



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD ACADÉMICA
UNIDAD FAMILIAR NO. 61, VERACRUZ. VERACRUZ

**PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PUESTO DE FÁBRICA NO. 62 / HGZ 36 DEL IMSS**

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:

ELIZABETH AMOROSO HERNÁNDEZ

ASESOR

DR. MARIO ANTONIO GONZÁLEZ VÁZQUEZ

VERACRUZ, VERACRUZ

2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Dirección de Prestaciones Médicas
Unidad de Educación, Investigación y Políticas de Salud
Coordinación de Investigación en Salud



Dictamen de Autorizado

Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud **3003** con número de registro **13 CI 30 193 206** ante
COFEPRIS
U MED FAMILIAR, NUM 61, VERACRUZ NORTE

FECHA **29/07/2016**

DR. ELIZABETH AMOROSO HERNÁNDEZ

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título:

**PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PUESTO DE FÁBRICA NO. 62 / HGZ 36 DEL
IMSS**

que sometió a consideración de este Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud, 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 U T O R I Z A D O**, con el número de registro institucional:

Núm. de Registro
R-2016-3003-23

ATENTAMENTE

DR.(A). MARGARITO LEÓN CABAL

Presidente del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud No. 3003

IMSS

SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

**PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PUESTO DE FÁBRICA NO. 62 / HGZ 36 DEL IMSS**

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:

ELIZABETH AMOROSO HERNÁNDEZ

AUTORIZACIONES

DR. MARGARITO LEÓN CABAL

DIRECTOR MÉDICO DE UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 61

DR. MARIO ANTONIO GONZÁLEZ VÁZQUEZ

ASESOR DE TESIS
SUPERVISOR DE ESTOMATOLOGÍA

DRA. TANIA KORINA FLORES RODRIGUEZ

PROFESOR TITUTLAR DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN MEDICINA
FAMILIAR PARA MÉDICOS GENERALES DEL IMSS
SEDE UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 61

DR. ISMAEL HUMBERTO GARCÍA GALVEZ

COORDINADOR CLÍNICO DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD

**PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PUESTO DE FÁBRICA NO. 62 / HGZ 36 DEL IMSS**

TRABAJO QUE PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:

ELIZABETH AMOROSO HERNÁNDEZ

AUTORIZACIONES

DR. JUAN JOSÉ MAZÓN RAMÍREZ
JEFE DE LA SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.

DR. GEOVANI LÓPEZ ORTIZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
DE LA SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.

DR. ISAÍAS HERNÁNDEZ TORRES
COORDINADOR DE DOCENCIA
DE LA SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA
U.N.A.M.

1. Título	1
2. Índice general.....	5
3. Resumen.....	6
4. Summary.....	7
5. Marco teórico (marco de referencia o antecedentes.....	8
6. Planteamiento del problema.....	19
7. Justificación	19
8. Objetivos	19
- General	
- Específicos	
9. Hipótesis (no necesaria en estudios descriptivos)	20
10. Metodología	20
- Tipo de estudio	
- Población, lugar y tiempo de estudio	
- Tipo de muestra y tamaño de la muestra	
- Criterios de inclusión, exclusión y de eliminación	
- Información a recolectar (Variables a recolectar)	
- Método o procedimiento para captar la información	
- Prueba piloto	
- Consideraciones éticas	
11. Resultados	27
- Descripción (análisis estadístico) de los resultados	
- Tablas (cuadros) y gráficas	
12. Discusión (interpretación analítica) de los resultados encontrados.....	46
13. Conclusiones (incluye sugerencias o recomendaciones del investigador)	48
14. Referencias bibliográficas	49
15. Anexos	52

3. RESUMEN:

Título: PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PUESTO DE FÁBRICA No. 62 / HGZ 36 DEL IMSS

Introducción: El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas. El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla, y se produce en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas.

Objetivo: Determinar la prevalencia de estrés laboral en el Puesto de Fábrica no. 62 / HGZ 36 del IMSS.

Metodología: Estudio prospectivo, transversal y observacional en el Puesto de Fábrica No. 62 del IMSS de Marzo 2016 a Octubre 2017. Se tomó una muestra de 441 derechohabientes. Las variables del estudio fueron, sexo, edad, grados de estudio, estado civil, ocupación, antigüedad laboral, turno, área laboral. Se excluyeron los pacientes que ya contaban con un diagnóstico de Estrés. Para recabar los datos se realizó con el cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS, que es un instrumento validado.

Resultados: Se realizaron 441 encuestas, donde se encontraron con Intermedio nivel de Estrés a 218 trabajadores correspondiente al 49.4%, Bajo nivel de Estrés a 158 trabajadores 35.8% y presentaron Nivel de Estrés 65 trabajadores con el 14.7%.

Conclusión: El estrés laboral propiamente va a ser el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas, y su presentación varia en cuanto a sexo, edad, estado civil, y se verá más reflejado en ocupaciones donde estén con mayor carga de trabajo y horarios extendidos.

Palabras claves: Estrés laboral, prevalencia.

4. SUMMARY

Title: PREVALENCE OF LABOR STRESS IN THE POST OF FACTORY No. 62 / HGZ 36 OF THE IMSS

Introduction: Stress is the physiological, psychological and behavioral response of the human body to both internal and external pressures. Work stress is the tension that occurs when an individual considers that a situation or work requirement could be above their capabilities and resources to cope with it, and occurs in circumstances where workers show emotional exhaustion and apathy before their work, feeling unable to achieve their goals.

Objective: To determine the prevalence of work stress in the Factory Post no. 62 / HGZ 36 of the IMSS.

Methodology: Prospective, cross-sectional and observational study in the Factory Post No. 62 of the IMSS from March 2016 to October 2017. A sample of 441 beneficiaries was taken. The variables of the study were: sex, age, grades of study, marital status, occupation, seniority, shift, work area. Patients who already had a diagnosis of Stress were excluded. To collect the data, it was carried out with the questionnaire on labor stress of the ILO-WHO, which is a validated instrument.

Results: 441 surveys were conducted, where Intermediate Stress level was found to 218 workers corresponding to 49.4%, Low level of Stress to 158 workers 35.8% and Stress Level 65 workers with 14.7%.

Conclusion: Work-related stress will be the result of an imbalance between the demands that work demands and the person's own abilities to deal with them, and their presentation varies in terms of sex, age, marital status, and will be more reflected in occupations where they have a higher workload and extended hours.

Keywords: Work stress, prevalence.

5. MARCO TEÓRICO

El término estrés es una palabra que se deriva del latín. Fue utilizada con mucha frecuencia durante el siglo XVII para representar “adversidad” o “aflicción”, posteriormente a finales del siglo XVIII su utilización evolucionó para “fuerza”, “presión” o “esfuerzo”, haciendo referencia a términos propios de la física como ciencia. Fue un fenómeno, objeto de investigaciones médicas, en las que se destacó el médico fisiólogo Hans Selye.¹

El estudio del estrés tiene sus inicios con Walter Cannon, este autor encuentra que un estímulo (interno o externo) es capaz de desencadenar una respuesta en el organismo, a lo que denominó reacción de “pelea o huida”. Hans Selye (1936), por su parte, observa en sus pacientes, características comunes entre ellos, independientemente de la enfermedad que padecía, ante este hecho, y tomando en consideración las aportaciones de Cannon, define al estrés como la respuesta del individuo a la exposición de agentes evocadores, a los que llamó “estresores”.²

La Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral, del Gobierno Federal. México 2010. Define al estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas. Es el estímulo que afecta a nivel emocional o físico, ante una situación de peligro, ya sea real o que se perciba como tal. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y reacciones fisiológicas como aumento de frecuencia cardíaca, sudoración, temblor en manos, sequedad de boca, aumento de la frecuencia respiratoria y aumento de la presión arterial. Por su parte, el estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que ocurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Puede producir desde una enfermedad psíquica, hasta una enfermedad física.³

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en México; hasta

ahora, 75% de los trabajadores mexicanos padecen de estrés laboral, lo que coloca al país en primer lugar a nivel mundial en esta categoría; le siguen China con 73% y Estados Unidos con 59%.⁴

La OMS define que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.⁴

El estrés es producto de la experiencia de cada individuo, la cual depende de su percepción sobre las demandas del ambiente, y su valoración de los recursos con los que cuenta para afrontar dichas demandas, lo que provocará el estrés.⁵

Dentro de la prevalencia, se distinguen dos tipos de estrés: uno positivo y otro negativo. El distrés, es un estado de tensión psíquica que se experimenta con malestar y el eustrés es un estado de tensión psíquica que favorece la activación necesaria para realizar diversas actividades. En ese sentido, los estudios de *Selye* permitieron determinar tres fases del estrés. En la fase de alarma el estresor impacta en el individuo desencadenando la movilización de sus recursos personales. En la segunda fase, llamada de resistencia, la persona que padece estrés se esfuerza por sobreponerse ante esta situación de modo que su nivel de energía se incrementa. Este es el momento en que el estrés resulta beneficioso porque actúa como un motivador de la conducta. Sin embargo, si los recursos de la persona no son suficientes para imponerse al estresor, se pasa a la fase de agotamiento. En esta tercera fase desciende el nivel de energía y el estrés sobrepasa los esfuerzos de la persona que se resiste, haciéndose manifiestos diversos síntomas psicosomáticos. De hecho, el estrés se considera como un fenómeno mediador que actúa como gatillador de enfermedades como la diabetes mellitus, la artritis, la hipertensión, la cardiopatía coronaria, la gastritis, las úlceras pépticas, las alergias a la piel, el cáncer y otras.⁶

La OMS define el estrés laboral como un patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades.⁷ Este problema nunca ha sido reciente, y cada día son más los estudios que evidencian esta realidad.⁸

La prevalencia de estrés laboral es un factor importante que influye en la pérdida de salud, manifestándose en diferentes maneras, las cuales pueden ser trastornos en el estado de ánimo (irritabilidad, falta de motivación); comportamiento (tabaquismo, alcoholismo, automedicación y sobrealimentación); funcionamiento social (absentismo laboral y familiar) y los síntomas somáticos (cefaleas, úlceras, gastritis, colitis).⁹ Una condición de estrés que se presenta de forma crónica es el llamado síndrome de Burnout o del desgaste profesional. Este síndrome fue descrito por primera vez en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger en la ciudad de Nueva York, quien lo refirió como un conjunto de síntomas caracterizados por ansiedad y depresión, pérdida de energía, desmotivación, y principalmente cambios en el comportamiento hacia terceros, en este caso pacientes. La psicóloga Christina Maslach en 1976 oficializa al término Burnout, redefiniéndolo en 1986 pero ya como un síndrome que se desarrollaba en respuesta al estrés emocional crónico, caracterizado por una actitud fría y despersonalizada en la relación con otras personas y un cansancio físico y psicológico.⁹

Otras definiciones de estrés laboral se refieren al estado de tensión nerviosa que origina el exceso de trabajo y la insatisfacción laboral, y que se manifiestan por una amplia gama de reacciones somáticas (trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, osteoarticulares y musculares, depresión del sistema inmunológico, disfunción sexual) y psiquiátricas (tales como fatiga, agotamiento, cefalea, trastornos depresivos, trastornos de ansiedad, deterioro cognitivo, problemas conductuales y disfunción social).¹⁰

El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”. En general, y atendiendo al modelo de Karasek y de Karasek y Theorel, el equilibrio entre la demanda y el nivel de control producirá el grado de estrés en un momento determinado. La ausencia de un proceso de recuperación tras un periodo de estrés continuado, así como la propia naturaleza acumulativa del mismo puede llevar a un estrés crónico. Lazarus y Folkman

definieron el estrés crónico como “una relación particular que se establece entre el sujeto y el entorno que es evaluada por éste como amenazante y desbordante”.¹¹

El estrés laboral puede verse también como “cualquier fuerza” que conduce a que un factor psicológico o físico vaya más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en el individuo. Según la concepción de Siegrist (1996), el estrés laboral se asocia al desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo. El esfuerzo en el trabajo se empeña como parte de un proceso de intercambio que se organiza socialmente, cuyas recompensas sociales se distribuyen por medio de tres sistemas de transmisión: dinero, estima y oportunidades de carrera. Cuando existe una falta de equivalencia entre costos y beneficios o un alto control y una baja recompensa, se puede producir un estado de angustia y estrés, con propensión hacia reacciones a nivel emocional y fisiológico.¹²

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que en América Latina no se han dado las suficientes investigaciones sobre el estrés laboral, con la finalidad de analizar las diferencias culturales como conductuales, que varían de un país a otro, para conocer con exactitud la prevalencia de estrés laboral de los trabajadores de una determinada organización; trayendo como consecuencia el poco conocimiento de las causas, efectos y consecuencias del estrés laboral, así como tampoco instrumentos necesarios para su investigación.¹³ Teniendo en cuenta que las reacciones ante una situación estresante, están determinadas por la misma gravedad del suceso, también se tienen en cuenta los factores propios de la persona y el apoyo social y familiar con el que cuente.¹⁴ El estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas.¹⁵

La OIT hoy en día reconoce que el entorno laboral puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo, y que puede llegar a producir estrés.¹⁶

Para la empresa u organización, los costos del estrés pueden tener diferentes formas, tales como: ausentismo, los riesgos en la salud de los trabajadores. Por otra parte, en los últimos años, se han generados alarmas sobre la pérdida de la productividad y la eficiencia generada por el estrés laboral, en el

que tienen un papel importante la presión del trabajo y el ambiente físico que rodea a la persona por lo que se puede definir también como un estrés laboral prolongado, no resuelto, que demanda atención especializada en las dimensiones médica, psicológica y organizacional. El estrés laboral no sólo es un problema de salud, ya que impacta en la economía, pues datos de la OIT, muestran que ésta situación puede representar pérdidas de entre 0.5 y 3.5 % del Producto Interno Bruto (PIB) de los países. Particularmente en México, el estrés entre los trabajadores produce mermas entre 5 mil y 40 mil millones de dólares al año.¹⁷

En América Latina, actualmente el estrés laboral se reconoce como una de las grandes epidemias de la vida laboral moderna.¹⁸ Aunque en México, el estrés en general sea hoy en día un fenómeno poco estudiado, tiene mucho que ver con la condición que lo ubica como un padecimiento (síndrome) y que no cuenta con el reconocimiento oficial que lo incluya en un listado oficial de enfermedades por lo que es viable una baja o incapacidad laboral, lo que sí ocurre ya en otros países, modificando sustancialmente su concepción social y su tratamiento a nivel institucional.¹⁹

Aún no se cuenta en México con una Norma Oficial Mexicana para Estrés laboral, por lo que en el Boletín No. 1046 emitido el día 01 de Marzo de 2016, de la Cámara de Diputados, solicita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a formular el proyecto de Norma Oficial Mexicana (NOM) para factores de riesgo psicosocial, toda vez que México ocupa el primer lugar en estrés laboral a nivel mundial.

Ciertamente nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege al trabajador para que su labor se realice con las condiciones de seguridad necesarias para prevenir afectaciones a su integridad física, tal y como se establece en las fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123 que a la letra dicen: ²⁰

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o

simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso,”²¹

Estas disposiciones constitucionales, marcan la pauta para que el Estado emita las normativas correspondientes para la seguridad y salud en el trabajo, lo cual ha sido atendido históricamente de manera oportuna por las autoridades en la materia.²⁰

Así mismo la OIT, menciona que el estrés laboral es una enfermedad peligrosa y en vías de desarrollo, cuya prevalencia cada día va en aumento, y que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores, por eso recalca la importancia de su detección precoz y evitar así sus secuelas.²²

Rodríguez, et.al, Guatemala (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Entre la prevalencia y factores estresantes en el trabajo se tiene aquellos que son intrínsecos al propio trabajo, los relacionados con el desempeño de roles, con las relaciones interpersonales y con la estructura organizacional.²³

La medición del estrés laboral es importante para identificar las oportunidades de mejora de la organización, sobre las exigencias que ejercen en los trabajadores y la relación que se generan entre jefes, pares y subordinados. Con lo cual las organizaciones podrían llevar a cabo programas de salud ocupacional, que hacen mucha falta en los países en desarrollo debido a que la OMS afirma que a nivel mundial solo entre el 5 y 10% de los trabajadores en los

países en desarrollo y entre el 20 y 50% de los trabajadores en países industrializados tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados.

Medina S., Preciado M., Pando M. México (2007). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral para Trabajadores Mexicanos. Realizaron la validación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Además se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés reportadas por sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres. Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional.

Rivero E. Perú (2007). Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de Salud IV Lima Este. Investigó la prevalencia del Estrés Laboral utilizando como instrumento la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, con una muestra de 567 trabajadores del grupo asistencial en riesgo de estrés laboral compuesto por médicos, obstétricas, enfermeras, odontólogos, técnicos de enfermería, laboratoristas y personal de RX. Se seleccionó 76 establecimientos de salud conformados en 9 microredes de salud y 3 hospitales, locales, 8 en el Hospital José Agurto Tello-Chosica, Hospital local de Huaycán y el Hospital local de Vitarte. Los resultados indican que la incidencia de casos de estrés laboral es del 31,4%. Con respecto al grupo etario, los trabajadores entre 30 a 39 años presentaron mayores casos de estrés laboral (44,5%). En relación al sexo, el género femenino fue el más afectado (79,3%). En cuanto al estado civil, los casados presentaron mayor incidencia de estrés (47%), y con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, los trabajadores más vulnerables son los técnicos de enfermería (37,2%), enfermeras (19,5%), obstétricas (18,9%), médicos (14,0%), laboratoristas (4,9%), odontólogos (4,3%) y personal de RX (1,2%).¹³

No es de extrañar, que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, el estrés sea el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia, afectando en 2005, el 22% de los trabajadores de la Unión Europea (UE). En los Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. En un informe del *National Institute for*

Occupational Safety and Health (NIOSH), entre el 28 al 40% de los trabajadores informaron que su trabajo resultaba estresante.²⁴

ANTECEDENTES CIENTÍFICOS

Abambari C, Barros I, Dután M, et.al. Ecuador (2015). Prevalencia y factores asociados a estrés laboral en el personal del servicio de emergencia del Hospital “José Carrasco Arteaga”.2014. Se trata de un estudio de tipo analítico de corte transversal de prevalencia y factores asociados, llevado a cabo en todo el personal de salud que labora en el departamento de emergencia del Hospital “José Carrasco Arteaga” (HJCA), se utilizó un formulario para recolección de la información de los participantes y para la evaluación de la presencia de estrés se utilizó el cuestionario de Maslach. Las variables consideradas factores asociados fueron: tipo de relación laboral, actividades laborales en turnos nocturnos, consumo de tabaco y alcohol, motivación en el trabajo y el pluriempleo. Para el análisis de la información se utilizó el software estadístico SPSS, utilizando la estadística básica descriptiva y construcción de tablas de contingencia para obtener la razón de prevalencia (RP) y el intervalo de confianza (IC - 95%) de cada factor estudiado, se utilizó el Chi cuadrado de Pearson para medir asociación y valor de p para definir la significancia estadística. Resultados: Formaron parte del estudio 90 profesionales en salud pertenecientes al HJCA, la media de edad se ubicó en 29.93 años con una desviación estándar de +/- 7.86 años. El 61.1% de las personas participantes perteneció al sexo femenino; la prevalencia de estrés laboral elevado fue del 12.2%; por componentes del cuestionario se determinó que el 16.7% de las personas estudiadas presentaron cansancio emocional, el 37.8% despersonalización y el 53.5% falta de realización personal. En lo referente a factores, no se demostró asociación ni se determinó como factor de riesgo a la relación laboral por contrato (RP:0.9; IC – 95%: 0.3 – 2.7; χ^2 :0.02; $p>0.05$), turnos nocturnos (RP:0.3; IC – 95%: 0.1 – 1.1; χ^2 :2.64; $p>0.05$), consumo de tabaco (RP: 0.8; IC – 95%: 0.1 – 3.5; χ^2 :0.064; $p>0.05$), motivación en el trabajo (RP:2.5; IC – 95%: 0.8 – 7.5; χ^2 :2.85; $p>0.05$), pluriempleo (RP:0.5; IC – 95%: 0.07

– 3.9; χ^2 :0.39; $p>0.05$), el consumo de alcohol bajo o medio determinó leve asociación sin significancia estadística determinada por el intervalo de confianza (RP:2.9; IC – 95%: 0.9 – 8.5; χ^2 :3.9; $p>0.05$)²⁵

Sánchez K, Loli R, Sandoval M. Perú (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias – Instituto de Gestión de Servicios de Salud. Se realizó investigación descriptiva, cuantitativo, observacional de corte transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por el total del personal asistencial prehospitalario 158. Se empleó dos instrumentos un cuestionario para la recolección de datos generales compuesta por 8 ítems y otro que fue el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados: los tres grupos ocupacionales de manera semejante presentan 67% de estrés laboral sin diferencia estadística entre ellos; existe diferencia estadística significativa de la mayor frecuencia de estrés laboral (77.3%) en el grupo de 27 a 30 años de edad que en los mayores de 30 años (63.7 a 65.2%); estrés laboral no se presentó estadísticamente diferente entre los solteros (70.4%), casados (71.4%) o divorciados (80.0%), en cambio el grupo de profesionales de condición convivientes fueron los que presentaron menores niveles de estrés laboral (54.4%) que los demás grupos, diferencia con significancia estadística.²⁶

Núñez A. Paraguay (2007). Prevalencia de estrés laboral en médicos internos y residentes del Hospital de Clínicas FCM-UNA. Estudio observacional, analítico, de prevalencia, con muestreo no probabilística de casos consecutivos a través de una encuesta dirigida a médicos internos y residentes del Hospital de Clínicas FCM-UNA en junio del 2006. Los datos se recogieron a través del cuestionario de autoevaluación Maslach Burnout Inventory (MBI) y un anexo de preguntas que incluyen los siguientes datos: Edad, sexo, estado civil, número de hijos, cargo médico, especialidad, realización de actividades recreativas, cargas horarias semanales y cantidad de lugares laborales. Encuestaron a 80 médicos con edades comprendidas entre 25 y 41 años (media de 27.9), 2(2.50%)

presentaron Síndrome de Burnout, siendo 1(50%) del sexo masculino. Del total de encuestados 17(21.25%) se encontraban en riesgo de padecer el síndrome. 41.17% de ellos son Residentes de 1er años. En el grupo de riesgo la alta puntuación en el cansancio emocional se encontró en el 76.47% (OR= 2.12); alta puntuación en la despersonalización en el 70.58% (OR= 3.68). La cantidad de lugares de trabajo y la carga horaria presentaron significancia estadística. La edad, sexo, estado civil y cargo fueron no significativos.²⁷

Herranz J, Reig A, Cabrero J. España (2006). La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores universitarios. Se realizó un estudio transversal con un total de 331 miembros de la población de profesores de la Universidad de Alicante compuesta por 1782 profesores (funcionarios y contratados a tiempo completo y a tiempo parcial). Fueron seleccionados 589 participantes mediante un muestreo aleatorio estratificado por categorías y con afijación no proporcional (error de muestreo: 0.05. varianza poblacional: $p=q=0.5$; $d=0.25$). La edad media de los profesores estudiados es de 40,43 años con una desviación típica de 9,72. Existe una diferencia significativa del 0.1 % entre la edad media de los 200 profesores varones (41.90 años) y la de las 131 profesoras participantes (38.18 años). En cuanto a la categoría académica, 43 profesores son catedráticos de universidad; 68 son titulares de universidad o catedráticos de escuela universitaria; 53 son titulares de escuela universitaria; otros 59 profesores pertenecen a la categoría de ayudantes de Universidad o ayudantes de escuela, y finalmente. 108 profesores son asociados a tiempo completo ($n=29$) o a tiempo parcial ($n=79$). Para medir la presencia y frecuencia del estrés laboral asistencial (Burnout) se ha utilizado la adaptación española del *MBI. Inventario «Burnout» de Maslach* (Maslach y Jackson, 1997) con las modificaciones realizadas por Reig-Ferrer, Cabrero-García y Ferrer-Cascales (2002). Este instrumento de 22 items, con 7 opciones de respuesta (puntuación de 0 a 6), permite obtener las tres dimensiones que definen el *burnout* cansancio emocional (CE), despersonalización (OP), y falta de realización personal en el trabajo (RP). Los

puntos de corte utilizados han sido los establecidos para la muestra general española en el estudio de adaptación del MBI (Maslach y Jackson, 1997):

- CE: bajo < 15, medio 15-24, y alto > 24

- OP: baja < 4, media 4-9, y alta > 9

- RP: baja < 33, media 33-39, y alta > 39

Respondieron el cuestionario un total de 331 profesores en el contexto de un programa de calidad de vida de la Universidad de Alicante (España), lo que supone una tasa de respuesta del 56,2%. Se remitieron por correo a todos los profesores, seleccionados al azar del conjunto de todos los centros, un *ejemplar* del cuestionario junto con las instrucciones y sobre de devolución. El estrés laboral asistencial se midió a través del Maslach Burnout Inventory (MBI) estableciéndose una situación definida por altas puntuaciones en CE y DE, Y bajas en RP.

Este instrumento presenta un total de 22 ítems con siete alternativas de respuesta, desde 0 (nunca experimento este sentimiento) hasta 6 (todos los días experimento este sentimiento). Nuestros resultados muestran que un reducido porcentaje de profesores, el 1,8%, experimentan el síndrome de burnout. Cuando se analizan por separado las tres dimensiones que componen el burnout se observa que un 17,8% de los profesores se siente emocionalmente exhausto en su trabajo (puntuación e» 25), un 4,2% ha desarrollado una actitud negativa hacia los estudiantes (puntuación e» 10), Y un 42% se siente una escasa autorrealización personal en el trabajo (puntuación d»32). CE presenta unas correlaciones medias moderadas con las variables de salud ($r=0.42$) y con calidad de vida ($r=0.33$). Un patrón relacional menos consistente se da en las restantes dimensiones del burnout. La edad, el género y la categoría académica de los profesores no se relacionan con los niveles de burnout. Se concluye que el burnout es un síndrome poco común en profesores universitarios.²⁸

6. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Cuál es la prevalencia de estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS?

7. JUSTIFICACIÓN:

El estrés laboral no es sólo un problema de salud sino también es un problema nivel empresarial. Ya que su prevalencia repercute de forma directa en el cuerpo, provocando enfermedades relacionados con el estrés como: la cardiopatía, trastornos digestivos, aumento de la presión arterial, cefalea y trastornos musculoesqueléticos. Además de que trae como consecuencia aumento de la angustia o irritabilidad, dificultad en la toma de decisiones, cansancio, depresión, intranquilidad y dificultades para dormir, y todo esto traería como resultado bajas laborales e incapacidades.

8. OBJETIVOS:

Objetivo General:

Determinar la prevalencia de estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

Objetivos Específicos:

Aplicar la encuesta de estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

Establecer la prevalencia de estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

9. HIPÓTESIS:

Hipótesis Nula:

No Existe estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

Hipótesis Alterna:

Existe estrés laboral en el Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

10. METODOLOGÍA

El diseño del estudio es prospectivo, transversal, observacional.

ÁREA DE ESTUDIO:

El estudio se realizó en el Puesto de Fábrica No. 62 del Instituto Mexicano del Seguro Social, ubicado dentro de la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde, ubicado a la altura del kilómetro 42.5 de la carretera federal 180 Cardel-Nautla, en el municipio de Alto Lucero, Veracruz. El Puesto de Fábrica da Atención Médica Continua cuenta con dos consultorios para otorgar la consulta, distribuidos en Turno Matutino, Turno Vespertino, Turno Nocturno y Jornada Acumulada, todos atendidos por Médicos Generales.

POBLACIÓN DE ESTUDIO:

Trabajadores de confianza, sindicalizados y temporales del Puesto de Fábrica no. 62 / HGZ 36 del IMSS.

UNIDAD DE ESTUDIO:

Derechohabientes del Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

PERIODO DE ESTUDIO:

Marzo 2016 a Octubre 2017

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Derechohabientes del Puesto de Fábrica No. 62 / HGZ 36 del IMSS.

Ambos Sexos

Edad de 25 a 65 años

Antigüedad

Turno

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Trabajadores que ya cuenten con un diagnóstico de estrés.

CRITERIOS DE ELIMINACIÓN:

Cuestionarios incompletos.

TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Se utiliza fórmula para proporciones de una población infinita tomando como prevalencia de un 12 a 64% de la presencia de estrés laboral que esta descrito en la literatura, por tal motivo ocuparemos el 50% permitido cuando no conocemos la frecuencia de presentación del fenómeno a estudiar con un índice de confianza de un 95% y un error máximo permitido del 5%. El tamaño de muestra es de 441 pacientes obtenido por Fórmula de proporciones, en población infinita.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \quad n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)}{(0.05)^2} = 384 + 15\% = 441$$

$Z\alpha = 1.96$ es la confianza

p =es la proporción (le daremos valor del 50%=0.50)

$q=1-p$ (o sea también vale 50%=0.50)

d = es el error máximo permitido, no puede ser mayor del 5%.=0.05

Al sustituir valores te debe salir 384, a eso le agrego un 15% de pérdidas probables.

VARIABLES:

VARIABLE INDEPENDIENTE:

NOMBRE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DESCRIPCIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN E INDICADORES
ESTRÉS LABORAL	Patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades	Cuestionario OIT-OMS consta de 25 items relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas: 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.	Cualitativa Nominal 1. Bajo nivel de estrés 2. Nivel intermedio 3. Estrés 4. Alto nivel de estrés

		<p>2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.</p> <p>3) Estilos de dirección y liderazgo.</p> <p>4) Gestión de recursos humanos.</p> <p>5) Nuevas tecnologías.</p> <p>6) Estructura organizacional.</p> <p>7) Clima organizacional.</p> <p>Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.</p> <p>1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.</p> <p>2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</p> <p>3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</p> <p>4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</p> <p>5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</p> <p>6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</p> <p>7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</p>	
--	--	--	--

VARIABLE DEPENDIENTE

NOMBRE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DESCRIPCIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN E INDICADORES
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento	Número de años transcurridos hasta el momento del estudio	Cuantitativa discreta: Expresada en años
Sexo	Genero del individuo	Características antropomórficas del individuo	Cualitativa nominal: 1. Masculino 2. Femenino
Antigüedad	Tiempo transcurrido desde su ingreso al puesto específico de trabajo	Número de años y meses transcurridos desde el inicio de sus labores en el puesto específico de trabajo expuesto a estrés.	Cuantitativa continua: expresado en años.
Grados de Estudio	Tiempo durante el que un alumno asiste a la escuela o a cualquier centro de enseñanza.	Para fines del presente estudio se tomará como escolaridad a la que registre el propio paciente al aplicarle el instrumento de recolección de datos.	Variable cualitativa Nominal Politémica INDICADOR: 1. Primaria 2. Secundaria 3. Preparatoria 4. Licenciatura 5. Posgrado
Ocupación	Tipo de trabajo realizado por la persona empleada, independientemente de la actividad económica del establecimiento donde trabaja (la industria) o cuál es su situación en el empleo	Para fines del presente estudio se tomará como ocupación a la que registre el propio paciente al aplicarle el instrumento de recolección de datos.	Variable cualitativa ordinal INDICADOR: 1. Área de la Salud 2. Administrativo 3. Seguridad 4. Supervisión y Gerencia 5. Mantenimiento 6. Transporte
Estado civil	El estado civil es el conjunto de condiciones o cualidades jurídicas relevantes que tiene una persona frente a una familia determinada, comprende una serie de estados relativos al matrimonio y al parentesco; respecto al matrimonio (soltero,	Para fines del presente estudio se tomará como estado civil a la que registre el propio paciente al aplicarle el instrumento de recolección de datos.	Variable cualitativa Nominal Politémica INDICADOR: 1. Casado (a) 2. Viudo (a) 3. Soltero (a) 4. Unión Libre 5. Divorciado (a) 6. Separado (a)

	viudo, casado, divorciado, separado de cuerpos, concubino); respecto al parentesco (consanguinidad o afinidad).		
--	---	--	--

PLAN DE RECOPIACION DE DATOS:

Se recolectaron mediante el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS que consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- 2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- 3) Estilos de dirección y liderazgo.
- 4) Gestión de recursos humanos.
- 5) Nuevas tecnologías.
- 6) Estructura organizacional.
- 7) Clima organizacional.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. *si la condición NUNCA es fuente de estrés.*
2. *si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.*
3. *si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.*
4. *si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.*
5. *si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.*
6. *si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.*
7. *si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.*

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio de investigación cumple con la Ley General de Helsinki, con sus modificaciones del 2008, cumple con los artículos: 15, 20, 33, y con el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud. En su artículo 3ro, en todas sus fracciones, el artículo 14 en su fracción I, VI, VII y VIII; al artículo 16, y al artículo 17 en su fracción I mencionando que se investigará sin riesgo alguno. Y considerando el artículo 20, 21 y 22 sobre el Consentimiento Informado de dicha ley.

El estudio se realizará en base a datos de seres humanos, donde prevalecerá el criterio de respeto a la dignidad, así como la protección de sus derechos.

La investigación fue denominada “sin riesgo” ya que la técnica y método para documentar la información no requirieron ninguna modificación en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los sujetos de estudio. Se protegerá en todo momento la privacidad de los individuos sujetos a este proceso, no se expondrán sus nombres. Y la información recolectada será para uso exclusivo para la finalidad de esta investigación.

De acuerdo a la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial:

El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es mejorar los procedimientos preventivos, diagnósticos y terapéuticos, y también comprender la etiología y patogenia de las enfermedades. Incluso, los mejores métodos preventivos, diagnósticos y terapéuticos disponibles deben ponerse a prueba continuamente a través de la investigación para que sean eficaces, efectivos, accesibles y de calidad.

En la investigación médica, es deber del médico proteger la vida, la salud, la intimidad y la dignidad del ser humano. La investigación médica sólo se justifica si existen posibilidades razonables de que la población, sobre la que la investigación se realiza, podrá beneficiarse de sus resultados.

Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de los individuos, la confidencialidad de la información del paciente y para reducir al mínimo las consecuencias de la investigación sobre su integridad física y mental y su personalidad.

Tanto los autores como los editores tienen obligaciones éticas. Al publicar los resultados de su investigación, el médico está obligado a mantener la exactitud de los datos y resultados.

De acuerdo al reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud:

El artículo 17.- La investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquéllos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Artículo 23.- En caso de investigaciones con riesgo mínimo, la Comisión de Ética, por razones justificadas, podrá autorizar que el consentimiento informado se obtenga sin formularse escrito, y tratándose de investigaciones sin riesgo, podrá dispensar al investigador la obtención del consentimiento informado.

11. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este estudio fueron los siguientes: Se realizaron N:441 encuestas, donde se encontraron con Intermedio nivel de Estrés a 218 trabajadores correspondiente al 49.4%, Bajo nivel de Estrés a 158 trabajadores 35.8% y presentaron Nivel de Estrés 65 trabajadores con el 14.7%.

La media de edad fue de 41.13 años e un rango de 25 a 65 años; el grupo de más predominio encuestado fue el sexo masculino con 68.7%, femenino 31.3%, el grado de estudio que más predominó fue licenciatura con el 60.1 %, preparatoria 33.8%, Posgrado 3.9%, secundaria 2.3%, el estado civil: casados 47.4%, soltero 23.6%, unión libre 11.3%, divorciado 10.7%, separado 6.8%, viudo 0.2%. La ocupación Empleado con 57.6%, profesionista 36.1%, obrero 6.3%. Antigüedad laboral tuvo una media de 12.86 años, donde el mínimo de antigüedad fue 1 año y el máximo de 25 años. El turno matutino predominó con 70.5%, vespertino 27.4% y nocturno 2%. El área laboral fue mantenimiento con 32.9%, administrativo 26.1%, seguridad 19.7%, Supervisión y Gerencia 9.8%, Transporte 6.1%.

El rango de Estrés, en relación con el sexo, la frecuencia de Nivel Intermedio de Estrés se encontró en 164 hombres (75.2%) y 54 mujeres (24.8%); Bajo Nivel de Estrés en 87 hombres (55.1%) y 71 mujeres (44.9%), y Estrés en 52 hombres (80%) y 13 mujeres (20%).

El rango de Estrés en relación a estudio: Nivel Intermedio de Estrés en 129 trabajadores con Licenciatura (59.2%), 82 con bachillerato (37.6%), 5 con secundaria (2.3%) y 2 con posgrado (0.9%). Bajo Nivel de Estrés: 100 trabajadores con licenciatura (63.3%), 45 con preparatoria (28.5%), 8 con posgrado (5%) y 5 con secundaria (3.2%). Con Estrés en 36 trabajadores con Licenciatura (55.4%), 22 con preparatoria (33.8%) y 7 con Posgrado (10.8%).

El rango de Estrés en relación a su ocupación: Nivel Intermedio de Estrés en 135 empleados (61.9%), 68 profesionistas (31.2%) y 15 obreros (6.9%). Bajo Nivel de Estrés en 85 con Licenciatura (53.8%), 63 profesionistas (39.9%) y 10 obreros (6.3%). Con Estrés en 34 empleados (52.3%), 28 profesionistas (43.1%) y 3 obreros (4.6%).

El rango de Estrés de acuerdo al turno: Nivel Intermedio de Estrés en 140 trabajadores del turno matutino (64.4%), 75 del turno vespertino (34.4%) y 3 del turno nocturno (1.4%). Bajo Nivel de Estrés en 124 trabajadores del turno matutino (78.5%), 28 del turno vespertino (17.7%) y 6 del turno nocturno (3.8%). Con Estrés en 47 trabajadores del turno matutino (72.3%), 18 del turno vespertino (27.7%).

El rango de Estrés en relación al Área Laboral: Nivel Intermedio de Estrés en 94 trabajadores de Mantenimiento (43.1%), 46 de Seguridad (21.2%), 42 Administrativo (19.3%), 15 del área de salud (6.9%), 12 de transporte (5.5%) y 9 de Supervisión y Gerencia (4.1%). Bajo nivel de Estrés en 60 trabajadores del área Administrativa (38%), 32 de Mantenimiento (20.3%), 25 de seguridad (15.8%), 23 de Supervisión y Gerencia (14.5%), 10 de transporte (6.3%), y 8 del área de la salud (5.1). Nivel de Estrés en 19 trabajadores del área de mantenimiento (29.2%), 16 de seguridad (24.6%), 13 de administrativo (20%), 11 de supervisión y Gerencia (17%), 5 de transporte (7.7%) y 1 de salud (1.5%).

El rango de Estrés en relación al estado civil: Nivel Intermedio de Estrés en 90 casados (41.3%), 52 solteros (23.8%), 30 divorciados (13.8%), 27 de unión libre (12.4%), 18 separados (8.2%), 1 viudo (0.5%). Bajo nivel de Estrés en 79 casados (50%), 45 solteros (28.5%), 18 de unión libre (11.4%), 9 divorciados (5.7%), 7 separados (4.4%). Con nivel de Estrés en 40 casados (61.5%), 8 divorciados (12.3%), 7 solteros (10.8%), 5 unión libre (7.7%), 5 separados (7.7%).

TABLAS Y GRAFICOS

		EDAD N:441			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	13	2.9	2.9	2.9
	26	10	2.3	2.3	5.2
	27	17	3.9	3.9	9.1
	28	11	2.5	2.5	11.6
	29	7	1.6	1.6	13.2
	30	11	2.5	2.5	15.6
	31	16	3.6	3.6	19.3
	32	16	3.6	3.6	22.9
	33	19	4.3	4.3	27.2
	34	13	2.9	2.9	30.2
	35	15	3.4	3.4	33.6
	36	9	2.0	2.0	35.6
	37	17	3.9	3.9	39.5
	38	17	3.9	3.9	43.3
	39	16	3.6	3.6	46.9
	40	12	2.7	2.7	49.7
	41	14	3.2	3.2	52.8
	42	8	1.8	1.8	54.6
	43	20	4.5	4.5	59.2
	44	14	3.2	3.2	62.4
	45	14	3.2	3.2	65.5
	46	9	2.0	2.0	67.6
	47	10	2.3	2.3	69.8
	48	14	3.2	3.2	73.0
	49	19	4.3	4.3	77.3
	50	17	3.9	3.9	81.2
	51	10	2.3	2.3	83.4
	52	16	3.6	3.6	87.1
	53	9	2.0	2.0	89.1
	54	6	1.4	1.4	90.5
	55	9	2.0	2.0	92.5
	56	6	1.4	1.4	93.9
	57	8	1.8	1.8	95.7

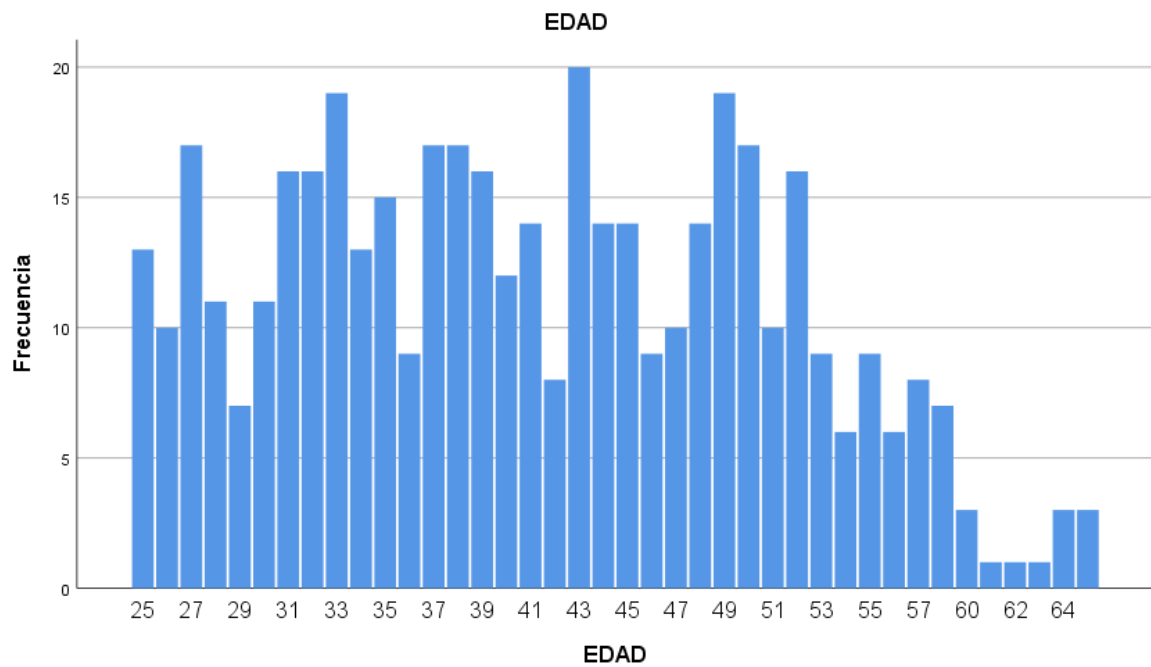
59	7	1.6	1.6	97.3
60	3	.7	.7	98.0
61	1	.2	.2	98.2
62	1	.2	.2	98.4
63	1	.2	.2	98.6
64	3	.7	.7	99.3
65	3	.7	.7	100.0
Total	441	100.0	100.0	

Estadísticos

N:441

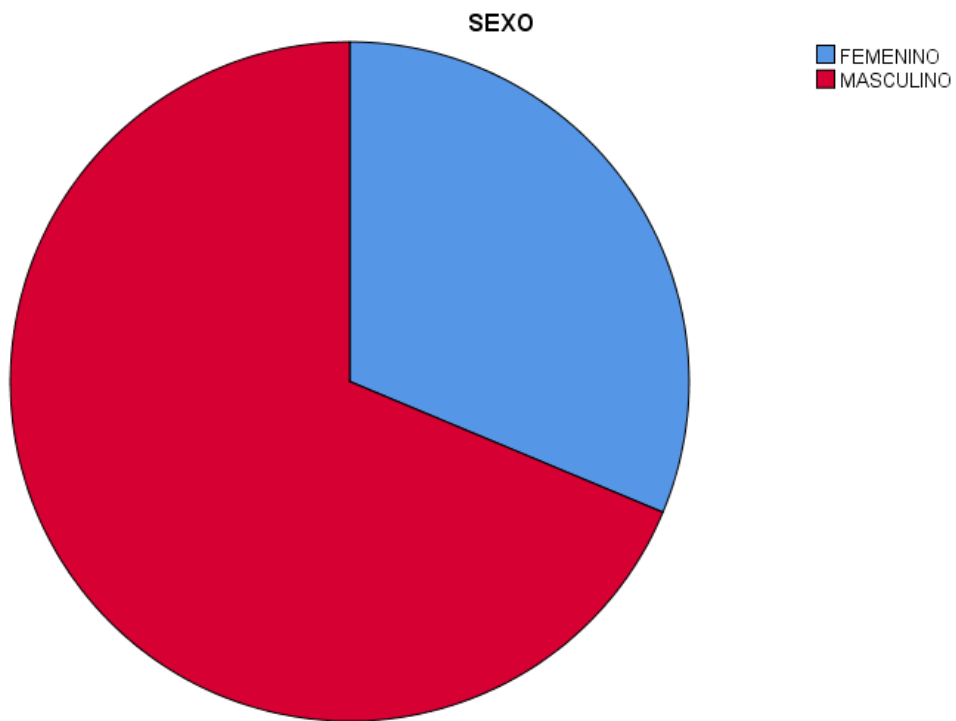
EDAD

N	Válido	441
	Perdidos	0
Media		41.13
Mediana		41.00
Moda		43
Mínimo		25
Máximo		65



SEXO
N:441

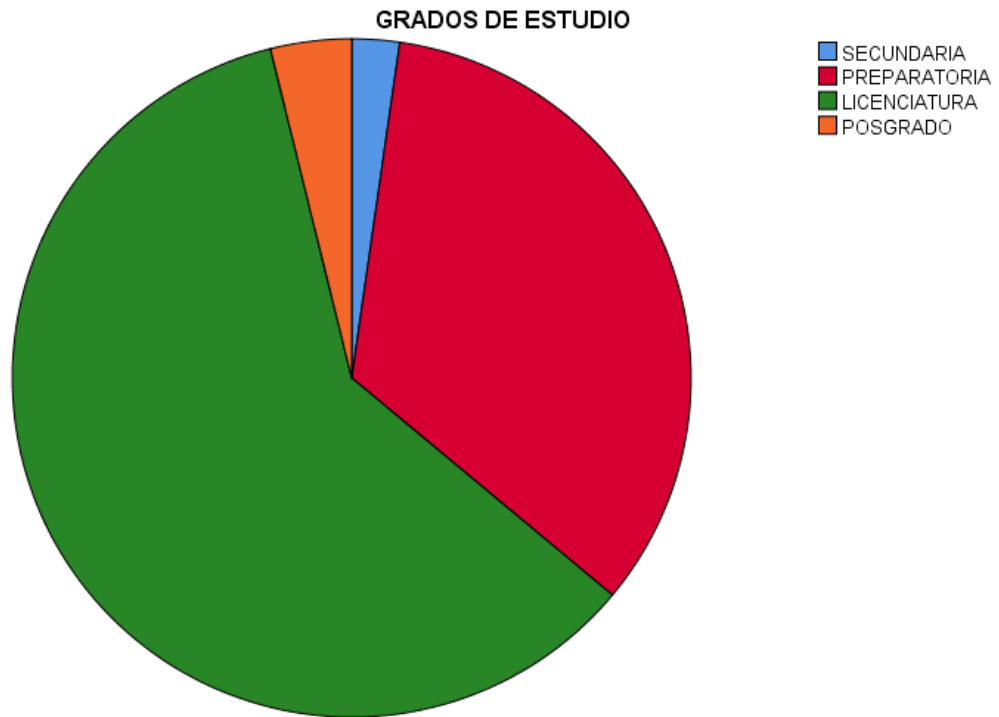
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	138	31.3	31.3	31.3
	MASCULINO	303	68.7	68.7	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



GRADOS DE ESTUDIO

N:441

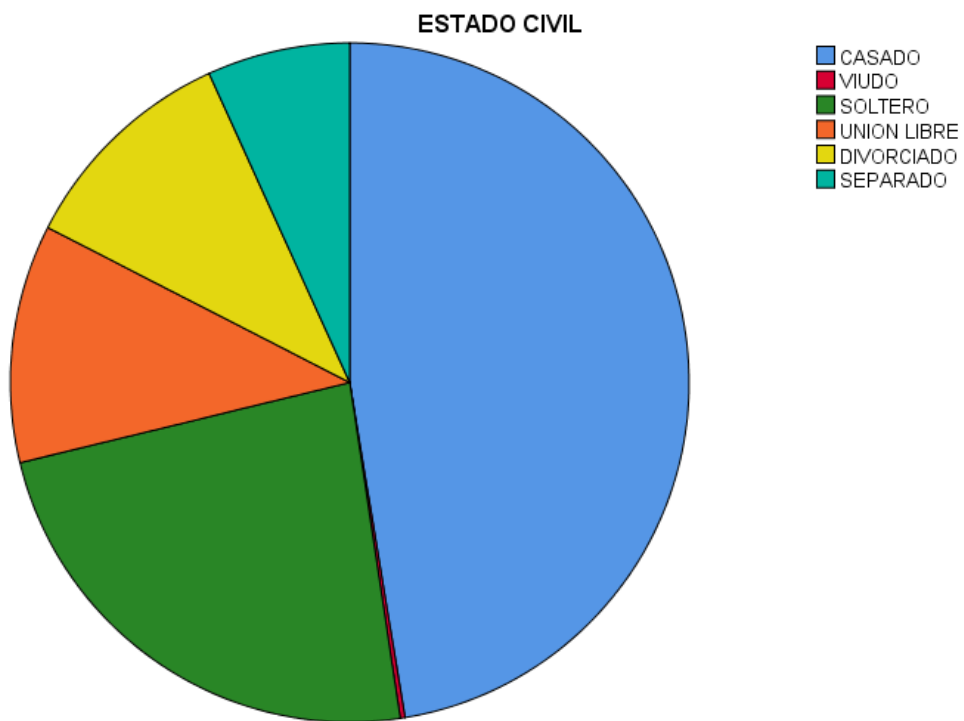
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SECUNDARIA	10	2.3	2.3	2.3
	PREPARATORIA	149	33.8	33.8	36.1
	LICENCIATURA	265	60.1	60.1	96.1
	POSGRADO	17	3.9	3.9	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



ESTADO CIVIL

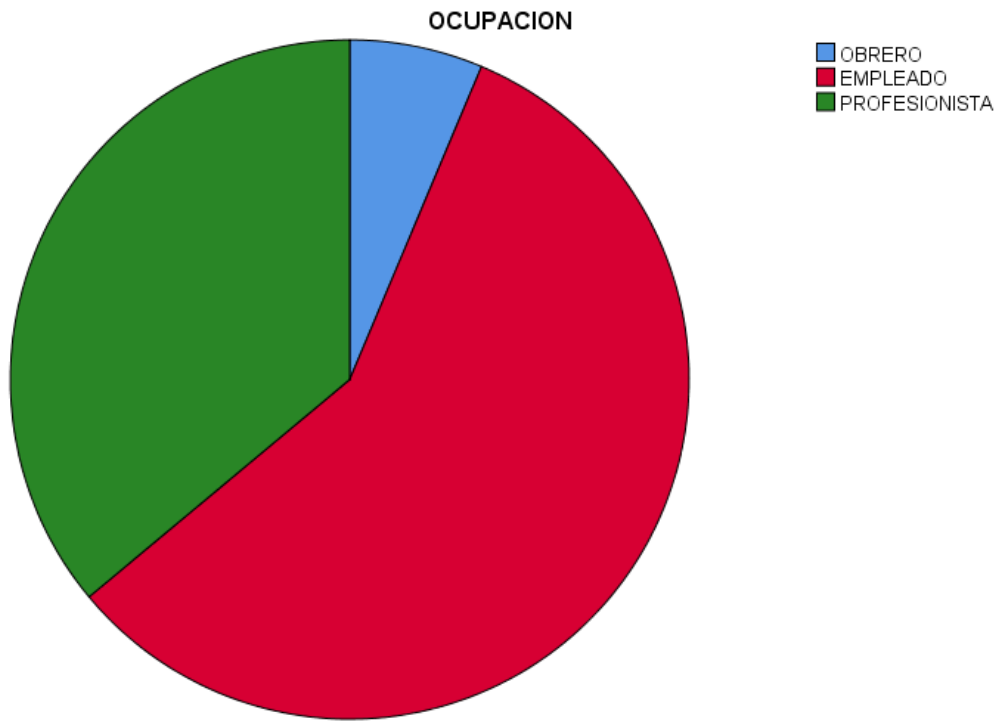
N:441

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASADO	209	47.4	47.4	47.4
	VIUDO	1	.2	.2	47.6
	SOLTERO	104	23.6	23.6	71.2
	UNION LIBRE	50	11.3	11.3	82.5
	DIVORCIADO	47	10.7	10.7	93.2
	SEPARADO	30	6.8	6.8	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



OCUPACION
N:441

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	OBRERO	28	6.3	6.3	6.3
	EMPLEADO	254	57.6	57.6	63.9
	PROFESIONISTA	159	36.1	36.1	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



ANTIGÜEDAD LABORAL

N:441

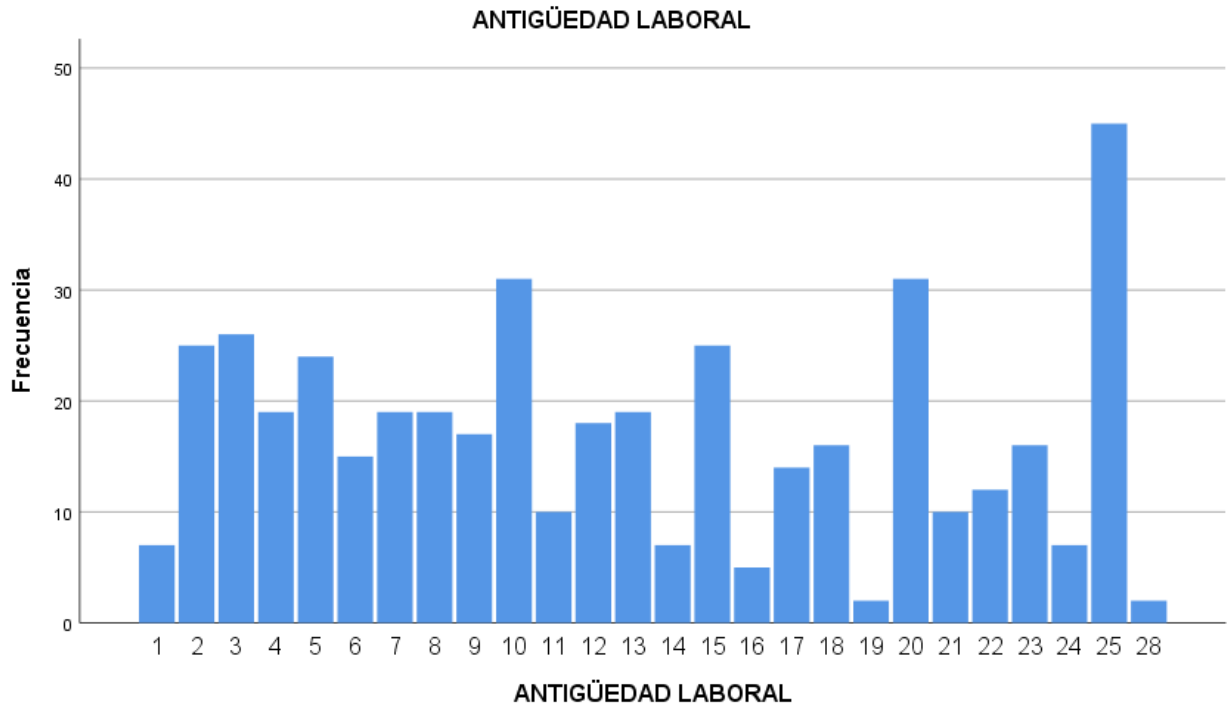
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	1	7	1.6	1.6	1.6	
	2	25	5.7	5.7	7.3	
	3	26	5.9	5.9	13.2	
	4	19	4.3	4.3	17.5	
	5	24	5.4	5.4	22.9	
	6	15	3.4	3.4	26.3	
	7	19	4.3	4.3	30.6	
	8	19	4.3	4.3	34.9	
	9	17	3.9	3.9	38.8	
	10	31	7.0	7.0	45.8	
	11	10	2.3	2.3	48.1	
	12	18	4.1	4.1	52.2	
	13	19	4.3	4.3	56.5	
	14	7	1.6	1.6	58.0	
	15	25	5.7	5.7	63.7	
	16	5	1.1	1.1	64.9	
	17	14	3.2	3.2	68.0	
	18	16	3.6	3.6	71.7	
	19	2	.5	.5	72.1	
	20	31	7.0	7.0	79.1	
	21	10	2.3	2.3	81.4	
	22	12	2.7	2.7	84.1	
	23	16	3.6	3.6	87.8	
	24	7	1.6	1.6	89.3	
	25	45	10.2	10.2	99.5	
	28	2	.5	.5	100.0	
		Total	441	100.0	100.0	

Estadísticos

N:441

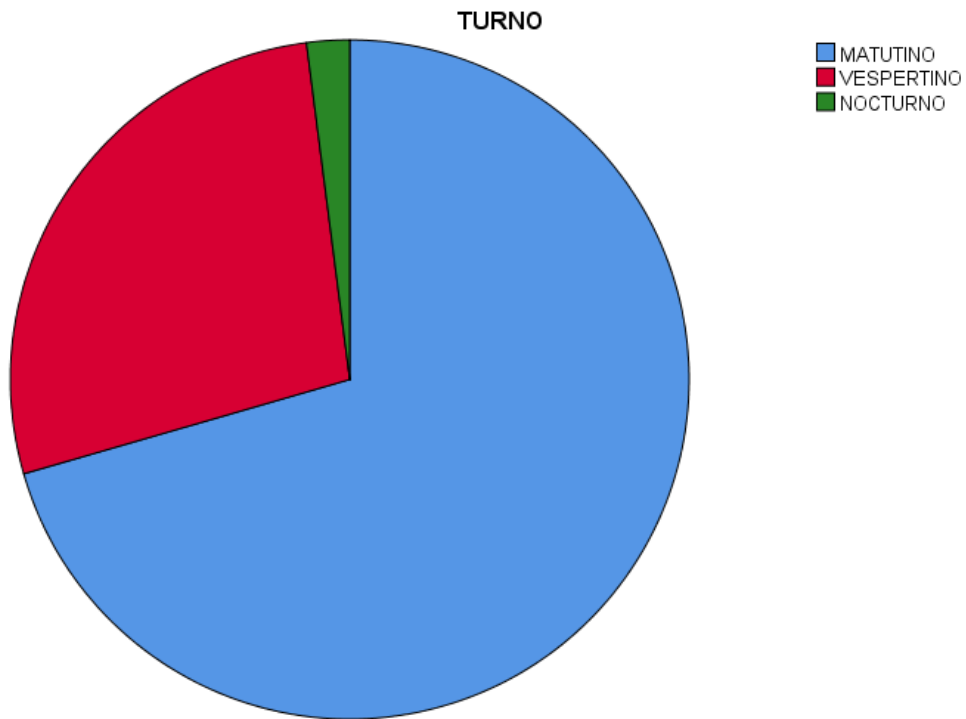
ANTIGÜEDAD LABORAL

N	Válido	441
	Perdidos	0
Media		12.86
Mediana		12.00
Moda		25
Desv. Desviación		7.621
Mínimo		1
Máximo		28



TURNO
N:441

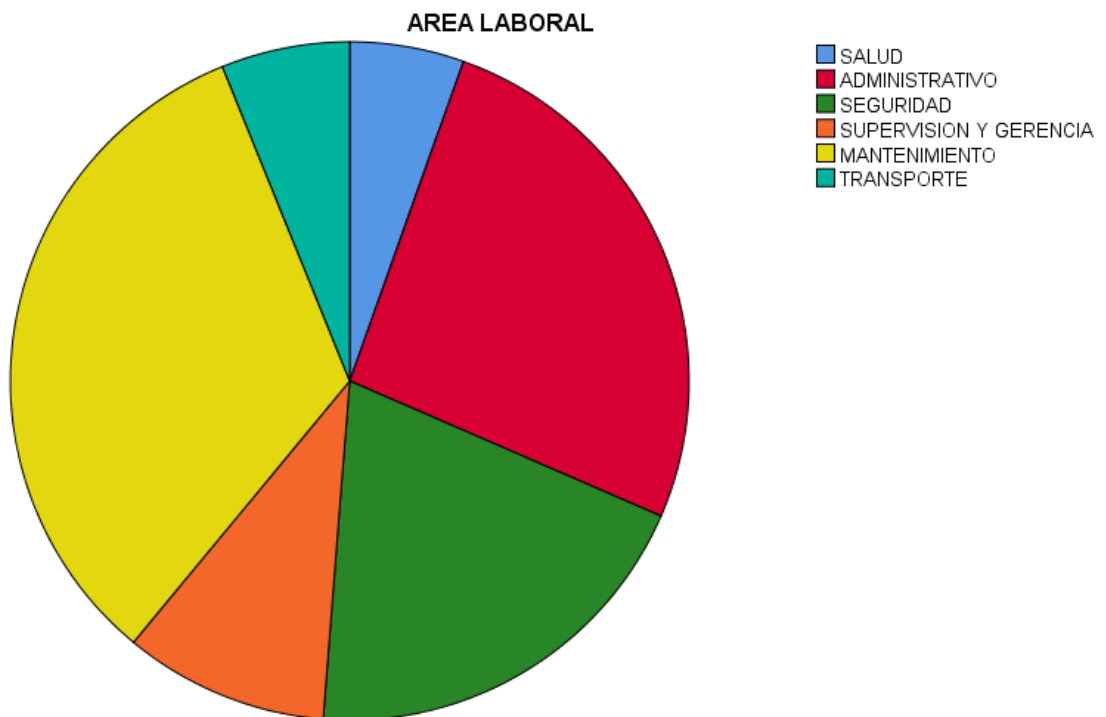
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MATUTINO	311	70.5	70.5	70.5
	VESPERTINO	121	27.4	27.4	98.0
	NOCTURNO	9	2.0	2.0	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



AREA LABORAL

N:441

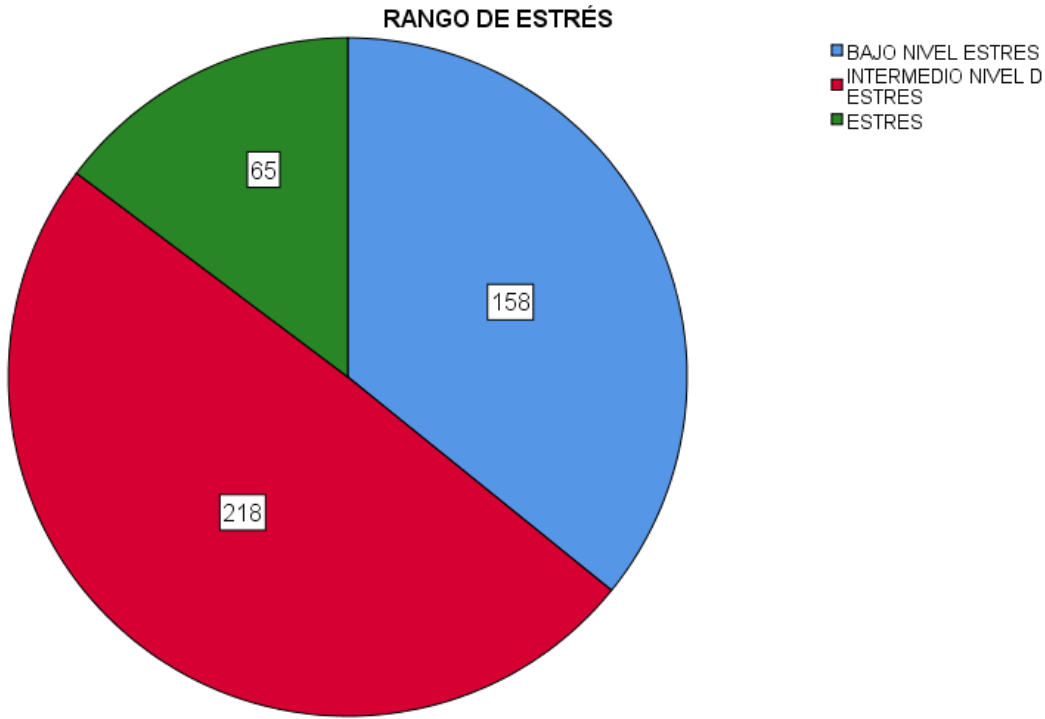
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SALUD	24	5.4	5.4	5.4
	ADMINISTRATIVO	115	26.1	26.1	31.5
	SEGURIDAD	87	19.7	19.7	51.2
	SUPERVISION Y GERENCIA	43	9.8	9.8	61.0
	MANTENIMIENTO	145	32.9	32.9	93.9
	TRANSPORTE	27	6.1	6.1	100.0
	Total	441	100.0	100.0	



RANGO DE ESTRÉS

N:441

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO NIVEL ESTRES	158	35.8	35.8	35.8
	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	218	49.4	49.4	85.3
	ESTRES	65	14.7	14.7	100.0
	Total	441	100.0	100.0	

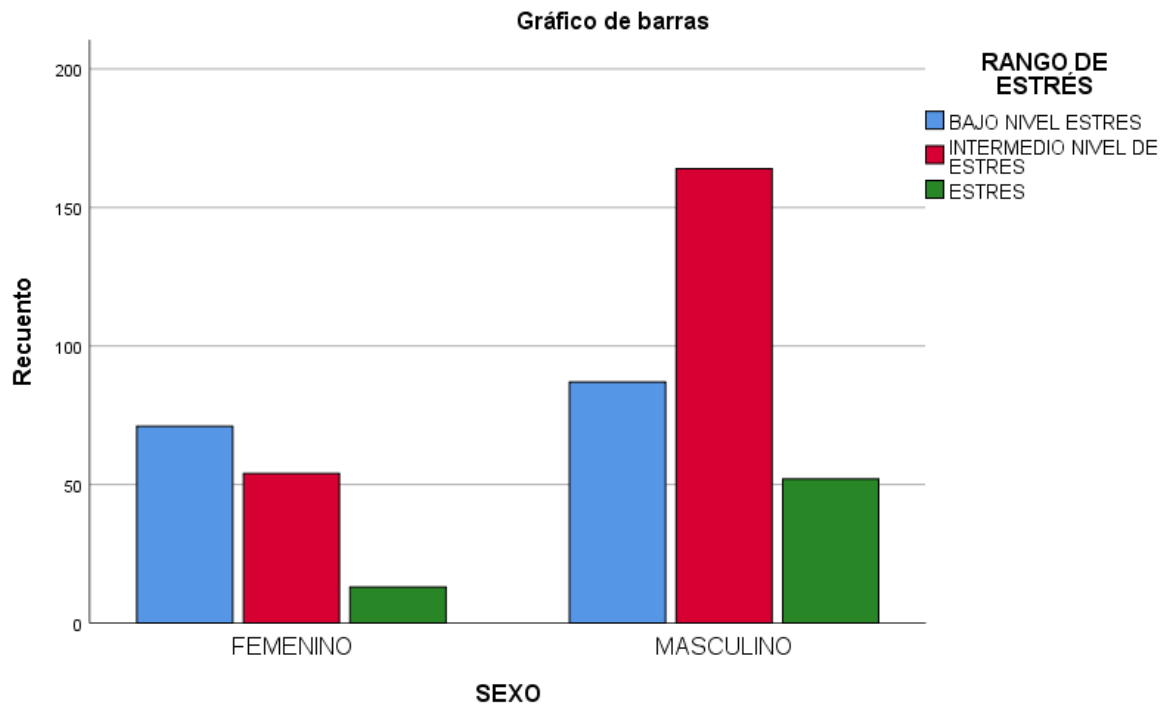


SEXO*RANGO DE ESTRÉS

N: 441

Recuento

		RANGO DE ESTRÉS			Total
		BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
SEXO	FEMENINO	71	54	13	138
	MASCULINO	87	164	52	303
Total		158	218	65	441

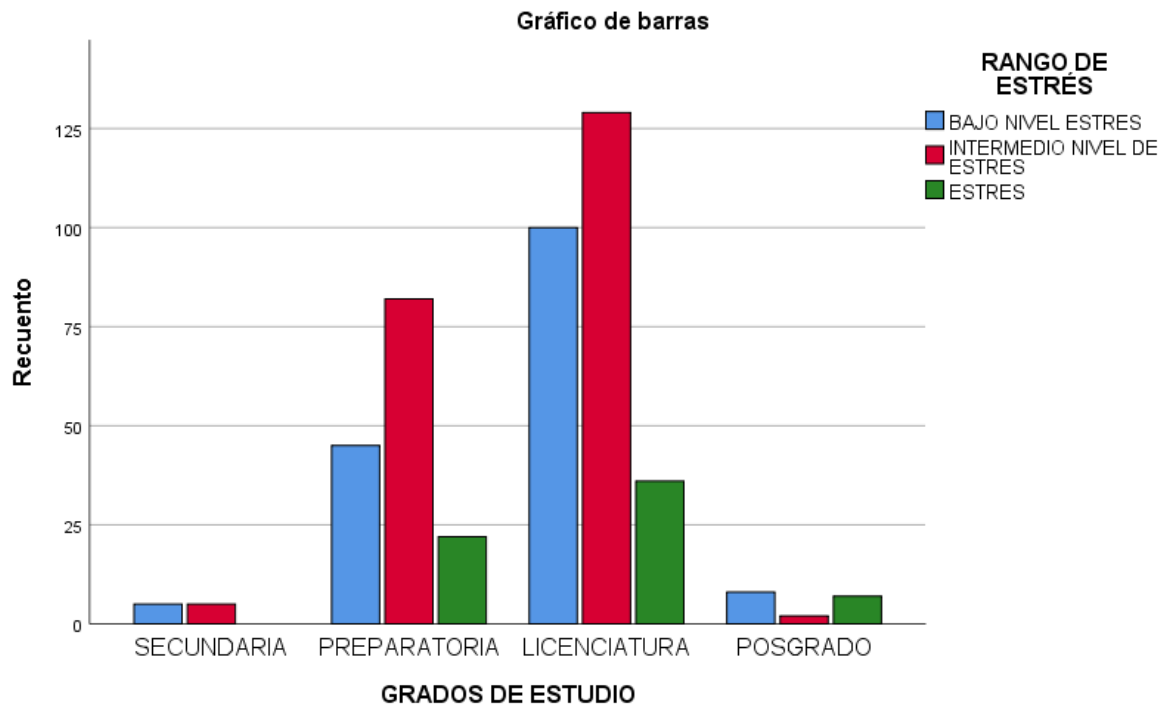


GRADOS DE ESTUDIO*RANGO DE ESTRÉS

N:441

Recuento

GRADOS DE ESTUDIO	RANGO DE ESTRÉS			Total
	BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
SECUNDARIA	5	5	0	10
PREPARATORIA	45	82	22	149
LICENCIATURA	100	129	36	265
POSGRADO	8	2	7	17
Total	158	218	65	441

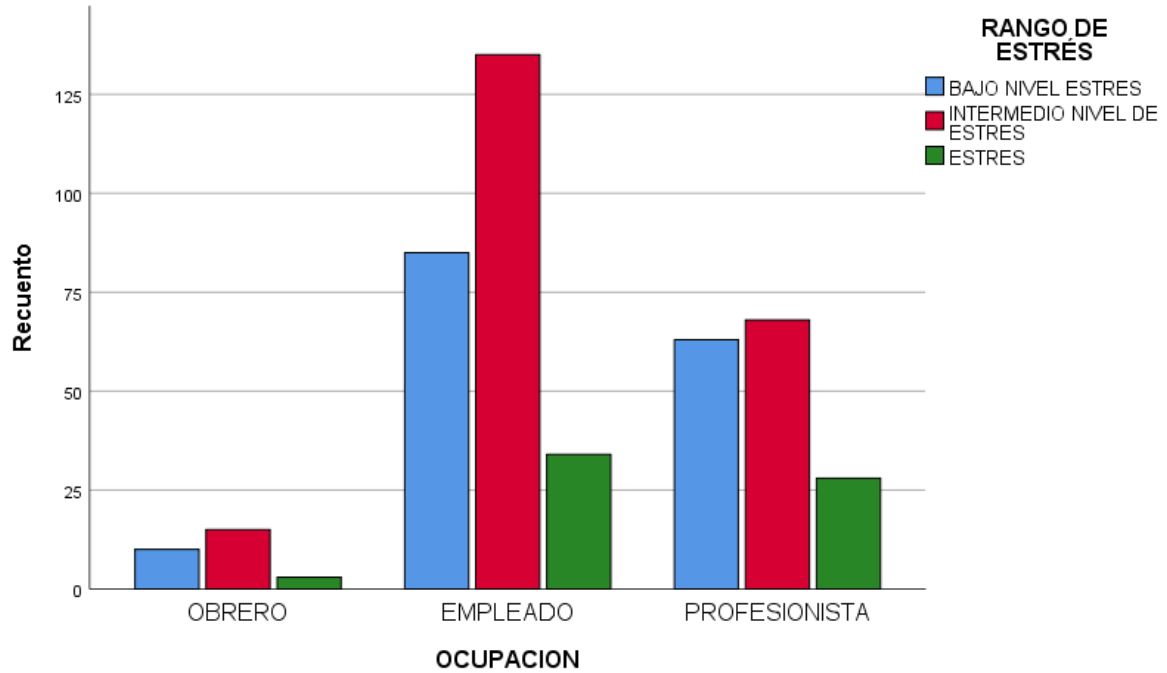


OCUPACION*RANGO DE ESTRÉS
N:441

Recuento

OCUPACION		RANGO DE ESTRÉS			Total
		BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
OCUPACION	OBRERO	10	15	3	28
	EMPLEADO	85	135	34	254
	PROFESIONISTA	63	68	28	159
Total		158	218	65	441

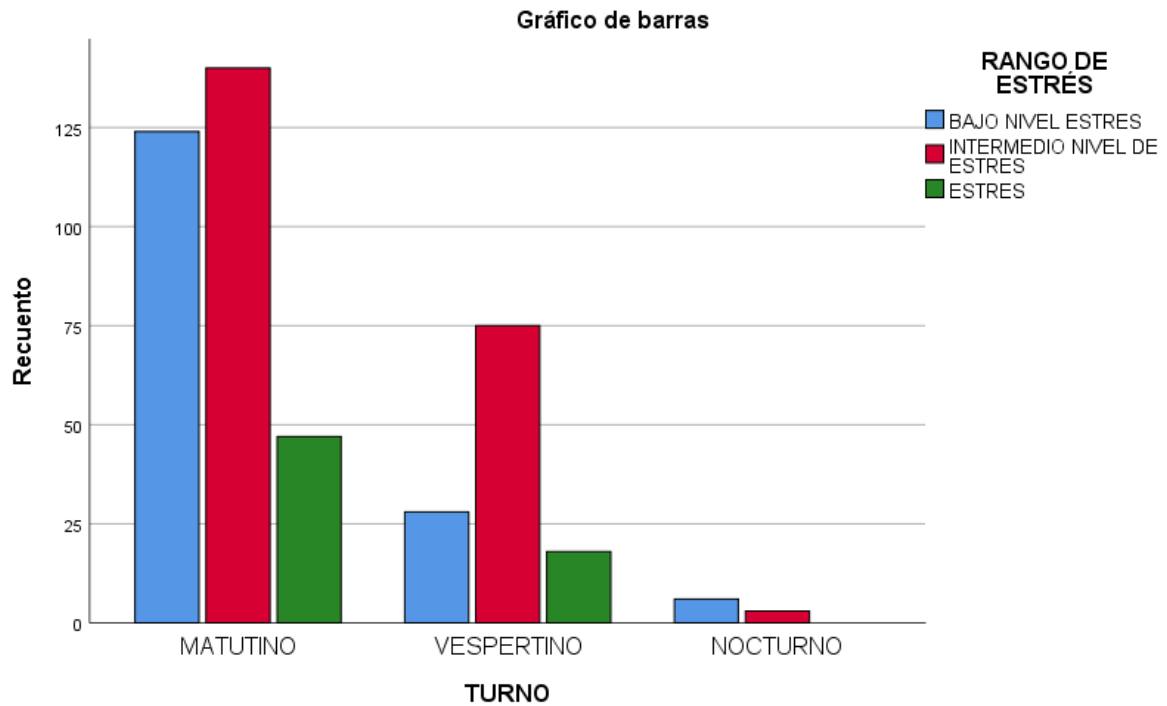
Gráfico de barras



TURNO*RANGO DE ESTRÉS
N:441

Recuento

TURNOS	RANGO DE ESTRÉS			Total
	BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
MATUTINO	124	140	47	311
VESPERTINO	28	75	18	121
NOCTURNO	6	3	0	9
Total	158	218	65	441

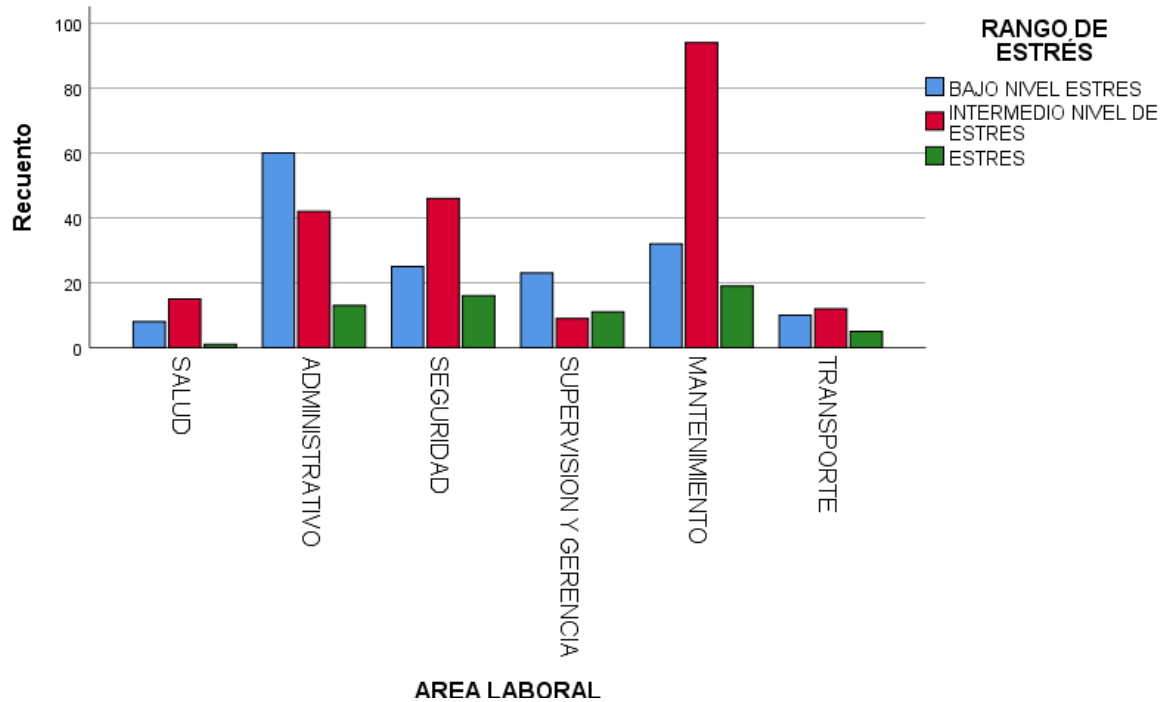


AREA LABORAL *RANGO DE ESTRÉS

N:441

Recuento

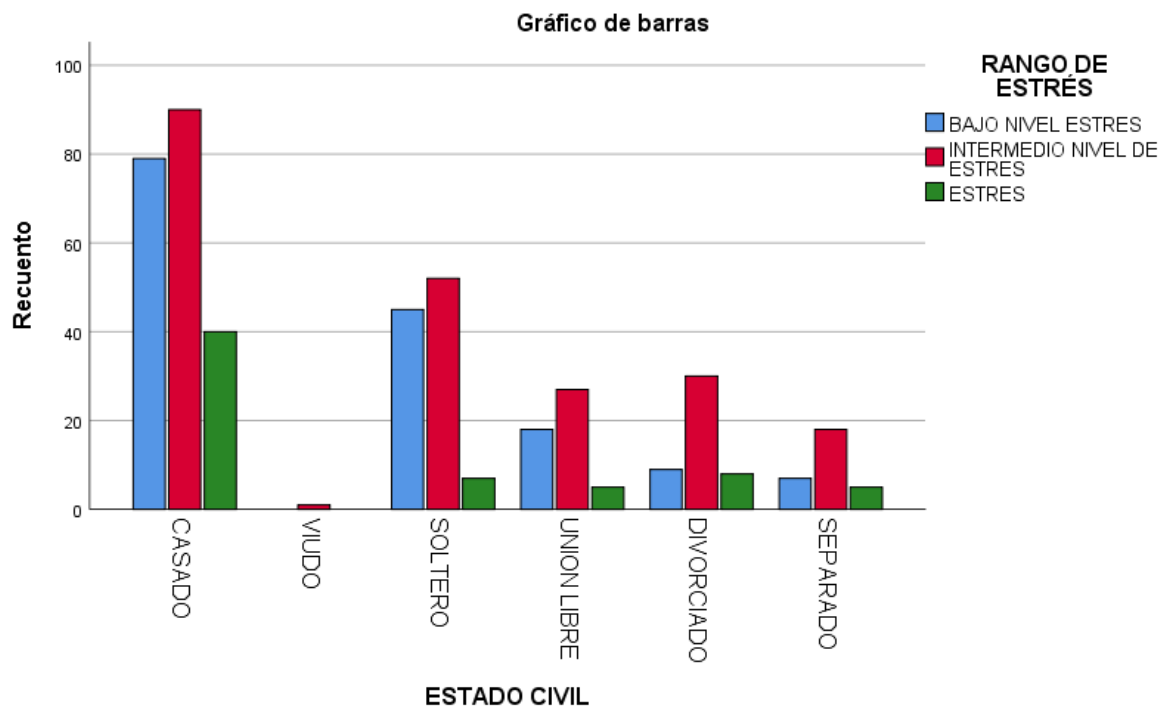
AREA LABORAL		RANGO DE ESTRÉS			Total
		BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
AREA LABORAL	SALUD	8	15	1	24
	ADMINISTRATIVO	60	42	13	115
	SEGURIDAD	25	46	16	87
	SUPERVISION Y GERENCIA	23	9	11	43
	MANTENIMIENTO	32	94	19	145
	TRANSPORTE	10	12	5	27
	Total		158	218	65



ESTADO CIVIL*RANGO DE ESTRÉS
N:441

Recuento

ESTADO CIVIL		RANGO DE ESTRÉS			Total
		BAJO NIVEL ESTRES	INTERMEDIO NIVEL DE ESTRES	ESTRES	
ESTADO CIVIL	CASADO	79	90	40	209
	VIUDO	0	1	0	1
	SOLTERO	45	52	7	104
	UNION LIBRE	18	27	5	50
	DIVORCIADO	9	30	8	47
	SEPARADO	7	18	5	30
Total		158	218	65	441



12. DISCUSIÓN

Se encuestaron a 441 trabajadores de la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde que pertenecen al Puesto de Fábrica No. 62/HGZ 36, donde presentaron una media de edad de 41.13 años en un rango de edad de 25 a 65 años, el sexo masculino fue el predominante de los encuestados con 68.7% y 31.3% del sexo femenino, de éstos el 75.2% del sexo masculino presentó Nivel Intermedio de Estrés y el sexo femenino 24.8%. Se encontró que el Rango de Estrés de todos los encuestados fue para un nivel Intermedio de estrés en el 49.4%, bajo nivel de estrés 35.8% y Estrés en un 14.7%, el área donde más predominaron los tres niveles de estrés fue en el área de mantenimiento con una frecuencia de 145 (32.9%), seguida del administrativo frecuencia de 115 (26%) y seguridad frecuencia de 87 (19.7%), supervisión y gerencia 43 (9.8%), transporte 27 (6.1%), salud 24 (5.5%). Así como también el turno más afectado en cuanto a niveles de estrés fue el matutino con una frecuencia de 311 (70.5%), vespertino 121 (27.5%), nocturno 9 (2%). En cuanto a la ocupación en relación al estrés, predominó en los empleados con una frecuencia de 254 (57.6%), profesionista 159 (36%) y obreros 28 (6.4%).

Para Sánchez K y cols., en su estudio de “Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias, Instituto de Gestión de Servicios de Salud”, se realizó investigación descriptiva, cuantitativo, observacional de corte transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por el total del personal asistencial prehospitalario de 158. Los resultados: los tres grupos ocupacionales de manera semejante presentan 67% de estrés laboral sin diferencia estadística entre ellos; existe diferencia estadística significativa de la mayor frecuencia de estrés laboral (77.3%) en el grupo de 27 a 30 años de edad que en los mayores de 30 años (63.7 a 65.2%); estrés laboral no se presentó estadísticamente diferente entre los solteros (70.4%), casados (71.4%) o divorciados (80.0%), en cambio el grupo de profesionales de condición convivientes fueron los que presentaron menores

niveles de estrés laboral (54.4%) que los demás grupos, diferencia con significancia estadística.²⁶

En el estudio de Núñez A, "Prevalencia de estrés laboral en médicos internos y residentes del Hospital de Clínicas FCM-UNA", realizó un estudio observacional, analítico, de prevalencia, con muestreo no probabilística de casos consecutivos a través de una encuesta dirigida a médicos internos y residentes de dicho hospital. Encuestaron a 80 médicos con edades comprendidas entre 25 y 41 años (media de 27.9), 2(2.50%) presentaron Síndrome de Burnout, siendo 1(50%) del sexo masculino. Del total de encuestados 17(21.25%) se encontraban en riesgo de padecer el síndrome. 41.17% de ellos son Residentes de 1er años. En el grupo de riesgo la alta puntuación en el cansancio emocional se encontró en el 76.47% (OR= 2.12); alta puntuación en la despersonalización en el 70.58% (OR= 3.68). La cantidad de lugares de trabajo y la carga horaria presentaron significancia estadística. La edad, sexo, estado civil y cargo fueron no significativos.²⁷

13. CONCLUSIONES

La prevalencia del estrés laboral es un factor importante, que cada día se presenta con mayor frecuencia y que afecta a ambos sexos, y que puede predisponer a problemas en la salud de diferente índole, desde cambios en el estado de ánimo, comportamiento, funcionamiento social y problemas somáticos. El estrés laboral como tal puede conducir a factores psicológicos, físicos y producir inestabilidad y tensión en el individuo. Al igual el estar en áreas laborales con sobrecarga de trabajo, horarios extendidos, son factores para desarrollar estrés laboral.

En este estudio se demostró la prevalencia de estrés laboral en diferentes de grupos, edades, ocupación y área laboral; en donde se presentó una mayor predisposición de tener estrés laboral fue en el sexo masculino, el área laboral también fue un factor importante, ya que áreas de mantenimiento, administrativo y de seguridad fueron las que mayor índice de trabajadores tuvieron niveles de estrés tanto bajo, intermedio o estrés; en cuanto al turno la mayor predisposición fue del turno matutino, y los empleados fueron los que más presentaron niveles de estrés en relación a trabajadores con licenciatura y obreros. Se determinó también en este estudio que el estado civil fue un factor para presentar niveles de estrés, donde la mayoría que resultó con índices elevados fueron los trabajadores casados y solteros, en comparación a divorciados o separados.

El estrés laboral propiamente va a ser el resultado de un desequilibrio entre las demandas que el trabajo exige y las propias capacidades de la persona para enfrentarlas, por eso es imperativo realizar una normativa en torno a esto, para determinar que trabajadores tienen más riesgo de presentar estrés laboral y con ello, evitar el deterioro físico y mental de los individuos.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Hernández A, Díaz A. Indicadores de Vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional. *Revista de Ciencias Médicas*. 2012; 16(3):181-194.
2. Ramos I, Aldrete M, Medina S, León S, Aranda C. Factores de riesgo asociado al estrés laboral en trabajadores de una unidad médica de primer nivel de atención. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*. 2013; 5(14): 118-122
3. Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral. Secretaria de Salud. México, D.F. Primera edición, junio 2010:1-22
4. Gallardo A, De León S. La tecnología de la información y comunicación y el estrés laboral crónico en las organizaciones modernas. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*. 2011; 1(7):30-35.
5. Hernández A, Ortega R, Reidl L. Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *EN-CLAVES del pensamiento*. 2012; 6(11):113-129.
6. Arias W. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2012; 38(4): 525-535
7. Aguado J, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario, estado actual. *Med Segur Trab*. 2013; 59 (231) 259-275.
8. Abambari C, Barros I, Dután M, García D, Yumbra L, Narváez M. Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital "José Carrasco Arteaga".2014. *Revista Médica HJCA*. 2015; 7(2):134-138.
9. Viejo S, González M. Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del hospital del niño morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*. 2013; 9(12):112-119.

10. Ovalles M, Uribe J. Estrés laboral, ansiedad y depresión en residentes de Medicina Interna y Cirugía General de un hospital público de Aragua. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*. 2014; 6(16): 69-76.
11. Cirera Y, Aparecida E, Rueda V, Ferraz O. Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las Organizaciones análisis de investigaciones publicadas. *Invenio*. 2012; 15(29): 67-80.
12. Rodríguez R, De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57(1): 1-262
13. Suárez A. Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag* 2013; 2(1):33 -50
14. Díaz D. Estrés Laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*. 2011; 2(1): 80-84
15. Gabel R, Peralta V, Paiva R, Aguirre G. Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2012; 17(58):271 – 290
16. Blanco G. Estrés Laboral, Trabajo emocional y salud en profesionales del área de rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2011;12(2):35-45
17. Acosta M, Correa J, Mendoza L, Ricardo G. Niveles de estrés laboral en el personal del área administrativa de Corposucre. *Corporación Universitaria Antonio José de Sucre. Facultad de Ciencias Sociales, Psicología*. 2013; 1:47-54.
18. Houtmal I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. *Protección de la Salud de los Trabajadores. Organización Mundial de la Salud*. 2008; 6:1-41.
19. González N. Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de Salud. *Argumentos, Estudios Científicos de la Sociedad*. 2012; 25(70):171-192
20. Cámara de Diputados. LXIII Legislatura. Boletín No. 1046 del 01-03-2016. México ocupa el primer lugar en estrés laboral a nivel mundial.

21. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123
22. Guevara A, Sánchez C, Parra L. Estrés Laboral y Salud Mental en docentes de primaria y secund+aria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2014; 4(4):30-32.
23. Arias W. Estrés laboral y consumo de sustancia psicoactivas, desde un enfoque de la salud ocupacional Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social. 2012; 1(1):107-118
24. Gil P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):237-241
25. Abambari C, Barros I, Dután M, García D, Yumbra L, Narvárez M. Prevalencia y factores asociados a estrés laboral en el personal del servicio de emergencia del Hospital "José Carrasco Arteaga".2014. Rev Med HJCA 2015; 7(2):134-138
26. Sánchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitario del programa de sistema de atención móvil de urgencias – Instituto de Gestión de Servicios de Salud. Rev Enferm Herediana. 2015; 8(2):116-122
27. Núñez A. Prevalencia de Estrés laboral en médicos internos y residentes del Hospital de Clínicas FCM-UNA. RMCFMSIGLOXXI 2007; 1(2):35-38
28. Herranz J, Reig A, Cabrero J. La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores universitarios. Analisis y Modificación de Conducta. 2006; 32(146):743-766

15. ANEXOS

CUESTIONARIO

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- 2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- 3) Estilos de dirección y liderazgo.
- 4) Gestión de recursos humanos.
- 5) Nuevas tecnologías.
- 6) Estructura organizacional.
- 7) Clima organizacional.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.

4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6. Mi supervisor no me respeta.
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

20. La organización carece de dirección y objetivo.
21. Mi equipo me presiona demasiado.
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
24. La cadena de mando no se respeta.
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

	Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Instrumento de recolección

FICHA CLINICA: Afiliación y nombre _____

Edad: _____ Sexo _____

GRADO DE ESTUDIO

Primaria: _____ Preparatoria: _____

Secundaria: _____ Licenciatura: _____ Posgrado: _____

ESTADO CIVIL

Casado: _____ Soltero: _____ Divorciado: _____

Viudos: _____ Unión libre: _____ Separado: _____

OCUPACION

Hogar: _____

Obrero: _____

Empleado: _____

Profesionista: _____

ANTIGÜEDAD LABORAL: _____

TURNO: _____

ÁREA DONDE LABORA: _____

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

Nombre del estudio:	PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PUESTO DE FÁBRICA NO. 62 / HGZ 36 DEL IMSS
Patrocinador:	
Lugar y fecha:	Veracruz, Ver 24 de Mayo 2016
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	Determinar la prevalencia de estrés laboral en el Puesto de fábrica no. 62 / hgz 36 del imss
Procedimientos:	Se realizará un estudio prospectivo, transversal y observacional, aplicando a cada trabajador el cuestionario para medir el estrés laboral de la OIT-OMS
Posibles riesgos y molestias:	Ninguno
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Detección de su estado de estrés y educación para la salud
Información sobre resultado	De manera individual a cada participante y un resumen con todos los resultados y sugerencias a la empresa facilitadora.
Participación o retiro:	No se obligará a ningún paciente a participar en ningún registro
Privacidad y confidencialidad:	Se mantendrá total hermetismo de los resultados recabados y discreción del individuo.
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	

Investigador Responsable: Dra. Elizabeth Amoroso Hernández (Tel. 2293565556)
 Colaboradores: Dra. Angélica Ochoa Sosa (Tel.22910410043)
Dra. Edith Guillén Salomón (2291134685)
Dr. Mario Antonio González Vázquez (2291888628)

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comisión de Ética de Investigación de la 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: comision.etica@imss.gob.mx y conisec@cis.gob.mx

Testigo 1	Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento
Nombre y Firma del Paciente	Testigo 2
Nombre, dirección, relación y firma	Nombre, dirección, relación y firma

Declaratoria de Consentimiento Informado.- Se me ha explicado con claridad en que consiste este estudio, además he leído el contenido de este formato de consentimiento. Me han dado la oportunidad de hacer preguntas y todas han sido contestadas a mi satisfacción. Al firmar este formato estoy de acuerdo en participar en la investigación.

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio.
Clave: 2810-009-013