



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE MEDICINA**

**DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN
MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL
MOSCOSO, CUENCA 2013**

**Tesis previa a la obtención del título
de Médica y Médico**

**AUTORES: SANDRA MERCEDES SOLÍS ÁVILA
FRANCISCO JAVIER URGILÉS GONZÁLEZ
MARIELA DEL CARMEN UYAGUARI MOROCHO**

DIRECTOR: DR. JULIO ALFREDO JARAMILLO OYERVIDE

ASESOR: DR. JULIO ALFREDO JARAMILLO OYERVIDE

CUENCA – ECUADOR

2014



RESUMEN

Objetivo general: desarrollar y validar un instrumento que determine el estrés laboral en médicos/ase internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013.

Método: Estudio cuantitativo, observacional y descriptivo, se desarrolló el test “Medic-estrés” cuya consistencia interna fue medida por jueces, se aplicó a 261 profesionales médicos/as e internos/as que laboran en el Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Para la medición de la validez interna de la prueba diagnóstica se empleó la prueba estadística Alfa de Cronbach y para la validez externa se utilizó el test retest.

Resultados: 65 médicos/as e internos/as (24,9%) tienen estrés leve, 134 tienen estrés moderado (51,3%), y 62 tienen estrés severo (23,8%). La prueba es válida porque el Alfa de Cronbach es de 0,940. Y la correlación es de 0,982.

Conclusiones: La escala “Medic-estrés” presenta una consistencia interna alta, con un Alfa de Cronbach de 0,940; por tanto es un instrumento válido para medir estrés laboral en el medio hospitalario.

Palabras clave: confiabilidad y validez, departamentos de hospitales, médicos laborales, estrés laboral.



ABSTRACT

Title: Development and validation of the test of occupational stress in Doctors and Interns in Vicente Corral Moscoso Hospital, Cuenca 2013.

Overall objective: To develop and validate an instrument to determine the occupational stress in Doctor and Interns in Vicente Corral Moscoso Hospital, Cuenca 2013.

Method : Quantitative , descriptive, observational study, we developed the " Medic - stress " test which internal consistency was measured by judges, it was applied to 261 doctors and professional interns who work in the Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. For the measurement of the internal validity of the diagnostic test, the Cronbach Alpha test was used and for the external validity it was used the test retest.

Results: 65 doctors and interns (24.9 %) have acute stress, 134 have moderate stress (51.3%), and 62 have chronic stress (23.8%). The test is valid because the Cronbach's alpha is 0.940 Moreover, the correlation is 0.982.

Conclusions: The "Medic - stress" scale has high internal consistency, with a Cronbach's alpha of 0.940; therefore; it is a valid instrument to measure occupational stress in a hospital setting.

Keywords: reliability and validity, hospital departments, occupational physicians, work stress.



INDICE

CAPÍTULO I.....	14
1.1 Introducción.....	14
1.2 Planteamiento del Problema.....	15
1.3 Justificación.....	20
CAPÍTULO II.....	22
2. Fundamento teórico.....	22
2.1. Definición de estrés.....	22
2.2. Tipos de estrés.....	22
2.3. Biología del estrés.....	23
2.4. Las respuestas del cuerpo al estrés.....	24
2.5. Situaciones estresantes.....	24
2.6. Estrés laboral.....	25
2.7. Tipos de Estrés Laboral.....	25
2.8. Estresores en el ambiente laboral.....	26
2.9. Signos del estrés laboral.....	28
2.10. Síntomas del estrés laboral.....	28
2.11. Consecuencias del estrés laboral.....	28
2.12. Control y prevención del estrés laboral.....	29
2.13. Normas básicas para prevenir el estrés.....	30
2.14. Estrés laboral en médicos y enfermeras.....	31
2.15. Características laborales de los Hospitales en el Ecuador.....	31
2.16. HIPÓTESIS.....	33
CAPÍTULO III.....	34
OBJETIVOS.....	34
3.1. Objetivo general.....	34
3.2. Objetivos específicos.....	34
CAPÍTULO IV.....	35
4. Diseño metodológico.....	35
4.1. Diseño general del estudio.....	35
4.2 Criterios de inclusión y exclusión.....	35



4.3. Método e instrumento para obtener la información.....	36
4.4. Procedimientos para garantizar aspectos éticos.....	38
CAPITULO V.....	41
5. Resultados.....	41
CAPÍTULO VI.....	67
6. DISCUSIÓN.....	67
CAPITULO VII.....	71
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
7.1 CONCLUSIONES.....	71
7.2 RECOMENDACIONES.....	71
8. BIBLIOGRAFÍA.....	72
9. ANEXOS.....	76
ANEXO # 1.....	76
ANEXO # 2.....	77
ANEXO # 3 VALIDACION POR JUECES.....	82



Yo, **SANDRA MERCEDES SOLÍS ÁVILA**, autora de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013** reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al artículo 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido así lo desee, al ser este requisito para la obtención de mi título de MÉDICA. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, junio del 2014

Sandra Solís

Sandra Mercedes Solís Ávila

C.I. 0302475496



Yo, **FRANCISCO JAVIER URGILÉS GONZÁLEZ** autor de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013** reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al artículo 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido así lo desee, al ser este requisito para la obtención de mi título de MÉDICO. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, junio del 2014

Francisco Javier Urgilés González

C.I. 0301588893



Yo, **MARIELA DEL CARMEN UYAGUARI MOROCHO** autora de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013** reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al artículo 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido así lo desee, al ser este requisito para la obtención de mi título de MÉDICA. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, junio del 2014

A handwritten signature in blue ink, reading 'Mariela Uyaguari', written over a horizontal line.

Mariela Del Carmen Uyaguari Morocho

C.I. 0105085500



Yo, **SANDRA MERCEDES SOLÍS ÁVILA**, autora de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013** Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, junio del 2014

Sandra Solís

Sandra Mercedes Solís Ávila,

C.I. 0302475496



Yo, **FRANCISCO JAVIER URGILÉS GONZÁLEZ**, autora de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013**. Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, junio del 2014

A handwritten signature in blue ink, reading 'Francisco Urgilés G.', written over a horizontal line.

Francisco Javier Urgilés González

C.I. 0301588893



Yo, **MARIELA DEL CARMEN UYAGUARI MOROCHO**, autora de la tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS/AS E INTERNOS/AS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013**. Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, junio del 2014

Mariela Del Carmen Uyaguari Morocho

C.I. 0105085500



DEDICATORIA

Cuando se arriba con dedicación a culminar una meta, afloran satisfacciones en las sensibles fibras del corazón... Nunca fuera posible ni las más pequeñas realizaciones hasta las grandes empresas si no se contara con el generoso esfuerzo de seres ligados a desbordantes afectos. Dedico con extrema gratitud este trabajo a mi padre Iván por su abnegado apoyo de noble vocación. A mi madre Rosita por resumir la expresión más sublime de aliento en la bendición de cada día. Dedico a mi director de tesis Dr. Julio Jaramillo Oyervide, ejemplo de constancia y dedicación. A mis amigos Francisco y Mariela a ustedes este trascendente empeño académico.

Sandra Mercedes Solís Ávila.

En las adversidades como en las alegrías de la vida, siempre hay personas que están ahí incondicionalmente con su apoyo; por lo cual como no dedicar el fruto de mi esfuerzo a ellos; como sin mi madre Elsa, mis hermanos Cristina y Joel, mis sobrinos Daniel y Victoria con los cuales siempre he podido contar y a quienes les debo cariño y agradecimiento. De igual forma a mi profesor Julio Jaramillo por permitirme participar en este proyecto y por su guía, para alcanzar el objetivo planteado; a mis compañeras Sandra y Mariela por su apoyo y ayuda, por todos esos momentos compartidos que fueron tanto de trabajo como de alegría.

Francisco Javier Urgilés González.

Dedico este trabajo a mi director de tesis Julio Jaramillo un gran profesional y amigo que en todo momento me supo apoyar y permitió que culminara este trabajo, también dedico con todo cariño a mis padres quienes impartieron en mí una formación moral y que con su gran esfuerzo son una guía en el proceso de superación personal, así como a mis hermanos que son mi razón de inspiración, dedico también a mis maestros que enseñaron a construir caminos de sabiduría y lucha por lograr mis metas, a mis compañeros de tesis por ser mis amigos por compartimos esos momentos de aprendizajes por el esfuerzo entregado para llegar al final, por su gran humor y por todas esas tardes de cafecito.

Mariela del Carmen Uyaguari Morocho.



AGRADECIMIENTO

De manera especial queremos expresar el más grande agradecimiento a nuestro director Julio Jaramillo Oyervide que por el amor a su profesión compartió sus conocimientos, nos ayudó a crecer como investigadores y especialmente por guiar este proyecto, además de ser un gran amigo.

Nuestros agradecimientos a los psicólogos, que aceptaron pertenecer al equipo de jueces expertos para la valoración del instrumento desarrollado.

A los Hospitales: Vicente Corral Moscoso de Cuenca, Hospital Homero Castanier Crespo de Azogues tanto a médicos/as e internos/as por su tiempo empleado para participar en el estudio.

A nuestros amigos por acompañarnos en este camino, a nuestros padres que nos han enseñado valores y nos han dado fortaleza para luchar en este proceso. A nuestra familia que siempre ha estado pendiente de nuestra carrera y con sus palabras de aliento nos apoyaron.

A todos aquellos que han aportado su experiencia, conocimientos y que gracias a sus sugerencias, hicieron posible el éxito y logro de nuestros objetivos planteados.

Finalmente a los médicos que trabajan día a día para salvar vidas en nuestro querido Ecuador.

Los autores



CAPÍTULO I

1.1 Introducción.

Para este estudio consideramos como estrés a la respuesta individual que se produce cuando la persona percibe subjetivamente un desajuste entre sus habilidades, capacidades, conocimientos, para hacer frente a diversas tareas y funciones que su puesto de trabajo le exige. Este tipo de respuesta depende de factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos.⁽¹⁾

La muestra se correspondió con el Universo de 281 Médicos/as e Internos/as que laboraron en el Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca en el año 2013. Se consideró obtener un Alfa de Cronbach de 0,80. No participaron de la investigación 20 profesionales (7,11%), quienes no cumplían con los criterios de inclusión, lo que significa que la muestra total investigada fue de 261 Médicos/as e Internos/as. El instrumento que desarrollamos fue el test “Medic-estrés” previamente desarrollado y validado. Los resultados fueron procesados en el sistema SPSS 15.00 versión evaluación.

El presente estudio cuenta con siete capítulos de los cuales el capítulo I es la introducción, el capítulo II trata sobre las bases teóricas de la investigación, el capítulo III explica los objetivos generales y específicos planteados, en el capítulo IV se describe el diseño metodológico empleado en el estudio, el capítulo V muestra los resultados obtenidos luego del análisis de la información recolectada, el capítulo VI contiene la discusión de los resultados obtenidos comparados con la literatura internacional y nacional sobre el tema de investigación, y el capítulo VII conclusiones y recomendaciones de nuestro estudio.



1.2 Planteamiento del Problema

El personal sanitario está expuesto a una serie de estresores en el proceso de relación con el/la paciente. En el campo laboral actual las actividades no solo se basan en realizar el trabajo clínico y en intervenciones quirúrgicas dentro del Hospital, ha habido cambios en los últimos tiempos, debido a las nuevas tendencias de los modelos de gestión y administración en salud. ⁽²⁾

Los trabajadores de la salud requieren aptitudes particulares para trabajar con los aspectos emocionales de el/la paciente, así como con las características propias de las instituciones sanitarias, el compromiso por la vida, los altos niveles de responsabilidad, las relaciones interpersonales y las exigencias sociales, estas situaciones colocan a los trabajadores de la salud en una situación vulnerable al estrés laboral afectando su salud emocional y física.

En el ámbito de las instituciones públicas la insuficiencia de la infraestructura hospitalaria, la falta de medicamentos, la demanda sobrecargada de pacientes y el déficit de talentos humanos configuran un clima laboral estresante e interfieren en la prestación de una atención de calidad. Con respecto a las condiciones de trabajo en el Hospital Vicente Corral Moscoso no hay trabajos previos, se obtiene únicamente datos referentes a accidentes de trabajo reportados por el personal del Hospital.

HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO

El Hospital Vicente Corral Moscoso del Ministerio de Salud del Ecuador ubicado en Azuay, Cuenca es un hospital General tipo 2, brinda atención los 365 días y las 24 horas del día. Consta con 290 camas, dispone de 45 especialidades como traumatología, otorrinolaringología, gastroenterología, neurología, obstetricia, cardiología, entre otros servicios.



Cuenta con equipamiento y unidades de rayos x, laboratorios, rehabilitación, banco de sangre, quirófano inteligente, incubadoras, farmacia, entre otros.

El Hospital Vicente Corral Moscoso acoge a pacientes de seis provincias: Azuay, Cañar, Morona, El Oro, Loja y Zamora; por ello pasa a convertirse en un hospital de especialidades tipo tres.

En lo que fue del año anterior se atendió a 23.639 pacientes: 13.041 en enero y 10.598 en febrero; contrarios a los del 2012, 18.564. La gratuidad en varios servicios provoca el incremento de usuarios.

El Ministerio de Salud (MSP) ha definido que la atención para la parte norte del país sea en el hospital de tercer nivel de adultos Eugenio Espejo de Quito, para el centro del país en el hospital de especialidades de adultos Abel Gilbert Pontón de Guayaquil y para la zona sur, el hospital de especialidades de referencia Vicente Corral Moscoso. ⁽³⁾

Los médicos e internos están contratados por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, por lo que disponen de los beneficios económicos correspondientes y están regidos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones de Sector Público (LOSSCA).

Con respecto al horario de trabajo, está sujeto al régimen docente y laboral de cada servicio. Los turnos se realizan cada cuarto día durante 24 horas, o cada tercer día.

El 2 de Febrero del 2012 en Ecuador por medio de la Resolución del Ministerio de Relaciones Laborales MRL-2011-000033, se determinó que los médicos, odontólogos, obstetrices, psicólogos clínicos, enfermeras, tecnólogos médicos, profesionales en química y farmacia, que trabajan en servicios de salud pública, indistintamente de sus nombramientos tendrían una jornada de trabajo de 8 horas



diarias; mientras que, los médicos radiólogos, lo harían 4 en radiología y 4 en actividades atinentes.⁽⁴⁾

En este escenario cobran una importancia superlativa los riesgos profesionales relacionados a la organización laboral la misma que depende del equilibrio de la política laboral de la institución empleadora, del diseño del puesto de trabajo, de la densidad de tareas y del calendario laboral. Sin dudas el calendario laboral es uno de los pilares de la organización para el trabajador, pues involucra la cantidad y calidad de ejercicio profesional al que se verá sometido.

El calendario laboral se compone de la interrelación dinámica de variables tales como la carga horaria, el segmento del día en que se efectúa la actividad laboral, y la organización de los turnos de trabajo en cuanto a hora de comienzo, dirección, rotación y momentos de descanso.⁽⁴⁾

Según opiniones de PARIS, L. OMAR, A. el estrés está relacionado con toda clase de trabajo, pero los profesionales vinculados con la salud están expuestos a una serie de estresores como resultado de una actitud de intensa dedicación al cuidado de la vida de los demás.⁽⁵⁾

Y según BOADA, J. FICAPAL, P. (2012) la tensión cotidiana aumenta aún más, si los profesionales desempeñan sus funciones en instituciones sanitarias de países en vías de desarrollo. En el contorno de las instituciones públicas, el recorte de las partidas presupuestarias, la insuficiencia de la infraestructura hospitalaria, la falta de medicamentos y la disminución de los salarios profesionales, configuran un clima laboral inestable y estresante.⁽⁶⁾

Según GUILLÉN, C. (2011) el estudio del estrés en la profesión médica es un tema desarrollado en la bibliografía científica desde los años 1950 y 1960, el abordaje del mismo se ha efectuado desde diferentes perspectivas: estrés como respuesta (con estudios centrados en las consecuencias para la salud física y mental del médico), estrés como estímulo (análisis de las demandas laborales, personales, etc., que actúan como estresores), o estrés como proceso (analizando



demandas, respuestas, consecuencias, mediadores personales y sociales, y factores de control del mismo).⁽⁷⁾

Según la agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (2009), en el estudio “*Riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo*” sitúan a las actividades sanitarias como uno de los trabajos que obtienen mayores niveles medios de estrés. El estrés laboral es el segundo problema de salud más grave en la Unión Europea, afecta al 28% de los trabajadores europeos, puede relacionarse con el 50% de las ausencias en el puesto de trabajo. Investigaciones muestran que, mientras un 17,8% de los empleados de actividades generales presenta signos de morbilidad psiquiátrica de origen laboral, los que laboran en los servicios de salud llega a alcanzar entre el 22% y el 46%.⁽⁸⁾

En el Ecuador se han rastreado pocos estudios sobre estrés laboral en el personal médico; así PESANTEZ, L. Azogues. (2012), en su estudio “*Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en el Hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues*”, determinó que en una muestra de profesionales médicos y enfermeras, no se hallaron indicios de Burnout significativos en ninguna de las sub escalas, ya que los dos grupos de encuestados presentan un bajo nivel de agotamiento emocional y despersonalización y un alto nivel de realización personal.⁽⁹⁾

En la esfera nacional no se dispone de datos suficientes que permitan entender la verdadera problemática en seguridad y salud en el sector sanitario. BREILH, J. Quito. (2009), en su estudio “*Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental. Deterioro de la salud de los internos en Quito*”. Indica que el 78.2% de la población de internos se encontró estresado en el momento del estudio, siendo un poco menor el índice de varones en un (74%) que en mujeres (79.3%).⁽¹⁰⁾

VÉLIZ, M. DÍAZ, H. Cuba. (2009) en su estudio: “*Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez. Sagua la grande*” demostró que el estrés laboral en médicos casados predominó (80,7%).⁽¹¹⁾



ALVAREZ, A. ARCE, M. Argentina (2005) en el estudio “*Síndrome de Burnout en Médicos de Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes*” con un total de 80 médicos, indica que hay mayor estrés laboral en los médicos de 25-34 años que representan el 45%.⁽¹²⁾

ANELLO, S. MARCANO, E. GUERRA. Venezuela. (2000) en el estudio “*Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes. Mérida*” presentaron los siguientes resultados: en cuanto a los estresores, la interferencia en las funciones es el más impactante, la sobrecarga en el trabajo, problemas en las relaciones interpersonales y finalmente el conflicto de roles.⁽¹³⁾

AZOCAR, M. BETANCOURT, Y. Venezuela. (2010) en su tesis “*Estrés laboral en el personal de la unidad oncológica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, Venezuela*” determinaron que las situaciones consideradas como el mayor originador de estrés son: el 63 % falta de materiales y equipos de trabajo, el 22% problemas familiares, y un 13% los cambios tecnológicos. En cuanto a factores organizacionales: duración de la jornada de trabajo 39%, frente a un 28% que no les produce estrés y a un 33% que les produce mucho estrés. El 70% falta de tiempo para realizar actividades.⁽¹⁴⁾

ARENAS, J. España. (2006) en su estudio bajo el tema “*Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel*”. Se estudiaron 1,089 médicos residentes inscritos en 21 especialidades médicas, 69% fueron hombres y 31% mujeres, con edad promedio de 27.6 años, 49% casados, 47% solteros y 3% divorciados; 60% en segundo, 20% en tercero y 12% en cuarto año. Se encontró mayor estrés en los médicos hombres (76%) residentes del área de medicina interna (30%).⁽¹⁵⁾

Hernández, J. Cuba. (2003). en su estudio “*Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*” realizado a 287 médicos y enfermeros de los niveles primero y segundo de atención profesionales de la salud de un municipio de la Habana respondieron tres cuestionarios: Cuestionario



Breve de Burnout, de Moreno. Escala de Síntomas de Estrés, de Aro; e Inventario de Estrés para Profesionales de la Salud, de Wolfgang.

El Inventario de Estrés para Profesionales de la Salud, de Wolfgang (IEPS), se relaciona con 30 ítems de diferentes fuentes de estrés de los profesionales de la salud. Sus variables son: reconocimiento profesional (IEPS-RP), 9 ítems, uno de ellos “*ser poco respetado o reconocido por las personas que atiende*”; responsabilidad por el cuidado de los pacientes (IEPS-RC), con 7 ítems, entre ellos “*cuidar las necesidades emocionales de los pacientes*”; conflictos en el trabajo (IEPS-CT, consta de 8 ítems, entre ellos “*tener conflictos con los superiores*”; e incertidumbre profesional (IEPS-IP), con 7 ítems, que incluyen el “*disponer de inadecuada o insuficiente información acerca de la condición de salud del paciente*”. Una variable general IEPS es el promedio de las anteriores. Las respuestas reciben una puntuación entre 0 y 4 en una escala de frecuencia de 5 pasos. El presente estudio mostró un alto coeficiente alfa de Cronbach general (IEPS) de 0,83 y una correlación promedio ítems-total de 0,32. En cuanto a sus escalas, los coeficientes alfa de cronbach fueron: IEPS-RP, 0, 86; IEPS-RC, 0,62; IEPS-CT, 0,52; IEPS-IP, 0,68. ⁽¹⁶⁾

1.3 Justificación

En el Ecuador, el estrés laboral sanitario no es un tema estudiado a fondo, son pocos los estudios dedicados a investigar este fenómeno por lo que hemos desarrollado esta investigación.

La existencia de instrumentos que midan el estrés laboral en médicos en el extranjero, no se puede usar de forma práctica en nuestro medio ya que no todo instrumento es apto para cada cultura y circunstancias.

Entre otros aspectos, la presente tesis aporta al conocimiento científico y al campo de la salud laboral con una herramienta objetiva, válida y confiable que ayude al diagnóstico del estrés laboral; puesto que, si esta condición no se diagnostica y no



se interviene, puede llegar a su grado máximo conocido como Síndrome de Burnout.

Es necesario conocer la problemática del estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso y tomar conciencia de los efectos dañinos del estrés para los mismos.

Considerando q hay una relación directa entre atención de calidad y estrés laboral desarrollamos este estudio, el estrés laboral necesita ser medido, la solución es el instrumento planteado en esta investigación, instrumento que mide los factores estresantes desde diferentes dimensiones.



CAPÍTULO II

2. Fundamento teórico

2.1. Definición de estrés

El término estrés puede tener una triple aceptación como estímulo, como respuesta y como interacción de la persona con su entorno. La aproximación del estrés como estímulo toma el término de la física, que considera al estrés como un estímulo de presión que se aplica a determinados materiales y que produce una alteración temporal o en ocasiones permanentes en los mismos. Una segunda acepción, proviene de la biología y la fisiología, considera al estrés como respuesta psicosomática a determinados estímulos que en este caso serían conceptualizados como estresores. ⁽¹⁷⁾

El enfoque de Hans Selye (1936), considera al estrés como el resultado no específico de cualquier demanda sobre el cuerpo que tiene un resultado físico o mental. Dicha reacción la dividió en tres fases: reacción de alarma, fase de resistencia y en caso de que el estrés persista, estadio de agotamiento. ⁽¹⁸⁾

Una tercera acepción conceptualiza el estrés como transacción entre la persona y su entorno, de manera que es la experiencia subjetiva y la forma de apreciar la persona su situación, lo que se caracterizaría como estrés.

Dicha acepción es la defendida por Lazarus y Folkman (1986), considerando al estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado como amenazante y desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Según lo cual el estrés psicológico es visto como un producto de la manera en que un individuo aprecia y construye una relación con el entorno. ⁽¹⁹⁾

2.2. Tipos de estrés

En su obra *Stress without distress*, Hans Selye señala que es necesaria una determinada cantidad de estrés, que llamó eustrés, para conseguir un rendimiento estimable y para sentirse feliz con el trabajo. Inicialmente el estrés dinamiza la actividad del individuo porque provoca un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica) que hace aumentar el rendimiento.



Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o perdura mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la disminución del rendimiento. Si el estrés sigue aumentando, el rendimiento crece cada vez más despacio, hasta alcanzar un máximo. Aquí se termina el eustrés e inicia el distrés, el rendimiento comienza a disminuir, lentamente al principio, muy de prisa luego.
(20)

2.3. Biología del estrés

En los primeros pasos dados sobre el conocimiento de las reacciones del organismo ante el estrés, el pionero fue Hans Selye, quien estableció el llamado Síndrome General de Adaptación, para explicar los cambios psicofisiológicos globales originados por el estrés.

Según este modelo, cualquier persona expuesta a tales condiciones responde con una activación fisiológica general que varía a lo largo de tres fases:

- a) Fase de alarma, ocurre inmediatamente después de que el individuo percibe la amenaza. El sujeto se pone en guardia, experimentando un aumento del ritmo cardíaco y de la tensión muscular. Se produce entonces en él una destacable activación para intentar luchar contra el peligro que prevé.
- b) Fase de resistencia, esta fase implica una activación menor, por lo que se puede sostener el esfuerzo durante un periodo más largo, tratando así de superar la amenaza. El individuo suele empezar a mostrarse irritable, y aparecen cambios de humor, insomnio, alteraciones del aparato digestivo, dificultades de concentración y otros síntomas físicos.
- c) Fase de agotamiento, ocurre cuando el organismo gasta todos sus recursos y se pierde progresivamente la activación. El sujeto se retira y abandona la lucha. Aparecen síntomas depresivos, abatimiento, fatiga y extenuación. En algunos casos, pueden surgir enfermedades físicas graves.⁽²¹⁾



2.4. Las respuestas del cuerpo al estrés

Existen mecanismos concretos a través de los cuales nuestro cuerpo responde a las situaciones de amenaza. Una vez que la persona ha identificado la señal de peligro, son tres los ejes que se ponen en marcha como reacción de estrés: el sistema nervioso, el neuroendocrino y el endocrino.

- a) El sistema nervioso autónomo es el primero en activarse, en cuestión de segundos, una vez identificada la amenaza.
- b) El sistema neuroendocrino tarda más en activarse, por tanto necesita que las condiciones de amenaza se presenten de forma prolongada, durante un periodo de tiempo más largo.
- c) El eje endocrino se activa de forma lenta y su acción se mantiene durante más tiempo, su descarga puede tener efectos variables en el organismo, pero los más destacados son los de tipo psicológico, como la aparición de síntomas depresivos, de ansiedad o la sensación de miedo. ⁽²¹⁾

2.5. Situaciones estresantes

Determinar de forma objetiva el valor estresante de una situación es una visión parcial, ya que este valor va depender, en gran parte, de cómo sea percibida cada situación por cada individuo; dependiendo de las características del sujeto, de sus habilidades, de sus recursos, de la forma de comportarse.

Según la variable de tiempo (Miguel Tobar y Pérez Nieto 2003), podríamos señalar cuatro tipos de estresores:

- a) Estresores agudos limitados en el tiempo, tales como un salto de paracaídas, una intervención quirúrgica, etc.
- b) Secuencias estresantes o serie de acontecimientos que ocurren durante un período prolongado de tiempo como resultado de un acontecimiento inicial desencadenante, como por ejemplo, la pérdida de empleo, un divorcio, fallecimiento de un familiar, etc.
- c) Estresores crónicos intermitentes, como pueden ser las visitas periódicas a familiares con los que mantenemos una relación conflictiva, problemas



sexuales, etc. Son eventos que se dan en una periodicidad mensual, semanal o diaria.

- d) Estresores crónicos, como una incapacitación permanente, discusiones constantes o un ambiente laboral estresante. Este tipo de estresores se caracterizan por dilatarse en el tiempo.⁽²²⁾

En una línea diferente, introduciendo variables personales, Everly (1989) hace una clasificación en la que se distingue dos tipos de estresores:

- a) Estresores psicosociales: estímulos o situaciones que se convierten en estresores por la interpretación cognitiva individual.
- b) Biogénicos: situaciones estimulares que se convierten en estresores por su propia capacidad de producir en el individuo cambios bioquímicos o eléctricos que disparan de forma automática la respuesta de estrés, independientemente de la interpretación cognitiva del sujeto sobre la situación.⁽²³⁾

2.6. Estrés laboral

Se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y del comportamiento que se dan ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo.⁽²³⁾

Según Mc Grath, es un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. Se da la percepción de estar viviendo una situación que le supera y que no puede controlar, lo que le impide realizar correctamente su trabajo.⁽²⁴⁾

2.7. Tipos de Estrés Laboral

Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

- a) El episódico: es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo



de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

b) El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- Ambiente laboral inadecuado.
- Sobrecarga de trabajo.
- Alteración de ritmos biológicos.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá. ⁽²²⁾

2.8. Estresores en el ambiente laboral

En el ámbito laboral los estresores son muy variados. La naturaleza de cada trabajo exige una mayor o menor cantidad de recursos a los trabajadores independientemente de sus diferencias individuales. Así, atendiendo a la naturaleza de las exigencias propias de las tareas laborables, podríamos enumerar, entre otras: la prisa o inmediatez, la precisión o exactitud, un gran esfuerzo físico, un importante esfuerzo mental, una gran responsabilidad, etc. Por tanto podríamos decir que existen profesiones o trabajos más estresantes que otros.

El estrés se debe a un desajuste entre las características de los individuos y diversos factores como las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, etc.) la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajos breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) la organización de la empresa (ambigüedad en la definición de funciones, poco apoyo en la resolución de problemas, ausencia de sistema de comunicación y participación, etc.) y los riesgos físicos (el ruido, la temperatura, agentes químicos, etc.). ⁽²²⁾



Entre los estresores tenemos:

- Ambiente laboral inadecuado y/o incómodo (falta de luz o luz muy brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura).
- Inadecuado y/o incómodo diseño, ubicación y características de los puestos de trabajo.
- Responsabilidades personales grandes, numerosas y múltiples.
- Sobrecarga de trabajo.
- Horario de trabajo excesivo y/u horarios rotativos.
- Condiciones de super estimulación (se presenta por exigencias psicosenoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables).
- Condiciones de sub estimulación (engendradas por un trabajo demasiado lento y monótono).
- Mobbing-acoso moral. Acoso psicológico. Violencia psicológica.
- Discriminación por género, raza, credo, discapacidad o convicción.
- Violencia laboral.
- Acoso sexual laboral y/o abuso sexual. Promiscuidad.
- Fracaso profesional.
- Competitividad profesional; carrera hacia la promoción.
- Discrepancias con superiores por las metas de la carrera laboral personal.
- Desplazamientos por viajes frecuentes y numerosos que perturban los ritmos biológicos.
- Inseguridad en el empleo.
- Paro o huelga.
- Clima interno de la empresa. Conflictos o ambigüedad de roles. Estilo gerencial.



- Tecnología inadecuada o demasiado avanzada.
- Fechas tope para entregas ilógicas y/o no razonables.
- Controles por medios y sistemas informáticos.
- Falta de cohesión grupal con o sin conflictos intragrupales.
- Conflictos intergrupales.
- Reagrupamiento de los equipos de personal constituidos.
- Cambio drástico, traslado o mudanza del lugar habitual de trabajo ⁽²⁵⁾

2.9. Signos del estrés laboral

Los signos son la manifestación externa del estrés, puede manifestarse como un cambio en el modo en que se comportan las personas, cambio en la apariencia personal, la conducta o los hábitos.⁽²⁶⁾

2.10. Síntomas del estrés laboral

El estrés produce manifestaciones a nivel biológico, psicológico y social. Los cambios biológicos no son perceptibles para el ser humano, sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados. La reacción más frecuente de estrés es la ansiedad.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales. Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva problemas de salud.⁽²⁷⁾

2.11. Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias para el trabajador; en general el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta, dentro de las cuales están: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar,



precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes; además de los síntomas antes manifiestos.

Consecuencias para la organización; puede producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de la accidentabilidad o incluso a la incapacidad laboral, lo que genera para la empresa problemas considerables de planificación, de logística y de personal. De manera que es evidente el enorme coste humano y económico que el estrés genera en el mundo laboral.

Los costes evidentes por enfermedad, absentismo laboral, accidentes o suicidios representan un alto tributo, pero también lo hacen los costes ocultos como la ruptura de las relaciones interpersonales, el aumento de cambio de puesto de trabajo, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida.

Por tanto, indican el estrés laboral la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas de los clientes, los problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de quejas al servicio médico y el aumento del consumo de tabaco, alcohol y medicamento. ⁽²⁸⁾

2.12. Control y prevención del estrés laboral

Como el origen del estrés laboral puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés laboral pueden ser múltiples, y por tanto, se intervendrá sobre el trabajador y sobre la organización.

Intervención sobre el trabajador



A través de distintas técnicas se puede dotar al trabajador de recursos de afrontamiento del estrés laboral cuando las medidas organizativas no dan resultados. Hay que hacer ejercicio, evitar la ingesta de excitantes como el tabaco, el café o el alcohol, y evitar comunicaciones de tipo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás. ⁽²⁸⁾

Intervención de la organización

Las intervenciones pueden y deben dirigirse hacia la estructura de la organización, el estilo de comunicación, los procesos de formulación de decisiones, las funciones y tareas en el trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores.

La base para reducir el estrés consiste en mejorar la comunicación, aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo. ⁽²⁹⁾

2.13. Normas básicas para prevenir el estrés

- Algunas medidas preventivas son: (Banchs, 1997)
- Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar, de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades.
- Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
- Controlar la carga de trabajo.
- Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada.
- Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados.
- Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad.



- Explicar la función que tienen el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización.
- Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo.
- Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional.
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización. ⁽³⁰⁾

2.14. Estrés laboral en médicos y enfermeras

No es casual que colectivos como el de médicos y enfermeras de hospitales, que por su función y conocimientos deberían estar predispuestos contra el tabaquismo, se cuenten entre los grupos con más incidencia de fumadores, en comparación con su entorno. En el quirófano, la tensión puede ser muy fuerte en ocasiones en las que se haga preciso tomar una decisión rápida en la que se arriesga la vida del paciente.

Por otra parte, el cuidado a enfermos graves termina demasiadas veces con la derrota de sus atenciones. El dolor que provoca la muerte ajena resulta insufrible al principio, especialmente después de establecer lazos afectivos con el paciente. Luego, se hace necesario habituarse a ello, por pura supervivencia, pero no sin pagar el canon de una cierta sensación de deshumanización.

El resultado de esta lucha contra la muerte, saldada tantas veces con derrota, es también el estrés. ⁽³¹⁾

2.15. Características laborales de los Hospitales en el Ecuador, contexto ocupacional.

Sistema Nacional de Salud

El Modelo de Atención Integral de Salud Familiar, Comunitario e Intercultural (MAIS-FCI) organiza el Sistema Nacional de Salud para responder las necesidades de salud de las personas, las familias y la comunidad permitiendo la



integralidad en los niveles de atención en la red de salud. Lo cual constituye el accionar de los actores hacia la garantía de los derechos en salud determinados en la Constitución de la República del Ecuador.

Sistema Nacional de Salud se organiza en los niveles: El I nivel de atención se constituye la puerta de entrada y debe resolver el 80% de las necesidades de salud de la población y a través del sistema de referencia-contrarreferencia se garantiza el acceso a unidades y servicios de mayor complejidad hasta la resolución del problema. 20 %

El II Nivel de Atención comprende todas las acciones y servicios de atención ambulatoria especializada y aquellas que requieran hospitalización. Constituye el escalón de referencia inmediata del I Nivel de Atención. Se desarrolla nuevas modalidades de atención no basadas exclusivamente en la cama hospitalaria, tales como la cirugía ambulatoria, el hospital del día.

El III nivel de Atención Corresponde a los establecimientos que prestan servicios ambulatorios y hospitalarios de especialidad y especializados, los centros hospitalarios son de referencia nacional; resuelve los problemas de salud de alta complejidad, tiene recursos de tecnología de punta, intervención quirúrgica de alta severidad, realiza trasplantes, cuidados intensivos, cuenta con subespecialidades. Las redes de salud comprenden la articulación de las unidades y servicios de salud de la Red Pública y Complementaria en Salud, se enmarca en la nueva tipología de unidades de salud establecida por la Autoridad Sanitaria Nacional y se orienta a acercar los servicios de salud a la población.

En el país, para la planificación territorial y la gestión de los servicios públicos, establece 9 zonas de planificación, 140 distritos y 1134 circuitos. Azuay, Cañar, Morona Santiago corresponden a la zona 6 ⁽³²⁾



2.16. HIPÓTESIS

La prueba diagnóstica a validarse alcanzaría un Alfa de Cronbach de 0,80 correlacionada con los siguientes factores:

Físicos.- Estresores propios de la institución, condiciones laborales, políticas y estilos de trabajo a los que se rigen, tareas, sobrecarga de trabajo, cambios tecnológicos.

Emocionales.- Características Individuales internas, actitudes, muerte de los pacientes, preparación inadecuada para las patologías de los pacientes y sus familias, falta de apoyo personal, relaciones interpersonales.

Sociales.- Situaciones conflictivas, fuera del ámbito laboral que se enfrentan en su vida cotidiana familiar, consecuencias en sus hábitos y conductas diarias.



CAPÍTULO III

OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Desarrollar y validar un test de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso de la ciudad de Cuenca, año 2013.

3.2. Objetivos específicos

- 3.2.1. Desarrollar un test para medir estrés laboral intrahospitalario de médicos/as e internos/as
- 3.2.2 Evaluar la consistencia y fiabilidad de la escala creada.
- 3.3.3 Determinar la validez interna y externa de la prueba.



CAPÍTULO IV

4. Diseño metodológico

4.1. Diseño general del estudio

4.1.1 Tipo de estudio

Es un estudio de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, de desarrollo y validación de prueba diagnóstica, denominado test “Medic-estrés” que consta de 5 dimensiones.

4.1.2. Área de investigación.

Nuestra investigación se realizó en el Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca, 2013.

4.1.3. Universo de estudio: 283 que corresponde a 202 médicos/as y 81 internos/as que están en servicio activo en el Hospital Vicente Corral Moscoso, ciudad de Cuenca, año 2013.

4.1.4. Selección y tamaño de la muestra: se corresponde con el universo es decir 283 médicos/as internos/as.

4.1.5. Unidad de Análisis y Observación.

Médicos/as e Internos/as que cumplieron con los criterios de inclusión.

4.2 Criterios de inclusión y exclusión

4.2.1 Criterios de inclusión: todos los médicos/as e internos/as que pertenecen al Hospital Vicente Corral Moscoso y que firmaron el consentimiento informado y desearon participar en el estudio.

4.2.2 Criterios de exclusión: se excluyeron de esta investigación a los médicos que no pertenecen al Hospital Vicente Corral Moscoso, no estuvieron presentes el momento de la aplicación de la encuesta, así como los médicos que no firmaron el consentimiento informado.



4.3. Método e instrumento para obtener la información.

4.3.1 Instrumento para obtener la información

El instrumento de recolección de datos fue un formulario que consistía de:

- Sello institucional
- Instrucciones para el llenado del formulario
- Variables sociodemográficas
- Test “Medic-estrés”

El desarrollo del test incluyó los siguientes pasos:

4.3.1.1 Revisar la literatura: se determinó según la literatura si el estrés laboral estaba definido, parcialmente definido o no definido.

4.3.1.2 Explorar el concepto: se realizaron entrevistas a profundidad a 2 médicos/as sobre el tema de estrés laboral para guiar los ítems que se formularon.

4.3.1.3 Enlistar los temas: se enlistaron las respuestas de la entrevista; se clasificaron en ítems, es decir, se agruparon respuestas, luego se redujeron conceptualmente el número de ítems que inicialmente eran 100 y quedaron 50.

4.3.1.4 Formular los ítems: se fusionaron las respuestas creando así dimensiones que son factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos. Se asignó a los ítems una escala tipo Likert así casi nunca corresponde a el valor de uno, si respondía pocas veces a un valor de dos, si respondía muchas veces un valor de tres, si respondía siempre un valor de cuatro

4.3.1.5 Seleccionar los jueces: se seleccionaron dos jueces que son los psicólogos clínicos Luis Paguay y Sonia Niveló.

4.3.1.6 Aplicar la prueba piloto: se aplicó el instrumento de investigación a 30 médicos/as del Hospital Homero Castanier Crespo de azogues.

4.3.1.7 Evaluar la consistencia: El Alfa de Cronbach es de 0,940.



4.3.1.8 Reducir los ítems: finalmente quedaron 35 ítems.

4.3.1.9 Reducir las dimensiones: Agrupamos los 35 ítems en las 5 dimensiones (factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos)

4.3.2 Métodos de procesamiento de la información.

La información se procesó a través del programa estadístico SPSS 15.00 (Statistical Product and Service Solutions para Windows), versión Evaluación.

Alfa de Cronbach

Uno de los coeficientes más comunes es el Alfa de Cronbach que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba, es un método que utiliza la confiabilidad y que define el camino más habitual para estimar la fiabilidad de pruebas, escalas o test, cuando se utilizan conjuntos de ítems que se espera midan el mismo atributo o campo de contenido. El coeficiente alfa de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1. Por lo tanto si un valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Si su valor está por debajo de 0.8 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por lo tanto significa confiabilidad nula. Esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común. ⁽³³⁾

4.3.3. Técnica.

Se utilizó la técnica de entrevista autoaplicada con el test “Medic-estrés”

4.3.4. Procedimiento para la recolección de la información e instrumentos a utilizar.

Se solicitó la autorización pertinente para la aplicación de los formularios mediante un oficio dirigido a la directora del Hospital Vicente Corral Moscoso (ver anexo 1)

Posteriormente se entrevistó a los Médicos/as e Internos/as que leyeron el consentimiento informado (ver anexo 2) en el cual se dio a conocer el objetivo del estudio. De los 283 entrevistados, 261 personas aceptaron participar en el estudio.



Una vez firmado el consentimiento informado, se procedió a aplicar el formulario de recolección de datos.(Ver anexo 3).

En la encuesta se utilizó la técnica de formularios auto-administrados, la cual tuvo una duración de 15 minutos aproximadamente, con la presencia del investigador que solventó todas las dudas de los investigados.

4.3.4.1. Tablas.

Los datos obtenidos en esta investigación: “Desarrollo y Validación del test de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013.”, se presentan en tablas de doble entrada para la estadística inferencial, se utilizaron los programas: SPSS 15.00 versión evaluación, Microsoft office, Microsoft Excel.

4.3.4.2. Medidas estadísticas.

En el análisis estadístico se realizó a través del Alfa de Cronbach, esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común.

4.4. Procedimientos para garantizar aspectos éticos.

- Se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca.
- Se obtuvo el permiso correspondiente de la Directora del Hospital Vicente Corral Moscoso.
- A cada médico/a e interno/a se le entregó una hoja de consentimiento informado para que de su autorización.
- Al procesar la información obtenida se realizó un control de calidad de los datos obtenidos, además de que se evitó toda manipulación de los datos encontrados.
- La recolección de los datos se llevó a cabo en un ambiente de privacidad donde la confidencialidad de la información recabada en el formulario estuvo garantizada por parte de los investigadores, así como el respeto absoluto de los derechos de los encuestados.

- Se procedió a la obtención de la información mediante la prueba piloto cuyos datos fueron analizados en el programa SPSS 15.00, luego de las correcciones pertinentes se aplicó el test en el Hospital Vicente Corral Moscoso. Después de 30 días se aplicó el test retest.

4.5 Variables

4.5.1 Operacionalización de las variables.

Las variables que se usaron en este estudio se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla #1

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Escala
Estrés laboral	El estrés laboral es el estado del individuo, como resultado de su interacción con estresores de tipo físico, psicológico y social en su trabajo.	Factores físicos Factores organizacionales Factores individuales Factores interpersonales Factores psicológicos	Test de estrés laboral "Medic-estrés"	Estrés leve Estrés moderado Estrés severo
Edad	Tiempo transcurrido desde la fecha de nacimiento hasta el momento de la entrevista	Tiempo transcurrido	Edad en años: 22-29 30-40 > 40	Si-No Si-No Si-No
Sexo	Característica que diferencia al hombre de la mujer.	Características fenotípicas	Masculino Femenino	Si-No Si-No
Estado civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Estado Civil	Soltero Casado Divorciado Viudo Unión libre	Si-No Si-No Si-No Si-No Si-No



Cargo	Labor específica que desempeña la persona Profesional o no Profesional	Actividad laboral	Interno Residente Tratante Otros	Si-No Si-No Si-No Si-No
Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Escala
Área de trabajo	Área hospitalaria donde se encuentra laborando	Área hospitalaria donde se encuentra laborando	Emergencia Gineco-Obstetricia Cirugía Clínica Cuidados Intensivos Oncología Pediatria Administrativa Otros	Si-No Si-No Si-No Si-No Si-No Si-No Si-No



CAPITULO V

5. Resultados

5.1. Cumplimiento del estudio

La presente investigación seleccionó como muestra 283 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso de la ciudad de Cuenca, se aplicó 261 formularios, los mismos que fueron contestados por los Médicos/as e Internos/as de manera individual.

5.2 Características de la población de estudio

De la muestra de 283 Médicos/as e Internos/as, 22 personas no desearon participar en el estudio. Se obtuvo así un total de 261 formularios para la elaboración de la base de datos de esta investigación.

5.3 Análisis de los resultados

A continuación presentamos los resultados obtenidos en la investigación.

Resultados de la primera aplicación del test “Medic-estrés” a 261 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso

Tabla # 2

Características de la población estudiada: Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso

DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARACTERÍSTICAS VARIABLES		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	
		FRECUENCIA	%
Número de participantes	261	261	100
Sexo	Masculino	119	45,6
	Femenino	142	54,4
Total		261	100,0
Edad agrupada en años cumplidos	Juventud (22-29)	190	72,8
	Adulthood joven (30-40)	46	17,6
	Adulthood media (>40)	25	9,6
Total		261	100,0
Estado civil	Soltero	155	59,4
	Casado	88	33,7
	Divorciado	11	4,2
	Unión libre	6	2,3
	Viudo	1	0,4
Total		261	100,0
Cargo laboral	Interno	113	43,3
	Residente	92	35,2
	Tratante	27	10,3
	Otros	29	11,1
Total		261	100,0
Área de trabajo intrahospitalaria	Emergencia	35	13,4
	Gineco-Obstetricia	50	19,2
	Cirugía	46	17,6
	Clínica	41	15,7
	Cuidados intensivos	11	4,2
	Oncología	3	1,1
	Pediatría	48	18,4
	Administrativa	3	1,1
Total de participantes		261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 3

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: sexo.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	119	45,6
FEMENINO	142	54,4
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 142 (54,4%) son del sexo femenino.

Tabla # 4

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: estado civil.

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	155	59,4
CASADO	88	33,7
DIVORCIADO	11	4,2
UNION LIBRE	6	2,3
VIUDO	1	,4
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 155 (59,4%) son solteros.

Tabla # 5

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: edad agrupada.

EDAD AGRUPADA EN AÑOS CUMPLIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
JUVENTUD (22-29 años)	190	72.79
ADULTEZ JOVEN (30-40 años)	46	17.62
ADULTEZ MEDIA (>40 años)	25	9.57
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as) ,190 (72.79%) se encuentran dentro del rango de juventud (22-29 años).

Tabla # 6

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: cargo laboral.

CARGO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INTERNO	113	43,3
RESIDENTE	92	35,2
TRATANTE	27	10,3
OTROS	29	11,1
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 113 (43,3%) son internos/as.

Tabla # 7

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *área de trabajo*.

ÁREA DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EMERGENCIA	35	13,4
GINECO – OBSTETRICIA	50	19,2
CIRUGIA	46	17,6
CLINICA	41	15,7
CUIDADOS INTENSIVOS	11	4,2
ONCOLOGIA	3	1,1
PEDIATRIA	48	18,4
ADMINISTRATIVA	3	1,1
OTROS	24	9,2
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 50(19,2%) son del área de gineco-obstetricia.

Tabla # 8

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *nivel de estrés*.

NIVEL DE ESTRÉS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LEVE	65	24,9
MODERADO	134	51,3
SEVERO	62	23,8
Total	261	100,0

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as) ,134 (51,3) presentan estrés moderado.

Tabla # 9

Distribución de Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre variables: área de trabajo y cargo laboral que desempeña.

CARGO LABORAL	AREA DE TRABAJO									TOTAL
	EMERGENCIA	GINECO OBSTETRICA	CIRUGIA	CLINICA	UCI	ONCOLOGIA	PEDIATRIA	ADMINISTRATIVA	OTROS	
INTERNO	7	28	26	25	1	0	24	2	0	113
RESIDENTE	18	13	19	13	6	0	20	1	2	92
TRATANTE	6	6	1	3	3	3	1	0	4	27
OTROS	4	3	0	0	1	0	3	0	18	29
Total	35	50	46	41	11	3	48	3	24	261

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 50 pertenecen a el área de gineco-obstetricia, siendo 28 internos/as.

Tabla # 10

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre las variables: edad y nivel de estrés.

EDAD DEL ENCUESTADO	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	
	Estrés leve		Estrés moderado		Estrés severo		#	%
	#	%	#	%	#	%		
JUVENTUD (22-29 años)	40	21,1	96	50,5	54	28,4	190	100
ADULTEZ JOVEN (30-40 años)	13	28,3	28	60,9	5	10,9	46	100
ADULTEZ MEDIA (>40 años)	12	48	10	40	3	12	25	100
Total	65	24,9	134	51,3	62	23,8	261	100
Chi-cuadrado	14,570 / GI 4			p= 0,006				

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 134 (51,3%) tienen estrés moderado, de los cuales 96 (50,5%) son jóvenes (22-29 años).

Las variables edad y nivel de estrés tienen una p de 0,006 que nos indica una asociación estadísticamente significativa.

Tabla # 11

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre las variables: sexo y nivel de estrés.

SEXO DEL ENCUESTADO	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	
	Estrés leve		Estrés moderado		Estrés severo		#	%
	#	%	#	%	#	%		
MASCULINO	32	26,9	60	50,4	27	22,7	119	100
FEMENINO	33	23,2	74	52,1	35	24,6	142	100
TOTAL	65	24,9	134	51,3	62	23,8	261	100
Chi – cuadrado	0,487 / GI 2			p=0,784				

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 134 (51,3%) tienen estrés moderado, de los cuales 74 (52,1%) son de sexo femenino.

Las variables sexo y nivel de estrés tienen una p de 0.784, que nos indica que no existe una asociación estadísticamente significativa.

Tabla # 12

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre las variables: estado civil y nivel de estrés.

ESTADO CIVIL	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	
	Estrés leve		Estrés moderado		Estrés severo		#	%
	#	%	#	%	#	%		
SOLTERO	31	20	80	51,6	44	28,4	155	100
CASADO	27	30,7	46	52,3	15	17	88	100
DIVORCIADO	3	27,3	7	63,6	1	9,1	11	100
UNIÓN LIBRE	3	50	1	16,7	2	33,3	6	100
VIUDO	1	100	0	0	0	0	1	100
TOTAL	65	24,9	134	51,3	62	23,8	261	100
Chi-cuadrado de Pearson	13,275/GI 8				p=0,103			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 134 (51,3%) tiene estrés moderado, de los cuales 80 (51,6%) son solteros.

Las variables estado civil y nivel de estrés, tienen una p de 0,103 que nos indica que no existe asociación estadísticamente significativa.

Tabla # 13

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre las variables: *cargo laboral que ocupan y nivel de estrés.*

CARGO	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	
	Estrés leve		Estrés moderado		Estrés severo		#	%
	#	%	#	%	#	%		
INTERNO	20	17,7	53	46,9	40	35,4	113	100
RESIDENTE	20	21,7	58	63	14	15,2	92	100
TRATANTE	13	48,1	10	37	4	14,8	27	100
OTROS	12	41,4	13	44,8	4	13,8	29	100
TOTAL	65	24,9	134	51,3	62	23,8	261	100
Chi-cuadrado de Pearson	27,339 /GI6				p=0,000			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urigilés, F; Uvaquari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 134 (51,3%) tiene estrés moderado, de los cuales 58 (63%) son residentes.

Las variables cargo laboral y nivel de estrés tienen una p de 0.000, lo que nos indica que existe una asociación estadísticamente significativa.

Tabla # 14

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según asociación entre las variables: *área de trabajo y nivel de estrés.*

ÁREA DE TRABAJO	NIVEL DE ESTRÉS						TOTAL	
	Estrés leve		Estrés moderado		Estrés severo		#	%
	#	%	#	%	#	%		
EMERGENCIA	14	40	12	34,3	9	25,7	35	100
GINECO- OBSTETRICIA	12	24	26	52	12	24	50	100
CIRUGÍA	7	15,2	28	60,9	11	23,9	46	100
CLÍNICA	6	14,6	25	61	10	24,4	41	100
CUIDADOS INTENSIVOS	6	54,5	4	36,4	1	9,1	11	100
ONCOLOGÍA	2	66,7	0	0	1	33,3	3	100
PEDIATRÍA	10	20,8	25	52,1	13	27,1	48	100
ADMINISTRATIVA	0	0	2	66,7	1	33,3	3	100
OTROS	8	33,3	12	50	4	16,7	24	100
TOTAL	65	24,9	134	51,3	62	23,8	261	
Chi-cuadrado de Pearson	22,159/GI 16				p=0,138			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: Del total de la muestra (261 médicos/as e internos/as), 134 (51,3%) tiene estrés moderado, de los cuales 28 (60,9%) laboran en el área de cirugía.

Las variables área de trabajo y nivel de estrés tienen una p de 0.138, lo que indica que no existe una asociación estadísticamente significativa.



Tabla # 15

Alfa de Cronbach de la escala Medic-estrés en su primera aplicación a 261 Medicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca, 2013.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	35

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La escala “Medic-estrés” en su primera aplicación obtuvo una Alfa de Cronbach de 0,940.

Tabla # 16

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores físicos de la escala "Medic-estrés"*.

Dimensión factores físicos	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital?	14,22	14,835	,403	,722
¿La falta de instrumentos tecnológicos de punta para un diagnóstico adecuado, le preocupa?	13,59	14,390	,458	,710
¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital?	13,85	13,925	,492	,702
¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación?	13,92	13,109	,529	,693
¿Le molesta la Iluminación en el lugar de trabajo?	14,57	14,215	,471	,707
¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente?	14,22	14,166	,442	,714
¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia?	14,01	14,119	,396	,726
Alfa de Cronbach		0,741		
N de elementos		7		

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores físicos De La escala Medic-estrés en la primera aplicación, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,741.

Tabla # 17

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores organizacionales de la escala “Medic-estrés”*.

Dimensión factores organizacionales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida
¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital?	16,01	18,061	,418
¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario?	15,97	16,799	,500
¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de evaluación?	15,94	16,504	,575
¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital?	15,66	16,956	,509
¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital?	15,86	16,091	,598
¿Le preocupa el tiempo límite destinado para la consulta externa de cada paciente?	16,02	17,430	,465
¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas?	15,42	17,160	,515
Alfa de Cronbach	0,786		
N de elementos	7		

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores organizacionales de la escala “Medic-estrés” en la primera aplicación, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,786.

Tabla # 18

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores individuales de la escala “Medic-estrés”*.

Dimensión factores individuales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Se ha sentido agotado los días de guardia?	12,40	15,364	,461	,751
¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros?	13,31	14,890	,487	,746
¿Siente que su preparación académica es inadecuada?	13,28	14,981	,571	,729
¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias?	13,00	14,512	,526	,738
¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares?	13,80	16,022	,468	,750
¿Le incomoda la presencia de familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización?	13,16	15,969	,394	,764
¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo?	13,51	14,920	,560	,731
Alfa de Cronbach	0,772			
N de elementos	7			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores individuales de la escala “Medic-estrés” en la primera aplicación, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,772.

Tabla # 19

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores interpersonales de la escala Medic-estrés.*

Dimensión factores interpersonales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores?	13,18	19,317	,609	,814
¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo?	13,26	19,324	,622	,812
¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital?	13,41	19,243	,642	,809
¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos?	13,54	20,357	,553	,823
¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos?	13,41	19,944	,547	,824
¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares?	13,23	19,091	,631	,811
¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo?	13,28	20,277	,532	,826
Alfa de Cronbach	0,839			
N de elementos	7			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores interpersonales de la escala Medic-estrés en la primera aplicación, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,839.

Tabla # 20

Distribución de 261 Médicos/as e Internos/as del hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: dimensión factores psicológicos de la escala Medic - estrés.

Dimensión factores psicológicos	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Son insuficientes sus horas de sueño?	13,36	17,916	,498	,809
¿Le angustia el manejo de urgencias?	14,00	17,823	,555	,799
¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad?	14,01	18,265	,572	,796
¿Teme perder el empleo?	14,28	19,102	,383	,828
¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende?	13,80	17,124	,657	,781
¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital?	14,30	18,009	,640	,786
¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades?	13,66	17,010	,667	,779
Alfa de Cronbach	0,821			
N de elementos	7			

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores psicológicos de la escala Medic-estrés en la primera aplicación, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,821.

Tabla # 21

Puntos de cohorte utilizadas en la escala Medic-estrés, para calificar la severidad del estrés.

Puntos de cohorte	Nivel de estrés
35-64	Leve
65-94	Moderado
>95	Severo

Resultados de la segunda aplicación del test “Medic-estrés” a 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso

El test “Medic-estrés” fue aplicado en una primera ocasión a 261 médicos/as e internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, de esa base se seleccionó al azar 100 médicos/as e internos/as, a los cuales luego de un mes se les realizó el test Retest para determinar si se mantiene la consistencia demostrada. Con los resultados del Retest se obtuvo el Alfa de Cronbach total y de cada dimensión, para comparar con los resultados de la primera aplicación; estos resultados se presentaran a continuación:

Tabla #22

Distribución de 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores físicos*.

Dimensión factores físicos	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital?	14,19	15,792	,430	,784
¿La falta de instrumentos tecnológicos de punta para un diagnóstico adecuado, le preocupa?	13,69	14,014	,599	,753
¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital?	13,81	15,287	,465	,778
¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación?	13,83	13,920	,615	,749
¿Le molesta la Iluminación en el lugar de trabajo?	14,47	14,575	,554	,762
¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente?	14,33	14,769	,550	,763
¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia?	14,02	15,010	,448	,782

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 23

Distribución de 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores organizacionales*

Dimensión factores organizacionales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital?	16,00	20,162	,314	,828
¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario?	15,81	17,772	,572	,788
¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de evaluación?	15,91	16,891	,679	,769
¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital?	15,70	17,364	,609	,782
¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital?	15,75	16,775	,672	,770
¿Le preocupa el tiempo límite destinado para la consulta externa de cada paciente?	15,90	18,434	,495	,801
¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas?	15,45	17,806	,540	,794

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 24

**Distribución de 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral
Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores individuales***

Dimensión factores individuales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Se ha sentido agotado los días de guardia?	12,73	18,805	,432	,799
¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros?	13,55	17,240	,583	,772
¿Siente que su preparación académica es inadecuada?	13,49	17,182	,623	,765
¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias?	13,30	17,404	,550	,778
¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares?	13,91	18,285	,523	,783
¿Le incomoda la presencia de familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización?	13,52	18,737	,469	,792
¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo?	13,70	17,364	,593	,770

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 25

Distribución de 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: *dimensión factores interpersonales*

Factores interpersonales	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores?	13,38	22,682	,693	,854
¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo?	13,41	22,790	,707	,853
¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital?	13,61	23,210	,694	,854
¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos?	13,74	24,396	,590	,867
¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos?	13,64	22,798	,683	,856
¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares?	13,57	23,419	,629	,863
¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo?	13,45	23,886	,611	,865

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 26

Distribución de 100 Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013. Según: dimensión *factores psicológicos*

Dimensión factores psicológicos	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Son insuficientes sus horas de sueño?	13,79	17,137	,447	,800
¿Le angustia el manejo de urgencias?	14,20	16,222	,614	,768
¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad?	14,20	16,768	,554	,779
¿Teme perder el empleo?	14,49	18,131	,391	,807
¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende?	14,21	16,814	,574	,775
¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital?	14,49	17,505	,584	,776
¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades?	14,10	15,949	,647	,761

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Tabla # 27

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL		ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos	Alfa de Cronbach	N. de elementos
0.944	35	0.949	35

Fuente: Formulario de recolección de datos.
 Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari,

Interpretación: El test “Medic-estrés” en la aplicación inicial obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,944 y en el Retest obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,949. Por lo tanto se mantiene la consistencia interna de la prueba.

Tabla # 28

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest de la dimensión factores físicos

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.764	7

ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.794	7

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores físicos en la primera aplicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.764 y en el Retest obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.794

Tabla # 29

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest de la dimensión factores organizacionales

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.799	7

ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.816	7

Fuente: Formulario de recolección de datos.
Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores organizacionales en la primera aplicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,799 y en el retest de 0,816.

Tabla # 30

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest de la dimensión factores individuales

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.802	7

ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.806	7

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores individuales en la primera aplicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,802 y en el retest 0,806.

Tabla # 31

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest de la dimensión factores interpersonales

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.841	7

ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.877	7

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores interpersonales en la primera aplicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,841 y en el retest 0,877.



Tabla # 32

Comparación de estadístico de fiabilidad de los resultados de la primera aplicación versus el retest de la dimensión factores psicológicos

ESTADISTICO DE FIABILIDAD PRUEBA INICIAL	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.858	7

ESTADISTICO DE FIABILIDAD RETEST	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.807	7

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

Interpretación: La dimensión factores psicológicos en la primera aplicación obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,858 y en el retest 0,807.



Tabla # 33

Tabla de Correlación Estadística “HALF SPLIT” entre 100 casos de la prueba inicial y 100 casos del Retest

ALFA DE CRONBACH	N. ELEMENTOS	VALOR
TEST	35	0.950
RETEST	35	0.949
CORRELACION ENTRE FORMAS		0.982

Fuente: Formulario de recolección de datos.

Elaborado por: Solís, S; Urgilés, F; Uyaguari, M.

La correlación es la forma numérica en la que la estadística ha podido evaluar la relación de dos o más variables, es decir, mide la dependencia de una variable con respecto de otra variable independiente. Utilizamos la correlación estadística que determina la relación que existe entre las dos variables que intervienen, indica el grado de relación existente y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1. Es decir, determinar si los cambios en una de las variables influyen en los cambios de la otra. En caso de que suceda, diremos que las variables están correlacionadas o que hay correlación entre ellas.

Interpretación: para la correlación utilizamos 100 casos de la primera aplicación y 100 del Retest, se obtuvo una correlación de 0,982 lo que nos indica que la correlación es alta.



CAPÍTULO VI

6. DISCUSIÓN

El presente estudio se centró en validar una prueba diagnóstica que permite la medición de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca, 2013.

A continuación analizaremos los siguientes resultados:

Factores estresantes

Según BOADA, J. FICAPAL, P. (2012), el recorte de las partidas presupuestarias, la insuficiencia de la infraestructura hospitalaria, la falta de medicamentos y la disminución de los salarios profesionales, son los factores estresantes. Según HERNANDEZ, J. Cuba. (2003) en su estudio: “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención”. Las fuentes de estrés son: necesidad de actualización de la información para mantener la competencia profesional, conflictos con superiores, sentir máxima responsabilidad en los resultados de la atención a los pacientes, bajo reconocimiento por parte de la población asistida, incertidumbre en el manejo de información con el paciente o sus familiares y cuidar de las necesidades emocionales de los pacientes.

ANELLO, S. MARCANO, E. GUERRA. Venezuela. (2000) en el estudio “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes. Mérida” concluyen que los estresores son: la interferencia en las funciones, la sobrecarga en el trabajo, problemas en las relaciones interpersonales y finalmente el conflicto de roles.

AZOCAR, M. BETANCOURT, Y. Venezuela. (2010) en su tesis “Estrés Laboral En El Personal De La Unidad Oncológica Del Hospital Universitario Antonio Patricio De Alcalá, Cumaná, Venezuela” determinaron que las situaciones consideradas como el mayor originador de estrés son: falta de materiales y equipos de trabajo, problemas familiares, cambios tecnológicos.

GARNÉS, A. España. (2010) en el “Estudio de las fuentes de estrés laboral en médicos residentes” indica que las fuentes de mayor estrés laboral son: las



complicaciones graves del estado del enfermo, las complicaciones durante la prescripción de medicación, el exceso de trabajo que conllevan las urgencias, tener que tomar decisiones sin criterios de actuación claros, las guardias de fin de semana, tener que atender a un familiar y/o amigo, que la falta de coordinación en la asistencia intra y extra hospitalaria repercuta en el paciente, los días de guardia. ARENAS, J. España. (2006) en su estudio bajo el tema “Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel” determina que los estresores fueron la sobrecarga de trabajo, ambiente físico degradado, exceso de responsabilidad, falta de incentivos, burocracia organizativa, las evaluaciones, la competencia grupal, las exigencias de médicos adscritos y compañeros de mayor jerarquía.

MERINO, P. Quito. (2009), en su estudio “Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en médicos residentes y posgradistas que laboran en el hospital Eugenio Espejo de la ciudad de Quito”. Expone los resultados siguientes como factores estresantes: la exposición a situaciones desfavorables para la salud, sobrecarga de trabajo. El control sobre los tiempos de trabajo. Inseguridad. Conflictos de rol. La baja estima y la doble presencia.

En nuestro estudio los estresores son los factores físicos, factores organizacionales, factores individuales, factores interpersonales y factores psicológicos.

Edad

VÉLIZ, M. DÍAZ, H. Cuba. (2009) en su estudio: “Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez. Sagua la grande” presenta que la edad promedio para estrés es 36.3 años.

GARNÉS, A. España. (2010) en su investigación “Estudio de las fuentes de estrés laboral en médicos residentes” indica que hay mayor estrés laboral en los médicos más jóvenes.

En la presente tesis los datos muestran que la mayoría (96) en un 50,5% son jóvenes (22-29 años).



Sexo

VÉLIZ, M. DÍAZ, H. Cuba. (2009) en su estudio: “Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez. Sagua la grande” obtiene que de todos los investigados en su estudio, 64% correspondieron al sexo femenino.

GARNÉS, A. España. (2010) en su investigación “Estudio de las fuentes de estrés laboral en médicos residentes” indica que hay mayor estrés laboral en las mujeres.

BREILH, J. Quito. (2009), en su estudio “Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental. Deterioro de la salud de los internos en Quito”. Indica que el estrés fue mayor en mujeres (79.3%).

MERINO, P. Quito. (2009), en su estudio “Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en médicos residentes y posgradistas que laboran en el hospital Eugenio Espejo de la ciudad de Quito”. Indica que el estrés fue mayor en un 53% en las mujeres.

Nuestra investigación demuestra que la mayor parte (74) en un 52,1% son de sexo femenino.

Estado civil

VÉLIZ, M. DÍAZ, H. Cuba. (2009) en su estudio: “Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez. Sagua la grande” obtiene que la mayoría (88.5%) estaban casados.

Los datos de nuestro estudio muestran que 80 (51,6%) son solteros.

Cargo

BREILH, J. Quito. (2009), en su estudio “Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental. Deterioro de la salud de los internos en Quito”. Indica el 78.2% de la población de internos se encontró como el grupo más estresado

La presente tesis concluye que la mayoría, 58 (63%) son residentes.



Área de trabajo

ANELLO, S. MARCANO, E. GUERRA. Venezuela. (2000) en el estudio “Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes. Mérida” presentaron más estrés en el área de emergencia.

ARENAS, J. España. (2006) en su estudio “Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel”. Encontró mayor estrés en los médicos residentes de medicina interna, cirugía general y anestesiología.

Nuestro estudio indica que existe mayor estrés laboran en el área de cirugía 60,9 (28%).

Alfa de Cronbach

Hernández, J. Cuba. (2003). en su estudio “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención” mostró un coeficiente Alfa de Cronbach general de 0,83 y una correlación promedio ítems-total de 0,32.

La presente investigación obtiene un Alfa de Cronbach de 0,940 y correlación de 0,982.



CAPITULO VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

La investigación realizada bajo el nombre: Desarrollo y validación del test de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013, concluye que la prueba tiene tantas 5 dimensiones (factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos) obtiene puntuaciones en los sujetos de estudio de: estrés leve: 65 (24,9%), estrés moderado 134 (51,3%), estrés severo 62 (23,8%)

El test "Medic-estrés" tiene una consistencia interna de 0,940 (Alfa de Cronbach) por lo tanto se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

El test "Medic-estrés" obtiene en el análisis de correlaciones 0,982 es decir, los cambios en una de las variables influyen en los cambios de la otra lo que significa que estamos ante dimensiones de un mismo constructo.

Al aplicar el test retest se encuentra una asociación estadísticamente significativa entre las variables carga laboral y edad con el nivel de estrés.

7.2 RECOMENDACIONES

Recomendamos al Ministerio de Salud Pública utilizar nuestra prueba para medir el grado de estrés en el personal de salud, con el objetivo de llevar a cabo acciones destinadas a disminuir el mismo, mejorando no solo el estado de salud sino además el rendimiento laboral del personal sanitario; para beneficio de los mismos y de los pacientes.

Realizar una investigación a profundidad de los grupos con mayor grado de estrés laboral en el ámbito de la salud, que según nuestra investigación son: mujeres, solteros, que laboran en el área de cirugía y residentes, para lograr identificar los agentes estresores y ejecutar planes de intervención hacia los mismos.



8. BIBLIOGRAFÍA

1. Cando A. Estrés laboral. 2009;15:159[Sitio en Internet].Disponible en http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm. Acceso: 2/11/12
2. Instituto Regional de Seguridad de salud en el trabajo. La violencia en el sector sanitario. Madrid. 2007. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>. Acceso 2/01/2013.
3. Hospital Vicente Corral Moscoso Ministerio de Salud Pública. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.salud.gob.ec/tag/hospital-vicente-corrall-moscoso/> Acceso: 22/11/12
4. Ministro de Relaciones Laborales. Registro Oficial N° 921. Quito 2013. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.cip.org.ec/attachments/article/810/REGISTRO%20OFICIAL%20No%20921.pdf> Acceso: 2/11/12
5. Paris L, Omar A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. Estudios de Psicología 2008;13(3): 233-244. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v13n3/a06v13n3.pdf>. Acceso: 19/01/13.
6. Boada J, FicapalP. Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. España: Editorial UOC; 2012.
7. Guillén C. (2011). Estrés Laboral: Kit para trabajadores. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [Sitio en Internet].Disponible en: http://osha.europea.eu/es/publications/reports/es_es_ener1-summary_pdf. Acceso: 19/01/2013
8. Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009). Riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. [Sitio en Internet]. Disponible en: http://www.mutuanavarra.es/documentacion/MN_guiaestres.pdf. Acceso:22/12/ 2012.



9. Pesantez L.(2012). Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en el Hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues. Durante el año 2011-2012. (Tesis para licenciada en psicología). Ecuador: Universidad Particular de Loja, 2012. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3670/1/PESANTEZ%20MOLINA%20LOURDES%20DEL%20ROSARIO.pdf> Acceso: 17/01/13
10. Breilh J. Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental. Deterioro de la salud de los internos en Quito, Ecuador. Revista oficial del colegio de médicos del Azuay Marzo 2009, pág. 8-19.
11. Véliz M, Díaz H, Francia K, Guillen A. Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez. Sagua la grande. Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias 2009; 8(2). [Sitio en Internet]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol8_2_09/mie06209.htm#categoria. Acceso 23 de Enero 2013.
12. ALVAREZ, A. ARCE, M. Argentina. Síndrome de Burnout en Médicos de Hospitales Públicos de la Ciudad de Corrientes. 2005. Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina- Nº 141. Pág 27-30.
13. D'Anello S, Marcano E, Guerra JC. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes. MedULA, Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Vol. 9 Nº 1-4. 2000. (2003). Mérida. Venezuela. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/21802/1/articulo1.pdf> Acceso: 23 de Enero del 2013.
14. Azocar M, Betancourt Y. Estrés laboral en el personal de la Unidad Oncológica del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá (Tesis De Doctorado). Venezuela: Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, 2010. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2319/1/TESIS%20DIGITALIZADA%20YARI-MARIAN...pdf>. Acceso: 19/01/13



15. Arenas J. Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel. *Cirujano General* 2006; Vol. 28 Núm. 2: 103-109. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2006/cg062h.pdf>. Acceso 2/01/2013.
16. Hernández, J. Cuba. (2003). “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención” [Sitio en Internet]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol29_2_03/spu02203.htm. Acceso 2/01/2013.
17. Peiro, J. Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. [Sitio en Internet]. Disponible en: http://www.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf. Acceso 2/01/2013.
18. Williams, S. Cooper, L. Manejo del estrés en el trabajo. México: El manual moderno; 2004.
19. Oblitas, G. Luis A. Psicología de la salud y calidad de vida, Tercera edición. México, CengageLearning Editores, 2010
20. Acosta, José. Gestión del estrés. España, Bresca Editorial, 2008.
21. Gispert, Carlos. Enciclopedia de la psicología. España, Editorial Océano, 2007.
22. Puente, Aníbal. Psicología contemporánea básica y aplicada. España, Ediciones Pirámide, 2011.
23. Banchs, R. M., González, P., Morera, J. Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 3-4.
24. Sánchez, Pilar. Estrés laboral. 2010. Disponible en <http://pisaal.blogia.com/2010/043002-definicion-de-estres-laboral.php> Acceso 17 Octubre 2012
25. Susbielles, Julián .Factores tensionales o agentes del estrés. 7 de julio 2009. Disponible en <http://estreslaboral.fullblog.com.ar/factores-tensionales-o-agentes-del-estres-731236868768.html> Acceso 17 Octubre 2012



26. Williams, Stephen y Lesley Cooper. Manejo del estrés en el trabajo. México, El manual moderno, 2004
27. Cando, Antonio. Estrés laboral. España 2002. Disponible en http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
28. Mansilla, Fernando. Estrés laboral. Madrid 2011. Disponible en http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_5.shtml
29. Mansilla, Fernando. El estrés laboral y su prevención. Madrid 2011. Disponible en http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
30. Campos, M. A. Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química. 2006
31. Acosta, José. Gestión del estrés. España, Bresca Editorial, 2008.
32. Componente Socio-Demográfico. Ministerio de Salud Pública 2012. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.salud.gob.ec/componentes/> Acceso: 2/11/13
- 33.- Sergas, Epidat 4.0, Ayuda de Concordancia y consistencia. Junio 2012. [Sitio en Internet]. Disponible en: <http://www.sergas.es/gal/documentacionTecnica/docs/SaudePublica/Apli/Epidat4/Ayuda/Concordancia%20y%20consistencia.pdf>



9. ANEXOS

ANEXO # 1



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE MEDICINA**

Oficio no. 046-DEM-13
Cuenca, enero 31 de 2013

Doctora
Adriana Moreno Morejón
Directora del Hospital "Vicente Corral Moscoso"
Ciudad

De mi consideración:

Luego de saludarle muy cordialmente, me permito solicitar a usted se autorice el ingreso a las diferentes áreas del Hospital, de nuestros estudiantes señores Sandra Mercedes Solís Ávila, Francisco Javier Urgilés González y Mariela del Carmen Uyaguari Morocho, quienes requieren realizar la aplicación de un test sobre "Desarrollo y validación del test, de stress laboral en Médicos e Internos del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013".

Agradezco anticipadamente por su gentil atención, esperando contar con su aprobación en virtud que forma parte de su trabajo de investigación para la elaboración de su tesis de fin de carrera.

Atentamente,

Dra. Dénise Solíz Carrión
Directora de la Escuela de Medicina



*Autorizado previa presentación
del test*

Av. El Paraiso 3-52 teléfono:593-7- 4051155 / 4051000 ext. 3111 Fax: 4051157
casilla 01-01-1891 E-mail: demed@ucuenca.edu.ec
Cuenca - Ecuador





ANEXO # 2
UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE MEDICINA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Sandra Mercedes Solís Ávila, Francisco Javier Urgilés González, Mariela del Carmen Uyaguari Morocho, estudiantes de quinto año de la Escuela de Medicina, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Cuenca, quienes estamos realizando el proyecto: **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS E INTERNOS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013**, como tesis previa a la obtención del título de Médicos, solicitamos a usted su colaboración en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Para la realización del mismo usted deberá responder algunas preguntas.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Una vez que haya comprendido el estudio y si desea participar, entonces se le pedirá que firme esta hoja de consentimiento.

Información del estudio: en este estudio se tiene planificado realizar la aplicación de un formulario donde contestará, datos sociodemográficos como edad, sexo, estado civil, área de trabajo, años de servicio, cargo, especialidad y el test “Medic-estrés”.

Riesgos del Estudio: la participación en la presente investigación no implica riesgo alguno.



Beneficios: la información obtenida será utilizada para la validación de un test que permita medir el estrés laboral en Médicos e Internos, aportando así al conocimiento científico y al campo de la salud laboral con una herramienta objetiva, y confiable.

Confidencialidad: cualquier información obtenida en este estudio se guardará en un archivo, el cual solo los investigadores manejen la información presente en el mismo, evitando así la identificación de la persona que llenó la encuesta.

Su participación es voluntaria, su decisión no afectará de ninguna manera el trato dentro del Hospital Vicente Corral Moscoso. Ni tendrá repercusiones con las autoridades del mismo.

Yo, _____, con número de cédula de identidad _____, he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto la participación en este estudio de investigación.

Firma del participante

Fecha



Universidad de Cuenca
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela de Medicina

TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS E INTERNOS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO CUENCA 2013.

Formulario # ____

Instrucciones: marque donde corresponda

1. **Edad:** ____ (años cumplidos)

- 5.7 Pediatría
5.8 Administrativa
5.9 Otros

2. **Sexo:**

- 2.1 Masculino
2.2 Femenino

3. **Estado civil:**

- 3.1 Soltero
3.2 Casado
3.3 Divorciado
3.4 Viudo
3.5 Unión libre
3.6 Otro

4. **Cargo:**

- 4.1 Interno
4.2 Residente
4.3 Tratante
4.4 Otros

5. **Área de trabajo:**

- 5.1 Emergencia
5.2 Gineco-Obstetricia
5.3 Cirugía
5.4 Clínica
5.5 Cuidados Intensivo
5.6 Oncología



6. Cuestionario

Preguntas	Casi Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Casi Siempre
¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital?				
¿La falta de instrumentos tecnológicos de punta para un diagnóstico adecuado, le preocupa?				
¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital?				
¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación?				
¿Le molesta la Iluminación en el lugar de trabajo?				
¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente?				
¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia?				
¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital?				
¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario?				
¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de evaluación?				
¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital?				
¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital?				
¿Le preocupa el tiempo límite destinado para la consulta externa de cada paciente?				
¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas?				
¿Se ha sentido agotado los días de guardia?				
¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros?				
¿Siente que su preparación académica es inadecuada?				
¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias?				
¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares?				
¿Le incomoda la presencia de familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización?				
¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo?				
¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores?				
¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo?				
¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital?				
¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos?				
¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos?				



Preguntas	Casi Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Casi Siempre
¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares?				
¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo?				
¿Son insuficientes sus horas de sueño?				
¿Le angustia el manejo de urgencias?				
¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad?				
¿Teme perder el empleo?				
¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende?				
¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital?				
¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO # 3 VALIDACION POR JUECES

Cuenca, Enero del 2014

Yo Sonia C. Niveloc psicólogo clínico, he revisado el test de estrés laboral "Medic-estrés" propuesto por los señores Sandra Mercedes Solís Ávila, Francisco Javier Urgilés González, Mariela del Carmen Uyaguari Morocho, estudiantes de quinto año de la Escuela de Medicina, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Cuenca y encuentro que es adecuado a los objetivos del mismo.

Atentamente:


010258463-8
Psicólogo clínico,



Cuenca, Enero del 2014

Yo Lois Paguay Muñoz psicólogo clínico, he revisado el test de estrés laboral "Medic-estrés" propuesto por los señores Sandra Mercedes Solís Ávila, Francisco Javier Urgilés González, Mariela del Carmen Uyaguari Morocho, estudiantes de quinto año de la Escuela de Medicina, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Cuenca y encuentro que es adecuado a los objetivos del mismo.

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink, reading 'Lois Paguay Muñoz', written over a horizontal line.

Psicólogo clínico.



Cuenca, 2013

Doctor(a)/Psicólogo Clínico(a)

Presente.

De mi consideración:

Nosotros, Sandra Mercedes Solís Ávila, Francisco Javier Urgilés González, Mariela del Carmen Uyaguari Morocho, estudiantes de quinto año de la Escuela de Medicina, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad de Cuenca, con un cordial saludo nos dirigimos a usted para solicitarle de la manera más comedida, se digne colaborar como Experto revisando **EL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS E INTERNOS** desarrollado como parte de nuestra tesis **DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS E INTERNOS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO, CUENCA 2013**, previa a la obtención del título de Médicos, dirigida por el Dr. Julio Jaramillo Oyervide.

La escala que hemos construido consta de 5 dimensiones cada una con 7 ítems. Documento adjunto a la presente.

En la actualidad nos encontramos en la fase de desarrollo de **EL TEST DE ESTRÉS LABORAL EN MÉDICOS E INTERNOS DEL HOSPITAL VICENTE CORRAL MOSCOSO** y nos gustaría contar con su colaboración para la revisión de su contenido. Le rogamos llenar la hoja de evaluación del **TEST DE ESTRÉS LABORAL** que encontrará adjunto a la presente, la cual será recogida tan pronto usted haya terminado su evaluación.

Por la favorable atención que se digne dar a la presente, le anticipamos nuestro agradecimiento.

Atentamente:

.....
Sandra M. Solís Ávila
CI. 0302475496

.....
Francisco J. Urgilés G.
CI. 0301588893

.....
Mariela Uyaguari Morocho
CI. 0105085500



Formato de validación por Expertos de el Test de Estrés Laboral en Médicos e Internos del Hospital Vicente Corral Moscoso

Instructivo: Revisar las siguientes preguntas y dar su opinión de experto considerando la pertinencia y adecuación de las mismas. Tomar en cuenta los criterios de Pertinencia y Adecuación descritos a continuación:

Pertinencia.- ¿las diferentes preguntas del cuestionario contribuyen a los objetivos planteados?

Objetivo general

Desarrollar y validar un test de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso de la ciudad de Cuenca, año 2013.

Objetivos específicos

- Desarrollar un test para medir estrés laboral intrahospitalario de médicos e internos
- Evaluar la consistencia y fiabilidad de la escala creada.
- Determinar la validez interna de la prueba.

Adecuación.- ¿están el lenguaje y la redacción del cuestionario adecuados para Médicos/as e Internos/as?

Comentarios.- Por favor si tiene alguna observación a las distintas preguntas consígnela en el apartado *comentarios*.

Análisis e interpretación.- Los resultados de la aplicación a 2 expertos en Psicología Clínica con amplios conocimientos en Psicometría serán sometidos a análisis estadístico, se obtendrán: la media y el desvío estándar. Una media de mayor o igual a 3 nos indicarán que la apreciación de los expertos es buena; mientras que valores menores 3 obligan a revisar los comentarios que permitirán tomar una decisión de dejar el ítem en particular o considerar cambiarlo, esta decisión hay que tomarla a la luz del resultado de la adecuación y de la pertinencia. El desvío estándar nos permitirá saber si hay diversidad y constatar si los valores están concentrados o están polarizados, es decir, si el valor medio ha sido obtenido de forma unánime o con valores extremos. Este análisis se realiza



de forma independiente tanto para la pertinencia como para la adecuación ya que pueden existir divergencias entre los mismos. Luego de realizada esta operación estadística se hace una justificación de los cambios y de los no cambios en el informe de validación.

Test De Estrés Laboral en Médicos e Internos del Hospital Vicente Corral Moscoso.

Instrucciones: marque con una (x) según la frecuencia con la que presenta las siguientes situaciones.

Preguntas	Casi Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Casi Siempre
1. ¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital?				
2. ¿La falta de instrumentos tecnológicos de punta para un diagnóstico adecuado, le preocupa?				
3. ¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital?				
4. ¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación?				
5. ¿Le molesta la Iluminación en el lugar de trabajo?				
6. ¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente?				
7. ¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia?				
8. ¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital?				
9. ¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario?				
10. ¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de evaluación?				
11. ¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital?				
12. ¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital?				
13. ¿Le preocupa el tiempo límite destinado para la consulta externa de cada paciente?				
14. ¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas?				
15. ¿Se ha sentido agotado los días de guardia?				
16. ¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros?				
17. ¿Siente que su preparación académica es inadecuada?				
18. ¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias?				
19. ¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares?				
20. ¿Le incomoda la presencia de familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización?				
21. ¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo?				
22. ¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores?				



23. Preguntas	Casi Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Casi Siempre
24. ¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo?				
25. ¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital?				
26. ¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos?				
27. ¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos?				
28. ¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares?				
29. ¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo?				
30. ¿Son insuficientes sus horas de sueño?				
31. ¿Le angustia el manejo de urgencias?				
32. ¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad?				
33. ¿Teme perder el empleo?				
34. ¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende?				
35. ¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital?				
36. ¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades?				



Formato de validación por Expertos Test De Estrés Laboral en Médicos e Internos del Hospital Vicente Corral Moscoso

Instrucciones: Marque por favor en el numeral que usted considere, tanto para la pertinencia como para la adecuación, y de necesitar de un comentario siéntase libre de hacerlo.

NUMERO DE PREGUNTA	PERTINENCIA					ADECUACIÓN				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
PREGUNTA # 1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 8	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 9	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 10	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 11	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 12	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										



--

NUMERO DE PREGUNTA	PERTINENCIA					ADECUACIÓN				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
PREGUNTA # 14	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 15	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 16	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 17	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 18	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 19	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 20	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 21	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 22	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 23	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 24	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 25	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 26	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 27	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIO:										
PREGUNTA # 28	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 29	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5



COMENTARIOS:										
NUMERO DE PREGUNTA	PERTINENCIA					ADECUACIÓN				
PREGUNTA # 30	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 31	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 32	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 33	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 34	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										
PREGUNTA # 35	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
COMENTARIOS:										