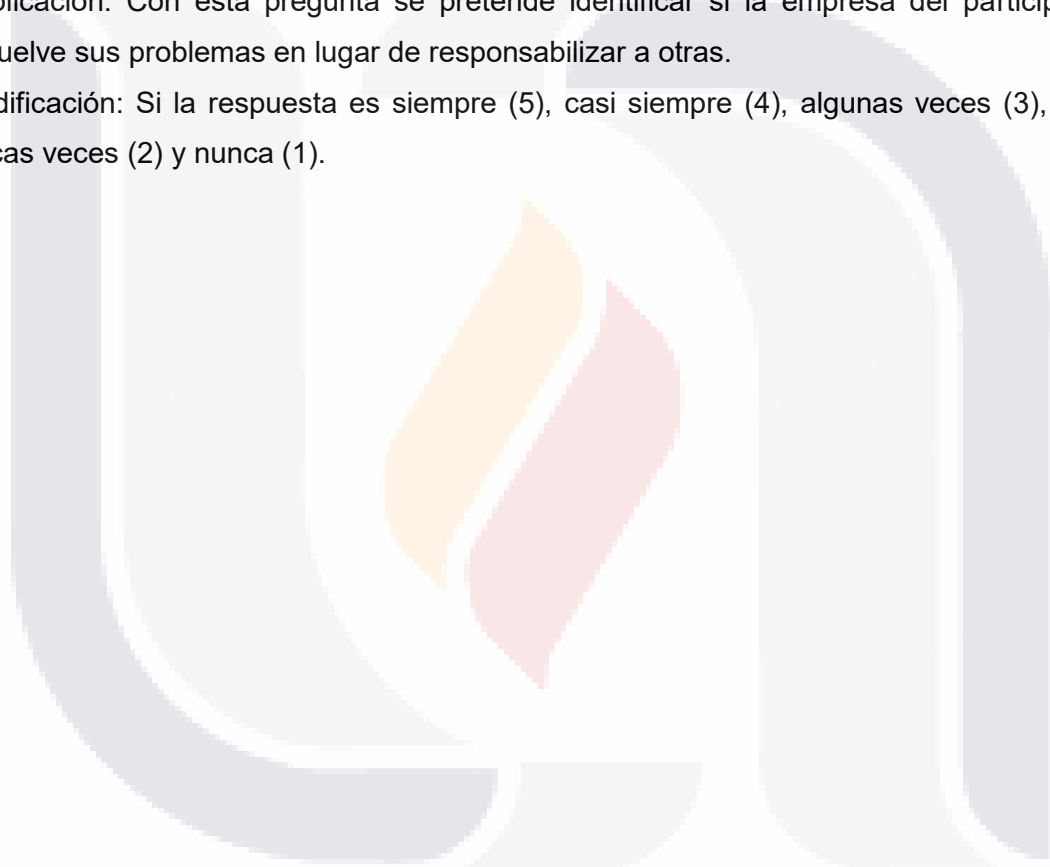
Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la empresa del trabajador culpa a otras dependencias cuando las cosas salen mal.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).

40.- Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

Explicación: Con esta pregunta se pretende identificar si la empresa del participante resuelve sus problemas en lugar de responsabilizar a otras.

Codificación: Si la respuesta es siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), muy pocas veces (2) y nunca (1).



ANEXO D. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD**

**Carta de Consentimiento informado para participación en
protocolos de investigación (Adultos)**

Nombre del estudio: Correlación entre estrés laboral y clima organizacional a dos años del inicio de la pandemia por covid-19 en trabajadores de la salud de la Unidad de Medicina Familiar nº 7 de Aguascalientes

Lugar y fecha: Aguascalientes, Ags. A ____ de _____ del 2024

Justificación y objetivo del estudio: Queremos analizar si existe una correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la salud adscritos a la Unidad de Medicina Familiar N° 7 de Aguascalientes, dos años después del inicio de la pandemia por COVID-19. Este estudio busca generar información que pueda servir para mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de los trabajadores de la salud.

Procedimientos: Si decide participar, se le pedirá que responda dos cuestionarios: la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Estas herramientas nos ayudarán a entender cómo percibe su entorno laboral y cómo este podría estar relacionado con los niveles de estrés en su trabajo.

Posibles riesgos y molestias: No se espera que experimente molestias físicas durante este estudio. Sin embargo, algunas preguntas podrían hacerle sentir incomodidad emocional o ansiedad. Si esto sucede, contará con el apoyo del investigador principal, quien podrá derivarlo a servicios especializados para recibir ayuda si lo requiere.

Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio: Aunque su participación en este estudio no le proporcionará un beneficio directo, la información obtenida permitirá identificar las áreas de mejora en el ambiente laboral y contribuirá al desarrollo de estrategias para reducir el estrés laboral y promover un clima organizacional saludable en la Unidad de Medicina Familiar N° 7.

Información sobre resultados y alternativas de tratamiento: Al final del estudio, se le brindará una idea general de los hallazgos obtenidos. Aunque no se entregarán resultados individuales ni diagnósticos personalizados, esta información podría ayudar a comprender mejor las dinámicas del ambiente laboral y cómo estas afectan a los trabajadores de la salud.

Participación o retiro: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin que ello afecte de ninguna manera su relación laboral ni el acceso a los servicios médicos que le correspondan.

Privacidad y confidencialidad: Su información personal será protegida en todo momento y no será compartida con personas ajenas al equipo de investigación. Todos los datos recopilados se utilizarán exclusivamente para este estudio y se tratarán de manera confidencial para garantizar su privacidad.

Declaración de consentimiento:

Después de haber leído y habiéndome explicado todas mis dudas acerca de este estudio:

No acepto participar en el estudio

Si acepto participar en el estudio

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigador(a) Responsable: **Investigador principal (Asesor):** Dr. Jaime Azahel Carranza Murillo, Médico Familiar adscrito a la Unidad de Medicina Familiar No. 11 (UMF 11). Matrícula: 99011679. Domicilio de trabajo: Av. Mariano Hidalgo 510, Col. Morelos, Aguascalientes, C.P. 20395. Teléfono de trabajo: 449-251-13-65. Correo electrónico:

Colaboradores: **Investigador Asociado (Tesista):** Dr. Arturo de Jesús Medina Gómez, Médico adscrito al Hospital General de Zona No. 1 y a la Unidad de Medicina Familiar No. 7 (UMF 7). Matrícula: 98012914. Domicilio de trabajo: Av. José María Chávez 1202, Col. Linda Vista, Aguascalientes, C.P. 20270. Teléfono de trabajo: 833-188-18-11. Correo electrónico: arturomedina1991@gmail.com.

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité Local de Ética de Investigación en Salud del CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, correo electrónico: comité.eticainv@imss.gob.mx

Nombre y firma del participante

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre, dirección, relación y firma

ANEXO E. CRONOGRAMA

PROYECTO: CORRELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL A DOS AÑOS DEL INICIO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR N° 7 DE AGUASCALIENTES.

ACTIVIDADES	2022						2023					
Acopio de bibliografía												
Revisión de literatura												
Elaboración del anteproyecto												
Revisión de protocolo												
Registro ante el Comité de Investigación												
Aprobación del protocolo												
Aplicación de encuestas												
Análisis e interpretación de resultados												
Elaboración de discusiones y conclusiones												
Difusión de resultados												

ANEXO F. CARTA D NO INCONVENIENTE

