

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN MEDICINA CON MENCIÓN EN
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO
AMBIENTE**

**Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial
de Ascope– La Libertad 2022**

AUTOR:

GIANNFRANCO DAVID ESCALANTE ANHUAMÁN

JURADO:

PRESIDENTE : Ms. Betty Del Rosario Zavaleta Justiniano

SECRETARIO : Dr. Víctor Hugo Bardales Zuta

VOCAL : Dra. Evelin Margot Merino Carranza

ASESOR:

DR. JOSÉ ANTONIO CABALLERO ALVARADO

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8297-6901>

TRUJILLO - PERÚ

2024

FECHA DE SUSTENTACION 24 01 29

FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE- LA LIBERTAD 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo


José Antonio Cabelero Alvarado
MD, FACS
CIRUGÍA GENERAL - TRAUMA
C.M.P. 33437 R.L.E. 17416

Declaración de originalidad

Yo, JOSE ANTONIO CABALLERO ALVARADO, docente de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE – LA LIBERTAD 2022", autor ESCALANTE ANHUAMAN, GIANNFRANCO DAVID dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 4%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 30/08/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

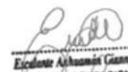
Trujillo, 06 de diciembre de 2023

JOSE ANTONIO CABALLERO ALVARADO
DNI: 18886226
ORCID: 0000-0001-8297-6901

ESCALANTE ANHUAMAN GIANNFRANCO DAVID
DNI: 72270635



José Antonio Caballero Alvarado
MD, FACS
CIRUJIA GENERAL TRAUMA
C.M.P. 53437 R.N.E. 17416



Escalante Anhuaman Giannfranco
MÉDICO OCUPACIONAL
C.M.P. 90143

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi madre Lesly Anhuaman, por su amor, esfuerzo y lucha. Con su enseñanza de vida no hubiera podido llegar hasta aquí y no alcanzaría este logro. Estoy orgulloso de ser tu hijo.

A mi Bisabuela, Eulalia Castillo por sus oraciones, por su amor infinito, por cuidarme, protegerme y guiarme en todo momento.

A mis abuelos, Flor y Julio, por inculcarme valores sólidos y estar en cada paso que doy.

A mis tías, Jisela, Janet, quienes han sido un soporte fundamental en mi formación y crecimiento. Gracias por siempre confiar en mí.

A mi tío Edgar y Juan, quienes, a pesar de no estar físicamente aquí, siempre confiaron en el profesional que me convertiría y sé que donde están sienten orgullosos de mi camino.

A mis primos hermanos, Karla, Maria de los Angeles Maria Fernanda y Pablo, quienes me han motivado a crecer y a mostrarles el camino de los logros que podemos alcanzar.

A toda mi familia por cuidarme desde pequeño hasta la actualidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud, vida y sabiduría para enfocarme en mis propósitos profesionales.

A mi madre, Lesly Anhuaman por su sacrificio puesto en mi para formarme con sus valores.

A mi familia por ser el soporte de mi madre y por darme fuerzas para conseguir cada objetivo que me he propuesto.

A mi asesor por la paciencia, enseñanza de un buen trabajo, de ser profesional y un buen colega.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
OBJETIVOS	12
HIPÓTESIS	13
MATERIAL Y MÉTODOS.....	13
RESULTADOS	17
DISCUSIÓN.....	21
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
ANEXOS.....	27

RESUMEN

Objetivo: Evaluar si en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad, el estrés laboral está asociado a factores sociodemográficos, familiares, laborales y clínicos durante el periodo comprendido entre agosto a noviembre del 2022

Material y método: Se desarrolló un estudio observacional, analítico transversal en 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope en La Libertad entre agosto y noviembre del 2022. La variable dependiente fue el nivel de estrés y los potenciales factores asociados fueron agrupados en sociodemográficas, familiares, laborales y clínicas. Se realizó la recolección de datos mediante la aplicación de una ficha de recolección de datos que fue elaborada para esta investigación donde se incluyeron las variables y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial, con una medida de asociación de Razón de Prevalencia, IC95% y $p < 0.05$ para asociación significativa.

Resultados: Se evaluó a 90 trabajadores con promedio de edad de 38.79 DS:9.57 años. El promedio del puntaje obtenido fue de 110.27 DS:4.82. El 56.67% (n=51) tuvo estrés laboral, de los cuales el 29.41% (n=15) fue de sexo masculino, y el 92.16% (n=47) tuvo pareja. Se encontró asociación significativa para la variable tenencia de pareja de forma cruda (RPc: 3.58; IC:1.28-9.93, $p=0.014$) e independiente (RPa: 3.53; IC:1.25-9.93; $p=0.017$).

Conclusiones: Tener pareja está asociado al estrés laboral. Se recomienda focalizar las intervenciones del afrontamiento al estrés en este grupo.

DeCS: Estrés; ocupacional; laboral; La Libertad.

ABSTRACT

Objective: To evaluate whether in the workers of the Provincial Municipality of Ascope of the La Libertad Region, work stress is associated with sociodemographic, family, work and clinical factors during the period from August to November 2022.

Material and method: An observational, analytical, cross-sectional study was performed in 90 workers from the Provincial Municipality of Ascope in La Libertad between August and November 2022. The dependent variable was the level of stress and the potential associated factors were grouped into sociodemographic, family, work and clinics. Data collection was carried out through the application of a data collection sheet that was prepared for this research, which included the variables and the OIT- WHO Work Stress Questionnaire. Descriptive and inferential statistics were used, with a measure of association of Prevalence Ratio, 95% CI, and $p < 0.05$ for significant association.

Results: 90 workers with an average age of 38.79 SD: 9.57 years were evaluated. The average score obtained was 110.27 SD: 4.82. 56.67% (n=51) had work stress, of which 29.41% (n=15) were male, and 92.16% (n=47) had a partner. A significant association was found for the partner tenure variable crudely (PRC: 3.58; IC: 1.28-9.93, $p=0.014$) and independent (PRA: 3.53; IC: 1.25-9.93; $p=0.017$).

Conclusions: Having a partner is associated with work stress. It is recommended to focus stress coping interventions on this group.

MeSH: laboral; stress; workers

1. Introducción

Se conceptualiza al estrés como una reacción fisiológica que ocurre cuando existe una situación complicada, tanto de tipo físico como emocional, generando que el organismo se defienda (1). La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como “ las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción”, considerándolo como una alarma para la generación de una respuesta de supervivencia que puede ser o bien adecuada o inadecuada según la situación (2). Estas definiciones pueden ser adaptadas a diferentes contextos y especialmente en contextos ocupacionales.

El estrés laboral es la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidad y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (3). Existen diferentes factores relacionados con el estrés laboral relacionadas principalmente con las características del trabajo (características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horario de trabajo, participación y control) y el contexto laboral (perspectivas profesionales, estatus y salario, papel en la entidad, relaciones interpersonales, cultura institucional y relación entre la vida familiar y la vida laboral) (3).

En la literatura científica existen diferentes estudios realizados acerca del estrés laboral en diferentes grupos ocupacionales. En el grupo ocupacional sanitario, un estudio realizado por García-Rodríguez et al en el 2014 reportó la existencia de asociación entre el estrés laboral y la menor edad y menores posibilidades de relación social (ORa=0.988, IC: 0.978-0.999), conflictos de rol (OR=1.026, IC: 1.006-1.047) y mayores exigencias psicológicas emocionales (ORa=1.029, IC: 1.013-1.046) así como inseguridad en el trabajo (ORa=1.021, IC: 1.009- 1.034)(4).

Otro estudio publicado en el año 2018 realizado por Perfeito et al. en trabajadores de enfermería y medicina en un hospital de Brasil reportó entre sus hallazgos que cuando se reduce el apoyo social existe una mayor exposición al estrés entre las

enfermeras y los técnicos ($p=0.012$), sin embargo no hubo asociación estadísticamente significativa en el caso de los médicos ($p=0.871$) (5).

Otro estudio del 2019 realizado en Brasil por Moreira et al. reportó que la prevalencia de estrés ocupacional entre enfermeros era del 77%, y se encontraba asociado a la categoría profesional de técnico de enfermería (PRa= 1.43, IC: 1.1-1.91, $p=0.017$), no encontrándose asociación con el género, edad, raza, ingresos ni satisfacción laboral(6). De la misma forma, el estudio de Cardin et all reporta una prevalencia del 36.9% de puntajes significativos para estrés laboral en trabajadores del primer nivel de atención, describiendo una correlación negativa entre altos niveles de estrés ocupacional y un bajo compromiso laboral y la no existencia de asociación entre grupos profesionales, edad, nivel de educación, estado civil entre otros (7). Estos últimos hallazgos no significativos también fueron reportados en el estudio de Faraji et all en Irán (8) y en el Ifeyinwa et al (9).

En el grupo ocupacional administrativo, un estudio del año 2017 realizado por Becerra et al. en Colombia describió en relación a patologías de estrés laboral a una presencia de baja (58%) a media (30%) de alteraciones físicas y psíquicas relacionadas, describiendo además características como el contenido bajo de la tarea (80%), relaciones humanas bajo y medio (98%), mediana organización del tiempo de trabajo (76%), mediana gestión de personal (62%)(10). También existen estudios en el grupo ocupacional relacionado con la enseñanza: un estudio realizado en el 2017 por Desouky et al en profesores egipcios reportó que existía una prevalencia media, moderada y severa de estrés ocupacional (6.3%, 26.1%, y 67.6%), no reportándose asociación significativa con la edad, género, nivel de escuela educativa, salario, experiencia ni calificaciones (11).

El efecto del estrés laboral tiene un impacto bidimensional que incluye tanto al individuo como a la empresa: con relación al individuo puede generar ansiedad, intranquilidad, dificultad para tomar decisiones, depresión y somatización de problemas que afectan su salud (12–15), mientras que a nivel de empresa ocasiona

incremento de ausentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de quejas en usuarios y clientes con el consecuente deterioro de la imagen institucional (3,16). Un estudio realizado por Siu et al en el 2020 en Hong Kong estimó el costo del ausentismo causado por estresores en el trabajo, inseguridad laboral y carga laboral durante un año presentando cifras de alrededor de 500 a 860 millones de dólares Hongkoneses (DHK), incluyendo además que el costo por tratamiento médico asociado a estrés ocupacional fue de 2889 a 4083 millones de DHK, considerando que el costo económico anual causado por el estrés ocupacional era de entre 4.81 a 7.09 billones de DHK (17).

Considerando estas consecuencias es que el estado peruano a través del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Salud estableció en el marco de las Prioridades Nacionales de Investigación 2019-2023 tanto el problema sanitario relacionado con la salud ambiental y ocupacional con la finalidad de identificar los determinantes sociales que afectan a la salud integral de la población trabajadora (18). Como se ha referido, se han realizado muchos estudios de estrés laboral en el campo del trabajo médico, en general, en profesionales de la salud; sin embargo, en áreas donde se brinda atención diaria a usuarios, la carga de estrés significativa, como en trabajadores de una municipalidad provincial y sobre todo en un escenario de pandemia provocada por la COVID-19, donde esta carga se ha incrementado sustancialmente; en ese sentido, es muy importante conocer aquellos factores que lo incrementan, conocerlos permitirá al área de medicina ocupacional implementar educación en salud y evitar consecuencias graves en su estado físico, específicamente, en el cardiovascular, donde se ha demostrado efectos dañinos adicionales.

2. Formulación del problema

¿Está asociado el nivel de estrés laboral a factores sociodemográficos, familiares, laborales y clínicos en la municipalidad provincial de Ascope durante el periodo comprendido entre agosto a noviembre del 2022?

3. Objetivos

General

Evaluar si en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad, el estrés laboral está asociado a factores sociodemográficos, familiares, laborales y clínicos durante el periodo comprendido entre agosto a noviembre del 2022.

Específicos

- Evaluar los factores clínicos (antecedente de COVID-19) asociados en aquellos trabajadores con y sin estrés laboral.
- Conocer los factores sociodemográficos (edad, sexo) asociados en aquellos trabajadores con y sin estrés laboral.
- Conocer los factores laborales (labor directiva, experiencia laboral previa, movilidad, régimen y ambiente laborales) asociados en aquellos trabajadores con y sin estrés laboral.
- Identificar los factores familiares (tener pareja) asociados en aquellos trabajadores con y sin estrés laboral.

4. Hipótesis

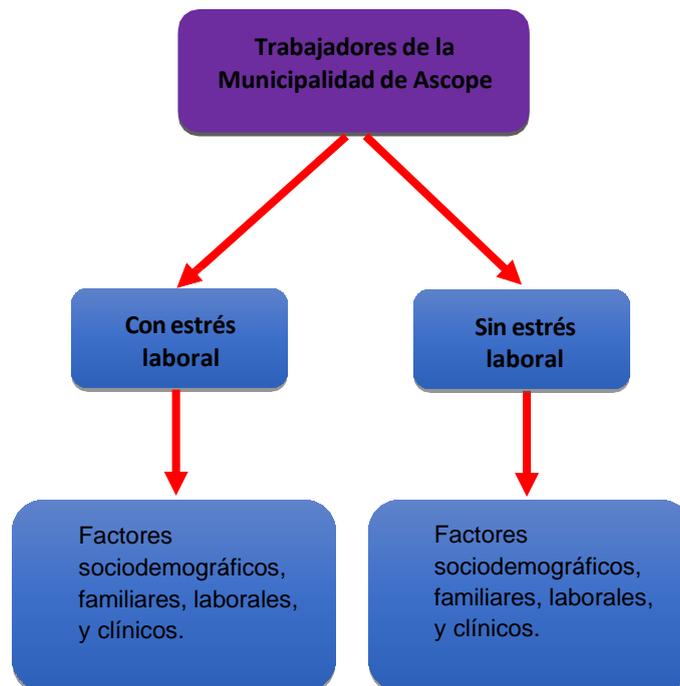
Ho: En trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad, el estrés laboral no está asociado a factores sociodemográficos, familiares, laborales y clínicos durante el periodo comprendido entre agosto y noviembre del 2022.

Ha: En trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad, el estrés laboral si está asociado a factores sociodemográficos, familiares, laborales y clínicos durante el periodo comprendido entre agosto y noviembre del 2022.

5. MATERIAL Y MÉTODO

5.1 Diseño de estudio

Estudio de tipo cuantitativo y diseño observacional analítico transversal (19).



5.2 Población, muestra y muestreo

Población, muestra y muestreo

Población universo

Consideramos aquí a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope – La Libertad, en el periodo de agosto a noviembre del 2022.

Población accesible

Consideramos aquí a todos los 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad.

Muestra

Se considerará a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad, el cual es 90 trabajadores.

Muestreo

No aplica

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de la municipalidad que se encuentren laborando por lo menos un año y acepten participar en el estudio voluntariamente.

Criterios de exclusión

Aquellos trabajadores que se encuentren de licencia, vacaciones, en tratamiento de enfermedades crónicas como hemodiálisis, cáncer; aquellos que respondan de manera incompleta el cuestionario.

5.3 Definición operacional de variables

A continuación, se presenta el cuadro de operacionalización:

Variable	Definición Operacional	Tipo	Escala	Indicadores	Índices	Instrumento
Variable dependiente						
Estrés laboral	Definido a partir del puntaje alcanzado mayor o igual del promedio de puntos en el Cuestionario de Estrés Laboral	Cualitativo	Nominal	Estrés	0= No estrés laboral (< promedio); 1= Estrés laboral (>= promedio)	Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Mundial de la Salud
Covariables						
Edad	Cantidad de años acumulados desde el nacimiento hasta la actualidad.	Cuantitativo	De razón	Edad	#	Ficha de recolección de datos
Sexo	Género biológico	Cualitativo	Nominal	Género	0=masculino, 1=femenino	
Tener pareja	Estado civil registrado por la RENIEC en el documento nacional de identidad	Cualitativo	Nominal	Estado	0= (soltero, divorciado y viudo) ; 1= conviviente, casado)	
Labor directiva en el área de trabajo	El personal tiene a su cargo funciones ejecutivas o de dirección exclusivamente	Cualitativo	Nominal	Labor	0= No ; 1=Sí	
Experiencia laboral previa	El personal cuenta con experiencia laboral previa en el área de trabajo.	Cualitativo	Nominal	Experiencia	0= No ; 1=Sí	
Movilidad	Medio de transporte que el personal utiliza para llegar a su centro laboral.	Cualitativo	Nominal	Transporte	0=Bus; 1= A pie; 2= Taxi; 3=Vehículo propio	
Régimen Laboral	Tipo de régimen laboral al que el persona está adherido.	Cualitativo	Nominal	Régimen	0= Tercero; 1= Contratado	
Antecedente de infección por COVID-19	Antecedente de infección por COVID-19	Cualitativo	Nominal	Infección	0=No; 1=Sí	
Ambiente laboral	Apreciación relacionada con el ambiente laboral.	Cualitativo	Nominal	Ambiente	0= Malo; 1= Regular; 2=Bueno	

5.4. Procedimientos y técnicas

Luego de cumplir con todos los aspectos administrativos tanto en la universidad como en la Municipalidad, se procederá a aplicar el cuestionario que ha sido elaborado para este fin. Se ha construido la hoja de recolección de datos única tanto en versión física como virtual (Ver anexo 01). Esta ficha contará con una primera sección correspondiente al consentimiento informado, la segunda sección para las variables sociodemográficas, familiares, laborales, clínicas y una tercera correspondiente al Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, sustentado por Ivancevich y Mattesson en el año 1989 (20–23). Este instrumento fue validado en trabajadores de todos los sectores productivos mayores a 18 años y cuenta con un alfa de Cronbach de 0.966. Cuenta con 7 áreas (clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo). Para cada uno de los reactivos existen 7 diferentes tipos de respuesta en una escala numérica de tipo Likert que va desde nunca (1) hasta siempre (7). A partir de la sumatoria de puntajes se determinan diferentes niveles de estrés laboral: bajo (<90), intermedio (91-117), estrés (118-153) y alto (>154). Para efectos de la operacionalización de la variable dependiente se considerará la dictomización del estrés laboral a partir del promedio del puntaje alcanzado: estrés laboral \geq o = del promedio, y no estrés laboral menor del puntaje promedio.

La recolección se hará principalmente de forma presencial y en casos específicos donde el trabajador realice trabajo remoto se utilizará el medio virtual mediante una hoja de Google Sheet a partir de un enlace de acceso. A partir de la solicitud de la lista de trabajadores en la Municipalidad de Ascope se procederá a ubicar a los trabajadores por área y aplicar el método de entrevista directa de no más de 15 minutos previa explicación de la presente investigación. En los casos donde haya trabajadores en modalidad remota se procederá al método de entrevista indirecta mediante la comunicación respectiva, solicitud de email personal y envío del link virtual de la encuesta.

Una vez terminadas las entrevistas se procederá a recolectar la información tanto física como virtual en una sola hoja de Excel, la que representará la base de datos respectiva, la que permitirá exportar al software estadístico SPSS v.28.

5.5. Plan de análisis de datos

En el proyecto se utilizará estadística descriptiva y analítica. Se operacionalizaron variables de tipo cualitativas y cuantitativas por lo que se trabajará de la siguiente manera:

Variables cualitativas: serán descritas utilizando frecuencias absolutas y relativas. Se utilizarán pruebas de chi² o de Fisher según los valores esperados, con un nivel de significancia estadística $p < 0.05$ para identificar asociación.

Variables cuantitativas: serán descritas a partir del análisis de su distribución normal siendo el caso que cuando sean de este tipo de distribución se utilizará la media aritmética y la desviación estándar, y en el caso de distribución no normal, a la mediana y el rango intercuartílico. Para evaluar la existencia de asociación se tendrá en cuenta un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$ teniendo en cuenta el uso de las pruebas de t-student o U de Mann Whitney según el tipo de distribución.

Para cuantificar la asociación utilizando un criterio estadístico se utilizará la regresión logística, donde la variable resultado dicotómica será el estrés laboral (19,24); se calculará la Razón de Prevalencias (RP) tanto cruda como ajustada representando su intervalo de confianza al 95% y el valor p respectivo. Para el procesamiento de datos se utilizará el software estadístico SPSS v28.

5.6. Aspectos éticos

En el presente proyecto se tuvieron en consideración las “*Pautas Éticas Internacionales para la investigación Biomédica en seres humanos*” (25) del Consejo de Organizaciones Internacionales de Ciencias Médicas (CIOMS). Los datos recolectados serán utilizados únicamente con finalidades de investigación y serán obtenidos previa aceptación utilizando consentimientos informados en cada caso. Los encuestados tendrán la oportunidad de informarse y compartir sus dudas respecto de la investigación, así como se les indicará que se guardará la confidencialidad de sus datos evitando cualquier tipo de identificación posterior. Finalmente, para la ejecución de este proyecto se contará con la autorización institucional de la Municipalidad de Ascope y del Comité de Investigación y Ética de la Universidad Privada Antenor Orrego.

6. RESULTADOS

De un total de 90 participantes, el promedio de la edad fue de 38.79 años con desviación estandar (DS) de 9.57 años, el 71.11% (n=64) eran de sexo femenino, el 76.67% (n=69) tenían pareja, el 13.33% (n=12) ejercía labor directiva en la empresa, el 96.67% (n=87) tenía experiencia laboral previa, el 47.78% (n=43) tuvo como principal medio de movilidad hacia el trabajo el ir a pie, el 70% (n=63) pertenecía al régimen contratado, 95.56% (n=86) tuvo antecedente de COVID-19 y el 97.78% (n=88) consideró su ambiente laboral como regular. Ver tabla 1.

Tabla 1. Características generales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope en La Libertad en el 2022.

	n	%
Edad	38.79 DS: 9.57	
Sexo		
Masculino	26	28.89
Femenino	64	71.11
Tenencia de pareja		
Si	69	76.67
No	21	23.33
Ejercer labor directiva		
Si	12	13.33
No	78	86.67
Experiencia laboral		
Si	87	96.67
No	3	3.33
Movilidad		
Bus	22	24.44
A pie	43	47.78
Taxi	21	23.33
Vehículo propio	4	4.44
Régimen laboral		
Tercero	27	30
Contratado	63	70
Antecedente de COVID		
Si	86	95.56
No	4	4.44
Ambiente laboral		
Malo	2	2.22
Regular	88	97.78

Respecto del puntaje obtenido por los trabajadores en el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el promedio fue de 110.27 puntos con DS de 4.82 puntos. El nivel de riesgo intermedio para estrés (91-117) fue el más frecuente con 95.56% (n=86). A partir del promedio y su dicotimización, se reporta que el 56.67% (n=51) tuvo una categoría de estrés alta, por encima del promedio alcanzado por los participantes. Ver tabla 2.

Tabla 2. Puntaje alcanzado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope en La Libertad en el 2022

	n	%
Puntaje	110.27 DS: 4.82	
Nivel de estrés		
Intermedio (91-117)	86	95.56
Estrés (118-153)	4	4.44
Categoría de estrés		
No estrés laboral (<110 pt)	39	43.33
Estrés laboral (>=110 pt)	51	56.67

Con relación a los participantes que tuvieron estrés laboral y los factores sociodemográficos, el promedio de su edad fue de 39.53 años con DS de 9.32 y el 70.59% (n=36) fue de sexo femenino. En el caso de los factores laborales y el alto nivel de estrés, el 13.73% (n=7) ejerce una labor directiva, el 100% (n=51) tenía experiencia laboral previa, el 47.06% (n=24) se movilizaba al trabajo a pie, el 21.57% (n=11) pertenecía al régimen laboral tercero y el 3.92% (n=2) consideraba que su ambiente laboral era malo. En el caso del factor familiar denominado tenencia de pareja, el 92.16%(n=47) sí la tuvo, y respecto del factor clínico antecedente de COVID-19, el

92.16% (n=47) reportó haber tenido dicho antecedente. En el análisis bivariado, utilizando la prueba de chi-cuadrado para variables cualitativas se reportó asociación estadísticamente significativa para los factores tenencia de pareja ($p<0.01$) y régimen laboral ($p=0.04$), no encontrándose significancia para las demás variables. Ver tabla 3.

Tabla 3. Características según estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope en La Libertad en el 2022

	Alto nivel de estrés				p
	Si		No		
	N	%	n	%	
Edad	39.53 DS: 9.32		37.82 DS: 9.92		0.4
Sexo					0.9
Masculino	15	29.41	11	28.21	
Femenino	36	70.59	28	71.79	
Tenencia de pareja					p<0.01
Si	47	92.16	22	56.41	
No	4	7.84	17	43.59	
Ejercer labor directiva					0.9
Si	7	13.73	5	12.82	
No	44	86.27	34	87.18	
Experiencia laboral					0.04
Si	51	100	36	92.31	
No	0	0	3	7.69	
Movilidad					0.95
Bus	12	23.53	10	25.64	
A pie	24	47.06	19	48.72	
Taxi	13	25.49	8	20.51	
Vehículo propio	2	3.92	2	5.13	
Regimen laboral					0.04
Tercero	11	21.57	16	41.03	
Contratado	40	78.43	23	58.97	
Antecedente de COVID					0.07
Si	47	92.16	39	100	
No	4	7.84	0	0	
Ambiente laboral					0.21
Malo	2	3.92	0	0	
Regular	49	96.08	39	100	

Posteriormente se procedió a realizar el análisis crudo y ajustado utilizando la regresión de poisson para calcular las razones de prevalencia respectivas, el intervalo de confianza y el valor p. En el análisis crudo se identificó la asociación estadísticamente significativa para la tenencia de pareja (RPc: 3.58, IC: 1.29-9.93, p=0.014). No se encontró asociaciones significativas para las demás variables. En el análisis ajustado, cada variable fue ajustada por las demás variables para obtener el valor real independiente de la medida de asociación correspondiente, siendo el caso que se encontró asociación significativa para la tenencia de pareja (RPa: 3.53; IC. 1.25-9.93, p=0.017) ajustado por las demás variables edad, sexo, ejercer labor directiva, experiencia laboral, movilidad, régimen laboral, antecedente de covid-19 y ambiente laboral, interpretándose de la siguiente manera: aquellos que sí tenían pareja tuvieron 3.53 veces la probabilidad de tener estrés laboral comparado con los que no tenía pareja, ajustado por las demás variables. Ver tabla 4.

Tabla 4. Análisis crudo y ajustado para el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope en La Libertad en el 2022

	Análisis crudo			Análisis ajustado		
	RPc	IC95%	p	RPa	IC95%	p
Edad	1.01	0.99-1.03	0.413	1	0.97-1.03	0.782
Sexo (F vs M)	0.98	0.53-1.78	0.934	0.89	0.42-1.9	0.763
Tenencia de pareja (Si vs No)	3.58	1.29-9.93	0.014	3.53	1.25-9.93	0.017
Ejercer labor directiva (Si vs No)	1.03	0.47-2.3	0.934	1.34	0.4-4.52	0.635
Experiencia laboral (Si vs No)	1			1		
Movilidad						
Bus	Ref			Ref		
A pie	1.02	0.51-2.05	0.948	0.86	0.43-1.75	0.683
Taxi	1.13	0.52-2.49	0.752	0.88	0.3-2.61	0.822
Vehículo propio	0.92	0.21-4.1	0.909	0.78	0.15-4.02	0.77
Regimen laboral (Contratado vs Tercero)	1.56	0.8-3.04	0.193	1.53	0.69-3.39	0.291
Antecedente de COVID (Si vs No)	0.55	0.2-1.52	0.246	0.75	0.26-2.20	0.603
Ambiente laboral (Regular vs Malo)	0.56	0.14-2.29	0.417	0.68	0.12-3.67	0.651

7. DISCUSIÓN

El 56.67% (n=51) de los trabajadores presenta un nivel de estrés según el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, lo cual puede contrastarse con frecuencias reportadas en estudios con diferentes grupos laborales como el caso del estudio de Moreira et al. donde se reportó una prevalencia de estrés ocupacional del 77%(6), el estudio de Cardinet al donde se reportan niveles de prevalencia del 36.9%(7), prevalencias severas de estrés ocupacional a un 67.6% en el caso de Desouky et al(11), o a nivel nacional, el estudio de Quispe et al. realizado en Arequipa reporta que el 52.68% (n=37) tuvo un riesgo intermedio de estrés laboral(26). Es importante considerar las variaciones en las frecuencias de estrés laboral u ocupacional y atribuir las probablemente tanto a la heterogeneidad en el instrumento utilizado como también al caso del tipo de labor desempeñado. Respecto al primero, solo el estudio de Quispe et al utilizó el cuestionario de la OIT-OMS y a partir de sus resultados se puede verificar que los niveles de estrés son semejantes a lo reportado por nuestro estudio, y realizado en trabajadores de un instituto pedagógico, no necesariamente docentes sino personal también administrativo lo cual se asemeja más a nuestra población. Por otro lado, existe una heterogeneidad en entre los niveles de estrés laboral reportados que puede atribuirse al tipo de labor de la cual se reporta, en lo cual trabajadores de salud o los relacionados al sector salud frecuentemente obtiene puntajes más elevados relacionados a la complejidad de la labor que realizan y que probablemente no sea comparable con la de nuestros trabajadores municipales. Lamentablemente no existen estudios, salvo el realizado en Arequipa por Quispe et al que comparen un nivel de estrés laboral en trabajadores de alguna institución en el Perú ni que utilicen este tipo de cuestionario para realizarlo.

Cuando se evalúa la existencia de asociación de factores y el estrés laboral, se encuentra que el factor familiar denominado tenencia de pareja está asociado (RPa: 3.53, IC: 1.25-9.93) de forma independiente al estrés laboral. Si bien la relación entre el estrés laboral y el componente familiar está bien identificada (3), existen estudios como el de Cardin et al (7), Faraji et al(8) , Ifeyinwa et al(9) y a nivel nacional el de Quispe et al(26) que reportan la no existencia de asociación entre el estado civil y el estrés laboral. Para explicar esta situación debemos partir de nuestra variable tenencia de pareja que fue construida a partir de los estados civiles de conviviente y casado, resaltando la idea de

que dichos estados resaltan el compromiso del trabajador con otra persona que lo acompaña diariamente y con la que asume responsabilidades en el quehacer diario. Esta condición podría predisponer al trabajador en algunos casos a aumentar su estrés personal por diferentes motivos como los económicos sobretodo si se encuentra planificando la ampliación de su hogar, o si hay hijos de por medio. Estas condiciones podrían aumentar su estrés y en situaciones de mal afrontamiento, puede tener influencia sobre su trabajo ocasionando los múltiples problemas que afectan su percepción del ambiente laboral y su productividad de forma variable. Es importante considerar esta asociación con cautela, considerando las limitaciones de esta estrategia metodológica.

En nuestro estudio no se reportaron asociaciones significativas para la edad y el género, las cuales son variables sociodemográficas que tampoco obtuvieron resultados significativos en los estudios de Moreira et al(6), Cardin et al (7), Faraji et al(8) , Ifeyinwa et al(9) y a nivel nacional el de Quispe et al(26). Estos resultados pueden ser explicados considerando que ni la edad ni el género son factores determinantes para estrés laboral puesto que probablemente esto depende de la estrategia de afrontamiento al estrés que cada trabajador tenga, y a condiciones familiares y sociales que son indistintas del género o la edad. Sea la edad o el sexo que fuere, si el trabajador tiene una adecuada estrategia de afrontamiento al estrés podrá reducir sus niveles de estrés, de forma que no se vean afectado su rendimiento o su percepción sobre su labor en la empresa.

Dentro de las limitaciones de este trabajo, se asume lo propio del uso de diseños transversales de tipo analítico para analizar relaciones de asociación entre variables de forma exploratoria: no se puede identificar la temporalidad entre éstas dado que la medición fue realizada en un mismo momento de forma transversal.

8. CONCLUSIONES

En los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope de la Región La Libertad:

1. Los factores sociodemográficos no están asociados al estrés laboral.
2. Los factores clínicos no están asociados al estrés laboral.
3. Los factores laborales no están asociados al estrés laboral.
4. El factor familiar tenencia de pareja sí está asociado al estrés laboral.

9. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados de esta investigación recomendamos que la empresa implemente programas relacionados al afrontamiento de estrés para sus trabajadores, con especial atención al grupo identificado como que tiene pareja. Adicionalmente, se recomienda que este tipo de estudios relacionados al estrés laboral se realicen de forma periódica en la empresa para poder monitorizar el nivel de estrés y adecuar las estrategias de afrontamiento con la finalidad de brindar un mejor ambiente laboral y disminuir el estrés en el personal.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ávila, J. El estrés un problema de salud del mundo actual. *Rev Con-Cienc* [Internet]. 2014;1(2):115-24. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. Estrés. Definición [Internet]. 1994. Disponible en: <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
3. Institute of Work, Health & Organisations. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Organización Mundial de la Salud; 2004. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
4. García-Rodríguez A, Gutiérrez-Bedmar M, Bellón-Saameño JÁ, Muñoz-Bravo C, Fernández-Crehuet Navajas J. Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Aten Primaria* [Internet]. junio de 2015 [citado 25 de febrero de 2021];47(6):359-66. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S021265671400287X>
5. Ribeiro RP, Marziale MHP, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro PHV. Estresse ocupacional entre trabalhadores de saúde de um hospital universitário. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 23 de julio de 2018 [citado 25 de febrero de 2021];39(0). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472018000100421&lng=pt&tlng=pt
6. Novaes Neto EM, Xavier ASG, Araújo TM de. Factors associated with occupational stress among nursing professionals in health services of medium complexity. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2020 [citado 25 de febrero de 2021];73(suppl 1):e20180913. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672020001300156&tlng=en
7. Cordioli DFC. Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev Bras Enferm*. 2019;72(6):1580-7.
8. Faraji A, Karimi M, Azizi SM, Janatolmakan M, Khatony A. Occupational stress and its related demographic factors among Iranian CCU nurses: a cross-sectional study. *BMC Res Notes* [Internet]. diciembre de 2019 [citado 25 de febrero de 2021];12(1):634. Disponible en: <https://bmcresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4674-5>
9. Ezenwaji IO, Eseadi C, Okide CC, Nwosu NC, Ugwoke SC, Ololo KO, et al. Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine (Baltimore)* [Internet]. enero de 2019 [citado 25 de febrero de 2021];98(3):e13889. Disponible en: <https://journals.lww.com/00005792-201901180-00009>
10. Becerra-Ostos LF, Restrepo-Guerrero HF, Quintanilla D, Vasquez XA. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev Salud Pública* [Internet]. 1 de

- septiembre de 2018 [citado 25 de febrero de 2021];20(5):574-8. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/69094>
11. Desouky D, Allam H. Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *J Epidemiol Glob Health* [Internet]. 2017 [citado 25 de febrero de 2021];7(3):191. Disponible en: <https://www.atlantis-press.com/article/125905823>
 12. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clínica* [Internet]. abril de 2016 [citado 25 de febrero de 2021];146(8):359-66. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0025775315006491>
 13. Kploanyi EE, Dwomoh D, Dzodzomenyo M. The effect of occupational stress on depression and insomnia: a cross-sectional study among employees in a Ghanaian telecommunication company. *BMC Public Health* [Internet]. diciembre de 2020 [citado 25 de febrero de 2021];20(1):1045. Disponible en: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-08744-z>
 14. Li Y, Sun X, Ge H, Liu J, Chen L. The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 27 de enero de 2019 [citado 25 de febrero de 2021];16(3):353. Disponible en: <http://www.mdpi.com/1660-4601/16/3/353>
 15. Moreno Fortes A, Tian L, Huebner ES. Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 21 de mayo de 2020 [citado 25 de febrero de 2021];17(10):3629. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/10/3629>
 16. Khajuria H, Nayak BP. Occupational stress and productivity—A forensic perspective. *Asian J Psychiatry* [Internet]. enero de 2018 [citado 25 de febrero de 2021];31:88-9. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1876201818300121>
 17. Siu OL, Cooper CL, Roll LC, Lo C. Occupational Stress and Its Economic Cost in Hong Kong: The Role of Positive Emotions. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 19 de noviembre de 2020 [citado 25 de febrero de 2021];17(22):8601. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/22/8601>
 18. MINSA. Prioridades Nacionales de Investigación 2019-2023- Resolución Ministerial 658-2019-MINSA [Internet]. 2019. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343478/Resoluci%C3%B3n_Minist_erial_N_658-2019-MINSA.PDF
 19. Cvetković Vega A, Maguiña JL, Soto A, Lama-Valdivia J, Correa López LE. Cross-sectional studies. *Rev Fac Med Humana* [Internet]. 12 de enero de 2021 [citado 21 de enero de 2021];21(1):164-70. Disponible en: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3069>

20. Ivancevich J, Matterson M, Freedman S, Phillips J. Worksite stress management interventions. *Am Psychol* [Internet]. 1990;45(2):252-61. Disponible en: <https://content.apa.org/record/1990-15951-001>

21. Aguilar SM, Preciado Serrano, María de Lourdes, Pando Moreno, Manuel. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Rev Salud Pública Nutr* [Internet]. 2007;8(4):10. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>

22. Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Medicina Humana. Lima, Perú, Rivera-Encinas MT. Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horiz Méd Lima* [Internet]. 30 de septiembre de 2016 [citado 24 de febrero de 2021];16(3):20-8. Disponible en: <http://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/466>

23. Laime Huamán, Elizabeth, Gallardo Bozeta, Enrique. Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la gerencia regional de Salud Arequipa 2017 [Internet]. [Lima- Perú.]: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y

24. Hulley SB, editor. *Designing clinical research*. 4th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins; 2013.

25. Van Delden JJM, Van der Graaf R. Revised CIOMS International Ethical Guidelines for Health-Related Research Involving Humans. *JAMA* [Internet]. 10 de enero de 2017 [citado 20 de octubre de 2020];317(2):135. Disponible en: <http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?doi=10.1001/jama.2016.18977>

26. Quispe Flores GA. Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del instituto superior pedagógico de Arequipa 2019 [Internet]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c6f36dcc-629f-4162-9054-7b51dd5a704a/content>

ANEXO 01

FICHA VIRTUAL DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE - 2022

PARTE 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante. Al colaborar con su participación en el presente estudio denominado “**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE– LA LIBERTAD 2022**” contribuirá a la identificación de factores que pudieran ser controlados para modificar el estrés en trabajadores y preservar su salud. Además, su participación permitirá que el autor, el Dr. Giannfranco Escalante Anhuamán opte por el grado de Magister por la Maestría en Medicina con mención en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente de la Universidad Privada Antenor Orrego. Se guardarán la confidencialidad de los datos recolectados, los cuales sólo serán de uso exclusivo para los fines del estudio siendo imposible su identificación posterior. Ud. tiene la oportunidad de preguntar cualquier tipo de duda relacionada con el estudio y además, si así lo desea, podrá retirarse en el momento que crea conveniente.

Si desea brindar su consentimiento informado, aceptando que el autor ha absuelto cualquier tipo de duda relacionada con el estudio seleccione la alternativa correspondiente:

Si, daré mi consentimiento informado. ()

No, niego mi consentimiento informado ()

Nombre y firma

Fecha:

PARTE 2: DATOS GENERALES

1. Edad..... años
2. Sexo: (M) (F)
3. Estado civil:
Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado () Viudo ()
4. ¿Cumple una labor directiva o ejecutiva? (SI) (NO)
5. Experiencia laboral previa: (SI) (NO)
6. Medio de transporte para asistir al trabajo:
Bus () A pie () Taxi () Vehículo propio ()
7. Régimen laboral: (Nombrado) (Contratado)
8. Cantidad de turnos al mes:
9. Modalidad laboral : Presencial () Trabajo remoto ()
10. Antecedente de infección de COVID-19: Si () No ()
11. Percepción del ambiente laboral: Malo () Regular () Bueno ()

PARTE 3: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS						
#	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La gente no comprende al misión y metas de la organización	1	2	3	4	5
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	1	2	3	4	5
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	1	2	3	4	5
4	El equipo disponible para llevar a cabo del trabajo a tiempo es limitado	1	2	3	4	5
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	1	2	3	4	5
6	Mi supervisor no me respeta	1	2	3	4	5
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	1	2	3	4	5
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	1	2	3	4	5
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	1	2	3	4	5
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida	1	2	3	4	5
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	1	2	3	4	5
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	1	2	3	4	5
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	1	2	3	4	5
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	1	2	3	4	5
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	1	2	3	4	5
16	La estructura forma tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5
18	Mi equipo se encuentra desorganizado	1	2	3	4	5
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5
20	La organización carece de dirección y objetivo	1	2	3	4	5

21	Mi equipo me presiona demasiado	1	2	3	4	5
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	1	2	3	4	5
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	1	2	3	4	5
24	La cadena de mando no se respeta	1	2	3	4	5
25	No se cuenta con la tecnología para hacer trabajo de importancia.	1	2	3	4	5