



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE
LA SALUD Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA
(CARCHI- TULCÁN) DURANTE EL PERIODO DE
SEPTIEMBRE – OCTUBRE DEL 2016”**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE MÉDICO CIRUJANO**

AUTORES:

FABRICIO DANIEL VELÁSQUEZ CAIZALUISA

DANIEL ALEJANDRO VILLAVICENCIO CHAVEZ

Tutor: Dr. Gonzalo Montero

QUITO – 2016



Título:

“Nivel de Estrés Laboral en el Personal Profesional de Salud y su Relación con el Desempeño Laboral del Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi - Tulcán) Durante el Periodo de Septiembre – Octubre del 2016”.

Lugar:

Hospital Luis Gabriel Dávila de la Ciudad de Tulcán, Carchi – Ecuador.

Autores:

Fabricio Daniel Velásquez Caizaluisa.

Daniel Alejandro Villavicencio Chávez.

Tutor:

Dr. Montero Moreta Gonzalo Eduardo



Agradecimiento:

Agradezco a mi hermano Rafael Adolfo Villavicencio Chávez por estar siempre presente con su apoyo incondicional, fue la persona que inspiró mi vocación por la medicina, además agradezco a mi madre Dixi Mabel Chávez Vargas, a mi padre Rafael Patricio Villavicencio Acuña, a mi hermana Mabel Villavicencio y mis sobrinas. Me tomo el tiempo de nombrar a cada una de los nombres de mi familia ya que ellos siempre están en esos momentos cruciales de nuestras vidas, por ellos es que me encuentro en esta situación maravillosa de mi vida, como lo mencionó el Novelista Alemán Mateo (1547 – 1613) “No hay palabras ni pincel que llegue a manifestar el amor a la Familia” yo trato de agradecerles con este humilde gesto.

Daniel A. Villavicencio Ch.

Agradezco a mis Padres, hermano y abuelos por su apoyo para que logre alcanzar esta meta en mi vida que puede que fue difícil pero al mismo tiempo este logro está llenando de felicidad a mi familia y a todas las personas que me rodean, porque mi familia y mi persona “nos mantenemos unidos gracias a un mismo pensar y propósito” Corintios 1:10.

Fabricio Daniel Velásquez Ca.

De igual manera agradecemos a los Docentes de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por su capacidad compartir su sabiduría y de guiarnos por el camino correcto de la medicina para poder ser un gran profesional.

También, queremos agradecer al personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila que durante nuestra estancia en esta institución supieron colaborarnos en la recolección de nuestros datos estadísticos y darnos una bienvenida agradable. Además, agradecemos a nuestro Tutor Dr. Gonzalo Montero que nos supo guiar en este de muchos logros para superar este gran paso en nuestras vidas.

A todos estas personas, les agradecemos por la paciencia y por enseñarnos a ser un profesional y humano, gracias por eso y muchas otras cosas.



Contenido

Título:	II
Lugar:.....	II
Autores:.....	II
Tutor:.....	II
RESUMEN	1
CAPITULO I	4
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
CAPITULO II	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Caracterización del Estrés	6
Tipos de Estrés	6
Fases del Estrés	7
Respuestas Fisiológicas	8
2.2 Personal de la Salud y Estrés.....	11
Profesional Médico	11
Personal de Enfermería.....	12
2.3 Estrés Laboral	13
Prevalencia de Estrés Laboral.....	14
Modelo de Estrés Laboral.....	16
Estresores Laborales	18
2.4 Complicaciones del Estrés Laboral	20
Desempeño Laboral	21
2.5 Planeación para el Buen Desempeño Laboral.....	21
2.6 Validación de las Escalas para la Percepción del Estrés Laboral y Desempeño Laboral.....	22
La escala de Estrés Percibido (PSS)	22
La escala de Desempeño Laboral	23
CAPITULO III	25
MATERIALES Y METODOS.....	25
OBJETIVO GENERAL.....	25
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	25



HIPÓTESIS:.....	26
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	27
MUESTRA:	29
PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:	31
ANÁLISIS DE DATOS:.....	31
INSTRUMENTOS:	31
ASPECTOS BIOETICOS:.....	32
CAPITULO IV	33
RESULTADOS	33
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	33
ANÁLISIS BIVARIADO:.....	44
CAPITULO V	59
DISCUSIÒN.....	59
CAPITULO VI	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
Conclusiones	65
Recomendaciones	67
BIBLIOGRAFÌA	69
ANEXOS	72
Anexo 1: Escala del Estrés Percibido	72
Anexo 2: Escala de Desempeño Laboral	73
ANEXO 3: Consentimiento Informado	75



LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Fases del Estrés.....	8
Figura 2. Cascada del Estrés.....	9



LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICO 1. DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	33
GRAFICO 2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN EL SEXO. AÑO 2016.....	35
GRAFICO 3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN SU PROFESIÓN. AÑO 2016.....	37
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA SEGÚN EL SERVICIO. AÑO 2016.....	38
GRAFICO 5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA 2016 SEGÚN EL TIEMPO DE TRABAJO (EN AÑOS). AÑO 2016.....	39
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN LA JORNADA LABORAL DIARIA. AÑO 2016.....	40
GRAFICO 7. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN EL TIPO DE PACIENTE ATENDIDO. AÑO 2016.....	41
GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA EN EL AÑO 2016.....	42
GRAFICO 9. DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA EN EL AÑO 2016.....	43



LISTA DE TABLAS

TABLA 1. GRUPOS ETARIOS.....	34
TABLA 2. PROPORCIÓN DE ENFERMERAS Y MÉDICOS.....	36
TABLA 3. NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN ESCALA PSS10 EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.....	44
TABLA 4. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD.....	45
TABLA 5. RELACIÓN DE PROFESIÓN DE PERSONAL MÉDICO Y EL NIVEL DE ESTRÉS.....	47
TABLA 6. RELACIÓN ENTRE LAS HORAS DE JORNADA LABORAL DIARIA Y EL NIVEL DE ESTRÉS Y SU DESEMPEÑO LABORAL.....	48
TABLA 7. RELACIÓN DE LAS HORAS DE JORNADA LABORAL DIARIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE LA ESCALA LIKERT.....	49
TABLA 8. RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SI TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN.....	50
TABLA 9. RELACIÓN DEL TIPO DE CUIDADO QUE REQUIERE EL PACIENTE Y EL NIVEL DE ESTRÉS DE PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DAVILA. AÑO 2016.....	52
TABLA 10. RELACIÓN DEL TIPO DE CUIDADO QUE REQUIERE EL PACIENTE Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL.....	53
TABLA 11. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y LA EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.....	54
TABLA 12. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.....	55
TABLA 13. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL SERVICIO DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. Año 2016.....	57



RESUMEN

INTRODUCCIÓN: El presente estudio se realizó en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la ciudad de Tulcán ubicado en la provincia del Carchi, durante el periodo de septiembre a octubre del año 2016, en el mismo participó únicamente el personal profesional de salud, el cual comprende médicos (tratantes, residentes, especialistas) y enfermeras de los servicios de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología, Dermatología, Oftalmología, Geriatria y Unidad de cuidados intensivos.

MATERIALES Y METODOS: El objetivo de ésta investigación consistió en relacionar el **nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su asociación con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en dicha casa de salud.** El estudio se realizó mediante la aplicación de dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral; la primera escala (escala PSS-10) evalúa el nivel de estrés mediante cinco puntuaciones valorando diez ítems, los cuales se enfocan en situaciones que ha tenido el participante durante su trabajo en los últimos 30 días, y la otra escala que valora la autopercepción del desempeño laboral, fueron aplicadas al personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. El presente es un estudio analítico, observacional de tipo transversal, con una sola muestra del personal profesional del hospital Luis G Dávila, en el que incluyeron variables como: nivel de estrés, grado de desempeño laboral, tipo de cargo o función en el hospital, tipo de servicio, tiempo de trabajo diario, tipo de paciente hospitalizado en el servicio, edad del personal profesional de salud, si realiza consulta privada en el caso de los médicos, años de trabajo en la institución, etc.; los



datos se recolectaron y posteriormente fueron tabulados en el programa EXCEL y luego analizados con el programa SPSS v.23.

RESULTADOS: En el presente estudio se recogió una muestra de 167 profesionales de la salud del Hospital Luis G. Dávila, obteniendo 120 participantes (71,9%) con nivel de estrés percibido, de los cuales 96 (57,5 %) presentaron un nivel de estrés bajo mientras que 24 (14,4 %) presentaron un nivel de estrés alto. Además se evidenció que los participantes que presentaban estrés en esta Institución de Salud van a mostrar una disminución leve en su desempeño laboral, es decir, que el estrés si presenta una relación con el desempeño laboral, todo esto con una relación estadísticamente significativa y un valor de $p=0,000$.

CONCLUSIONES: El estrés es una enfermedad laboral muy común en la actualidad que puede afectar a cualquier persona independientemente de la institución en la que se encuentre laborando y del cargo que desarrolle en la misma, además se ve reflejado en la autopercepción del desempeño laboral de cada profesional de la salud.

Además, el estudio indicó la necesidad de investigar más a fondo la carga emocional que tiene el personal médico y el de enfermería, tomando en cuenta el trabajo diario al que están sometidos y las condiciones extrínsecas, es decir determinar el origen específico del estrés. Si bien es cierto, las condiciones personales y familiares suelen alterar la percepción del estrés, también lo hace el ambiente laboral al que se expone el personal de salud para que presente algún nivel de estrés, y esto se verá reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo anotado es este un tema en el que debemos intervenir de



manera temprana y así evitaremos en un futuro los problemas relacionados con la salud y el desempeño del personal.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social; es así que se establece que el estrés es una de las patologías en auge durante los últimos años que ha conllevado un impacto en la salud, no solo de los trabajadores, sino también en el progreso de las empresas donde desempeñan sus labores; es conocido que una persona necesita de un motor que pueda incentivar la toma de decisiones y actitudes para poder desarrollarse como persona, sin embargo, cuando el estrés es perjudicial y permanece como un estímulo constante, cambia a ser un distrés que dependiendo de la canalización de respuesta que tenga la persona, se podría traducir en la aparición de patologías psicosociales con una posible somatización.

Ninguna profesión está exenta de desarrollar ésta enfermedad, es por eso que los profesionales de la salud no son la excepción, y que por la responsabilidad que lleva realizar su trabajo, son personas en alto riesgo de presentar estrés laboral que tendrá consecuencias en su desempeño laboral.

Es indispensable valorar como ha sido la respuesta al estrés en el desempeño del personal de salud e investigar como esto repercute sobre la calidad del servicio que estén brindando a la población que acude a una unidad hospitalaria en busca de ayuda y al hablar de servicio no solo es la calidad sino también la calidez.



JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de investigación está enfocado en relacionar el nivel de estrés que presenta el personal profesional de salud con su desempeño laboral en cada servicio de hospitalización del Hospital Luis Gabriel Dávila, El estrés representa un gran problema en el ejercicio de las actividades laborales y por lo tanto ocasiona un efecto negativo en el funcionamiento laboral de la persona teniendo como efecto un mal desempeño y escaso poder resolutivo ante cualquier circunstancia de trabajo diario que se presente en su servicio; también ocasionando falencias en lo que se refiere a la atención al paciente, administración de medicación, en el caso de enfermeras, falta de concentración en las actividades que se realiza a diario y como resultado obteniendo un desempeño pobre e insuficiente para las necesidades del servicio.

El estrés hoy en día es una problemática que afecta en su mayoría al campo laboral, debido a que tiene como población blanco, a todo el personal productivo ya sean oficinistas, burócratas, personal de salud, personal de seguridad, docentes, etc.; por lo tanto se debe dejar en claro cuáles son los agravantes de esta enfermedad y complicaciones que pueden presentarse a futuro. Es por esto que mediante éste estudio queremos profundizar en ésta temática y proponer soluciones a la problemática que causa gran número los ausentismos laborales, mediante una práctica saludable para contrarrestar el estrés.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Caracterización del Estrés

La palabra estrés proviene del griego “stringere, que significa provocar tensión” (Comín, Fuente, García, 2009). Se la define como “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (Consejo de Salud Ocupacional, 2016). El estrés es un estado provocado por diversas situaciones y se viene dando desde muchos años atrás, cuando los individuos utilizaban este comportamiento como medio de supervivencia, pero en la actualidad el estrés no tiene una adecuada respuesta por parte de las personas y las actividades a las que se deben en su labor diaria, que cada vez son de mayor complejidad, por lo que ya no actúa como una medida de supervivencia, sino un estímulo negativo que puede ocasionar problemas graves de salud.

Tipos de Estrés

“Algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés es dañino” (Carmargo B, 1983).

Se ha comprobado que la forma de canalizar la respuesta al estrés puede ser positiva (Eustrés) o negativa (Distrés) para el desempeño de la persona, es así como, si ésta respuesta es negativa esto se verá reflejado en consecuencias nocivas para la salud física y mental, mientras que si la respuesta es positiva se observará una adecuada adaptación.



“Eustrés: estrés necesario, es la cantidad óptima, no es dañina y es una cantidad de estrés esencial para la vida, el crecimiento y la sobrevivencia” (Carmargo B, 1983).

Podemos entender que éste tipo de estrés se traduciría en el motor que motiva a tomar decisiones, emprender actividades, y esto traerá efectos beneficiosos para el desarrollo y realización como personas.

“Distrés: considerado un estrés dañino, patológico, que destruye el organismo, es acumulable, mata neuronas del hipocampo, contribuye a patologías psicosomáticas" (Carmargo B, 1983).

A diferencia del eustrés, el distrés provocará un efecto negativo en el desarrollo adecuado de la persona traducido en el estancamiento que provocará la inhabilitación de la persona a continuar con su vida normal resultando en somatización y discomfort en su vida.

Fases del Estrés

Existe la teoría fisiológica de la respuesta al estrés establecida por Hans Selye, endocrinólogo, quien lo define en el concepto de conjunto de procesos fisiológicos que ocurren en respuesta a un estresor, lo denominó, Síndrome General de Adaptación, el cual está constituido por 3 fases (Figura 1):

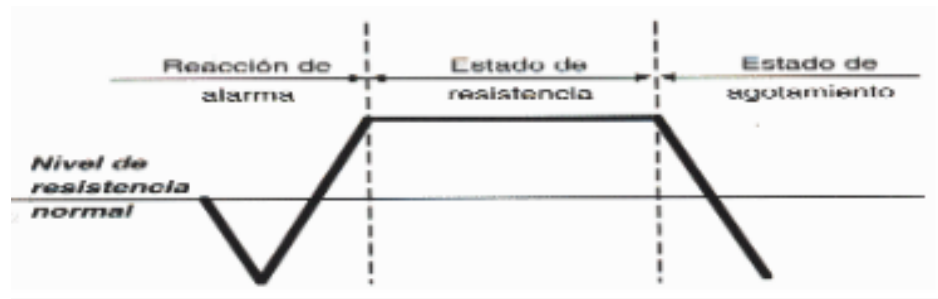
Fase de alarma: “El organismo reacciona ante un estresor activando el sistema nervioso simpático, (...) facilitando los recursos ante una actuación. La fase dura poco tiempo pero el organismo necesita recuperarse, si no existe ésta recuperación inicia la fase de resistencia.”

Fase de resistencia: “el organismo sigue reaccionando produciendo distintas alteraciones metabólicas, cuando ésta fase no se puede mantener más, inicia la fase de agotamiento.”

Fase de agotamiento: “el organismo colapsa por la intensidad del estrés que puede provocar alteraciones psicosomáticas.”

(Comín, E., Fuente, I., Graci A. , 2009)

Figura. 1



Fuente: (Selye, 2000)

Respuestas Fisiológicas

La respuesta fisiológica de estrés implica a tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, presentando múltiples interconexiones que explican la amplitud de las reacciones del organismo. El estrés, tanto físico como emocional, activa una parte del sistema límbico relacionada con los componentes emocionales del cerebro. La respuesta neuronal, se transmite al hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro y que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso y en donde se provoca una respuesta hormonal, estimula la hipófisis (glándula situada en la base del cerebro) para que secrete a la sangre otra hormona, ACTH (corticotropina).

Esta, a su vez, estimula las glándulas suprarrenales, situadas encima de los riñones (Del Hoyo M, 2005).

Es así como el organismo de un individuo responde a un estímulo estresante, en este caso el estresor es el trabajo, si el estímulo es leve, el efecto será satisfactorio y su respuesta será eficiente, pero si el estímulo es intenso el efecto va a ser perjudicial para la salud, en la siguiente figura se describe gráficamente la cascada del estrés. (Figura 2)

Figura 2. Cascada del estrés:



Fuente: (Del Hoyo M, 2005)

Respuesta Cognitiva

La capacidad de pensar y percibir pertenece a la corteza cerebral, pero no podría hacer ninguna de las dos cosas si no se encontrara alerta. Por tanto, a



la formación reticular corresponde el papel de alertar a la corteza y dirigir su atención hacia los mensajes sensoriales que recibe. La alerta va a favorecer que los estímulos alcancen la corteza, facilitando los comportamientos de adaptación. Ahora bien, si se da una hiperestimulación, el cerebro se fatiga, bloqueándose la formación reticular y haciendo que el mensaje quede inhibido, disminuyendo la capacidad de respuesta al estrés (Del Hoyo M, 2005).

En esta respuesta al estrés la persona siempre necesita estar alerta o en estado de vigilia para poder realizar un objetivo determinado eficazmente pero al sobrecargarlo con un estímulo estresante el individuo no podrá desempeñar un trabajo adecuado y por ende presentará fallas.

Respuestas de Comportamiento

“Las conductas básicas son: el enfrentamiento, la huida o evitación y la pasividad. Las dos primeras llevan consigo un alto nivel de activación fisiológica. (...). La pasividad, tiene una activación fisiológica menor, lo que implica que las consecuencias negativas serán menores” (Del Hoyo M, 2005).

Las dos respuestas principales son necesarias para la sobrevivencia, es decir que presentan un nivel de estrés mayor mientras que la otra conducta que es el hacer nada es utilizada por la mayoría de las personas que no toman en serio a esta patología, al pensar que es una situación que no necesita tratamiento o que no les llevará a una patología mortal en el futuro, por no existir una adecuada información sobre dicha enfermedad.

Afrontamiento del Estrés



Se ha realizado diferentes estudios en los que se demuestran que existen diferentes tipos de afrontamiento hacia el estrés, los mismos que se relacionan con las emociones de cada persona para poder enfrentar el estrés al que se encuentran expuestos, las formas de afrontar el estrés son “conocidas como formas activas (la reevaluación positiva y el afrontamiento centrado en la solución de problemas), que se relacionan con un mejor rendimiento; y las pasivas (autofocalización negativa, por ejemplo), con un rendimiento más bajo” (Gessely Rojas, Silvana Chang-Grozo, 2015).

2.2 Personal de la Salud y Estrés

Son carreras o especializaciones que tienen una base común, el campo de la salud y todas tienen un propósito: mejorar la calidad de vida de las personas que acuden para que se les brinde ayuda. Esta profesión de la salud tiene distintas especializaciones pero de las más importantes son el médico y la enfermera, personal con un alto riesgo para desarrollar un estado de estrés laboral.

Profesional Médico

El término médico “incluye tres dimensiones clave: el conocimiento experto, la autorregulación de la profesión y la obligación de subordinar el interés propio a las necesidades, intereses y autonomía del paciente” (Boracci R, Mauro V., 2015). La profesión de medicina es una carrera de arte y vocación, desde el siglo IV a. de J.C. donde nace con Hipócrates que es conocido como el Padre



de la medicina. El médico es una de las personas que vela por los demás antes que por su bienestar, una vida dedicada a su paciente, es una profesión que ha evolucionado en base a sus cuatro pilares fundamentales la No Maleficencia, Justicia, Autonomía y beneficencia del paciente.

El médico está sujeto a padecer estrés laboral debido a diferentes factores que se producen al ejercer el arte de curar, como son, la toma decisiones para el bienestar de las personas, el forjar una relación fuerte con su paciente, estar en una lucha constante entre la vida y la muerte, debe sobreponer los problemas de sí mismo por los problemas de sus pacientes, por esto y otras cosas es que la profesión médica está sujeta a ser un factor de riesgo para desarrollar esta patología.

Personal de Enfermería

Talvez muchas personas, sobre todo los médicos, piensen que la enfermera debe tener menos estrés debido a que ella solo cumple órdenes prescritas por el doctor , pero la atención de enfermería “se caracteriza por la relación que establece con el ser humano, tanto en situaciones de salud como de enfermedad” (Sosa M, Cuamatzi M., 2015). El personal de enfermería se encuentra en contacto por tiempos prolongados, y por qué no decir, es el que tienen el primer contacto con los pacientes. Y tienen la misma probabilidad de presentar estrés laboral.



2.3 Estrés Laboral

“Es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro” (Leka S, Griffiths A., 2004).

Como se había mencionado anteriormente dependiendo de los niveles de estrés a los cuales esté sometido una persona, se producirá eustrés o distrés. Esto también dependerá del grado de presión en el que se encuentre el individuo, y el conocimiento de su área de trabajo.

El doctor Oscar E. Slipak distingue dos tipos de estrés laboral:

Episódico

“Aquel que se produce de modo puntual y momentáneo en el tiempo. Éste tipo de estrés se caracteriza por su corta duración y su naturaleza esporádica. En la mayoría de casos se trata de una situación limitada en el tiempo, por lo que sus efectos negativos son apenas perceptibles. Sin embargo, en ocasiones, estos estresores se prolongan demasiado en el tiempo, dando lugar a estrés laboral crónico”. (Slipak O., 1996).

Crónico

“Aquel que se produce como consecuencia de una exposición repetitiva y prolongada a diversos factores estresantes. En



algunos casos es una evolución del estrés laboral episódico, que gradualmente ha ido reduciendo la resistencia (...) del empleado. Éste tipo de estrés es muy dañino y puede ocasionar consecuencias graves a medio y largo plazo”. (Slipak O., 1996)

Prevalencia de Estrés Laboral

Como se ha mencionado anteriormente el impacto del estrés en la salud de los trabajadores puede reflejarse en la aparición de enfermedades tanto físicas como mentales que inevitablemente estarán repercutiendo en el desempeño laboral. “La evidencia muestra que los riesgos psicosociales, (...), y el estrés con el trabajo están relacionados con un comportamiento de riesgo para la salud, (...), el impacto de éstos actos poco saludables es evidente, ya que cada año alrededor de 6 millones de muertes están relacionadas al consumo de tabaco, 3 millones se atribuyen al consumo de alcohol” (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Podemos concluir que éstos hábitos poco saludables tales como el consumo del alcohol, tabaco, alimentación inadecuada y sedentarismo desencadenarán enfermedades cardiovasculares como lo son síndromes coronarios, eventos cerebro-vasculares, hipertensión arterial, diabetes mellitus, además de una respuesta poco favorable a las necesidades que demanda en su lugar de trabajo llevando con esto a una cascada de hechos desafortunados que pueden terminar en el despido.



A continuación se citan encuestas e investigaciones que se han realizado para evaluar la prevalencia de presentación de estrés en diferentes países y las consecuencias que han presentado en los lugares de trabajo.

La Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo reveló que “cerca de cuarenta millones de personas en la UE sufrían estrés relacionado con el trabajo, (...), el estrés relacionado con el trabajo representó en Europa entre el 50 – 60% del total de días de trabajo perdidos, (...), 22% de la mano de obra europea sufría estrés,(...), más prevalente en los sectores de la educación y salud, agricultura, caza, silvicultura y pesca” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012).

Según la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud, más de uno de cada diez encuestados declararon haber sentido constantemente estrés o tensión (12-16%), tristeza o depresión (9-13%) o pérdida de sueño (13-19%) debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo (Benavides F, Wesseling I, Delclós G, Felknor S, Pinilla J, Rodrigo F., 2012).

En Chile, la 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral (2009) mostró que el 26.7% de los trabajadores reportaron que sufrían de carga mental, considerando su trabajo excesivo (Instituto de Seguridad Laboral, 2011).

En Brasil, un estudio encargado de examinar las ausencias por enfermedad como consecuencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales, concluyó que el 14% de las prestaciones sanitarias anuales eran debidas a



enfermedades mentales (9% para los hombres y el 16.7% para las mujeres) (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Pese a ser varios los estudios realizados en cuanto a éste tema, observamos que son los países desarrollados quienes se preocupan por investigar sobre las condiciones en que se encuentran sus trabajadores, lastimosamente los datos de estudios similares son escasos en nuestro país.

Modelo de Estrés Laboral

Se describen dos tipos de modelos de estrés laboral que dan a numerosas investigaciones médicas. El primer modelo es Demanda – Control propuesto por Karasek y Theorell en 1990, citado por Calnan, Wainwright y Almnd en el 2000 y el segundo modelo es Esfuerzo y recompensa que fue descrito por Siegrist y Marmot, en el 2004.

El Modelo Demanda – Control se describe para situaciones de estrés laboral crónico y propone 2 aspectos que producen estrés en el trabajo. Por un lado esta las exigencias demandadas al trabajador y estas pueden ser tanto psicológicas como físicas, mientras que la otra causa es el poco control que los trabajadores tienen sobre las demandas ejercidas, entendiendo esto como por ejemplo el grado de libertad para la toma de decisiones que tenga el trabajador sobre diversas tareas y además para utilizar sus habilidades. Este tipo de modelo, asociado a una autonomía elevada, hace que el trabajo sea motivador, permita el aprendizaje, generando un efecto protector sobre la salud ya que permite al trabajador desarrollar un mayor rango de estrategias para afrontar el estrés, con lo que aumentará la satisfacción laboral (Tsutsumi A. & Kawakami N., 2004). Este modelo de estrés es muy popular porque dispone de dos



factores (demanda y control), facilitando en la intervención para la reducción de la tensión laboral ya que es considerado como un trabajo desafiante y estimulante; pero también es fuertemente criticado porque se le describe como inmanejable y estresante.

El Modelo de Esfuerzo y Recompensa, tiene gran importancia en el trabajo debido a que ofrece diferentes tipos de opciones para contribuir a aumentar la eficiencia del personal mediante recompensas materiales, psicológicas y sociales. Este modelo de estrés se refiere a la falta de reciprocidad a los trabajadores de una misma institución, además de los beneficios (dinero, aumento de su autoestima o desarrollo de su trabajo) que es lo que provoca el estrés laboral (Calnan, M., Wainwright, D. & Almond, S. , 2000). Este diseño es muy apetecido por los especialistas ya que produce un incremento de la propia imagen, al incorporar las recompensas al trabajador, con lo cual también mejora el desempeño laboral.



Estresores Laborales

El estrés es la respuesta a un agente interno o externo; éste agente es el estímulo que provoca la respuesta del estrés.

Debido a que cualquier cosa puede convertirse en un estresor es imposible realizar una lista, sin embargo; se ha agrupado en tres grupos de estresores, que en ciertas situaciones tienen mayor intensidad para ser un estresor.

Estresores del Ambiente Físico

Es indiscutible el hecho de que se necesita un ambiente de confort para tener un desempeño favorable en cualquier actividad que se realiza, a continuación se enuncian ciertos estresores que pueden modificar la calidad del desempeño.

Iluminación: la luz inadecuada da como resultado un desempeño menor, una mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y una mayor frustración. (Del Hoyo M, 2005)

La iluminación es una herramienta indispensable para un correcto trabajo, ya que no solo interviene en el resultado final de la tarea asignada sino que podrá traer consecuencias a la salud del trabajador pues, podría desencadenar migrañas.

Ruido: “el ruido excesivo y/o intermitente interfiere con nuestra concentración y es fuente de frustración, (...), una prolongada exposición al ruido puede conducir a la fatiga y a una disminución del rendimiento”. (Del Hoyo M, 2005)

Un estresor de mucha intensidad es el ruido, tal es así, que se lo considera como un contaminante ambiental.



Temperatura: “un exceso de calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo para mantener la vigilancia, (...), condiciones de baja temperatura disminuyen la destreza manual”. (Del Hoyo M, 2005)

Estresores de la Tarea

Cuando la tarea se adecúa a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. Es por esto que se debe asignar la tarea al mejor capacitado ya que con eso contribuiremos a un trabajador satisfecho y una tarea correctamente realizada.

Carga Mental del Trabajo: Es la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea. Los mecanismos de carga mental pueden ser cualitativos o cuantitativos. (Del Hoyo M, 2005)

En cuanto a la sobrecarga de tipo cuantitativo, se observa cuando se designa muchas operaciones en poco tiempo, mientras que la sobrecarga cualitativa se refiere a un exceso en demandas intelectuales, es decir; no se trata de un aumento en la cantidad de trabajo sino en la dificultad de la tarea asignada.

Control sobre la Tarea: se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. (Del Hoyo M, 2005)

Estresores de la Organización

Conflicto y Ambigüedad de Rol: la combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol, (...), la ambigüedad de rol es la



falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades (Del Hoyo M, 2005). Es importante que la actividad que se pide sea correctamente informada y que ésta sea entendida por el trabajador, esto llevará a un desarrollo adecuado.

Jornada de Trabajo: cuando es excesiva produce desgaste físico y mental e impide al individuo hacer frente a las situaciones estresantes.

Relaciones Interpersonales: las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, (...), pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo u organización.

Promoción/Desarrollo de la Carrera Profesional: el desequilibrio entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración. (Del Hoyo M, 2005)

2.4 Complicaciones del Estrés Laboral

Como ya se describió anteriormente el estrés es una patología que al igual que toda otra enfermedad va a presentar complicaciones que pueden agravar la salud del paciente que en este caso es el trabajador, que se encuentra ante un estímulo estresante constante que produce “un agotamiento emocional, físico y un descenso en la predisposición por el trabajo que realiza, esto es un síndrome denominado Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP)” (Yslado M, Nuñez L, Norabuena R., 2009), y si la exposición en el trabajador continua



esto podría ocasionar una mala calidad de vida e incluso llegar a la muerte por patologías desencadenadas por el estrés.

Desempeño Laboral

Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población, en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de los servicios de salud (Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba, 2012). Entonces el estrés en el personal profesional de la salud es un estimulante principal para que la calidad y eficacia en la institución donde desempeñan su trabajo sean afectadas.

En el mundo moderno se destaca la competencia y el tiempo del trabajador, los cuales son primordiales en su estilo de vida diaria, y son una fuente de estrés permanente para el personal (P., 2001). En estos días se vive bajo una competencia tenaz para conseguir un puesto laboral estable y de buena remuneración, o tan solo para poder sobrevivir dentro de este modelo económico actual.

2.5 Planeación para el Buen Desempeño Laboral

Coulter (Coulter, 2005) describe que el planear tiene diferentes pasos como; definir las metas dentro de la organización, luego realizar una estrategia para



llevarlas a cabo, y al final coordinar en la institución para cumplir este proceso y por supuesto que sea efectivo. La planeación puede ser formal o informal. Todos los jefes planean y en parte lo hacen informalmente. Esto significa que nada está escrito y hay pocas metas. Se realiza sobre todo en empresas pequeñas, en donde el propietario o director tiene una visión acerca de hacia dónde quiere que marche su negocio y cómo quiere hacerlo.

2.6 Validación de las Escalas para la Percepción del Estrés Laboral y Desempeño Laboral.

La escala de Estrés Percibido (PSS)

Perceived Stress Scale (PSS) o la escala de estrés percibido (EEP), fue desarrollada por Cohen, Kamarck, y Mermelstein en 1983 y utilizada por primera vez para valorar situaciones estresantes de la vida, en un grupo de estudiantes universitarios (Salgado-Madrid Marlon, Mo-Carrascal Joulen, Monterrosa-Castro Álvaro, 2013). En la actualidad esta escala contiene tres modelos diferentes; la escala original que contiene 14 ítems (PSS-14), 5 años después se redujo a 10 ítems (PSS-10) y posteriormente se redujo a 4 ítems (PSS-4). La escala de percepción del estrés tiene una validez tanto en Europa, como en Norte América y Latinoamérica. En el estudio actual se utiliza la escala PSS-10 debido a que en Bogotá-Colombia se realiza la comparación de las dos escalas (PSS-14 vs PSS-10) y se observa que “la PSS-14 alcanzó consistencia interna de 0,87 y presentó dos dimensiones importantes – percepción de estrés y capacidad de afrontamiento, que dieron cuenta del 50% de la varianza y la EEP-10 coeficiente de alfa de Cronbach de 0,86 y un factor que explicó el 45% de la varianza” (Campo A, Oviedo H, Herazo E., 2014), es



decir que la PSS-14 evalúa tanto la percepción del estrés y cómo afrontarlo, de ahí por qué la consistencia interna es mejor para la PSS-10 ya que evalúa solo la percepción de estrés.

Por lo que en la versión malaya se llega a la conclusión de que la PSS - 10 es un instrumento válido y fiable para medir la percepción de estrés. Las preguntas se evalúan: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = de vez en cuando, 3 = a menudo, 4 = muy a menudo y se le interpretara sumando de todos los ítems y si el puntaje es mayor de 12 esto nos indica un bajo nivel de estrés y si es mayor a 20 nos indica un mayor o alto nivel de estrés percibido. (Anexo 1)

Puntaje	Nivel de Estrés
≥ 20	Alto
≥ 12	Bajo
≤ 11	Normal

Fuente: (Guzmán Yacaman, 2016).

La escala de Desempeño Laboral

La escala para el Desempeño Laboral es de un modelo de Likert Modificado, validada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar social de Paraguay (Ministerio de Salud Publica y Bienestar Social, 2013), esta escala es creada por el departamento de desempeño laboral del país de Paraguay con el fin de fortalecer los Servicios de Salud y evaluar la eficacia y calidad del profesional



de salud (Anexo2). El formulario consta de 21 Ítems con diferentes calificaciones como: Excelente = 5, Muy Bueno = 4, Bueno = 3, Aceptable = 2, Inferior = 1. La interpretación se realizará mediante la suma de los ítems y el total se divide para 21 que es el número total de preguntas, es decir si el puntaje total es de $105 / 21 = 5$.

Puntaje	Descripción	Calificación
4.01 – 5	Funcionario eficiente y eficaz, comprometido con la excelencia en el desempeño de sus funciones.	Excelente
3.01 – 4	Satisface los requerimientos de desempeño con calidad, objetividad, firmeza y con una base consistente.	Muy Bueno
2.01 - 3	Nivel de desempeño competente y confiable.	Bueno
1.01 - 2	Se le debe concientizar, orientar capacitar en cuanto a la mejor forma de utilización de sus recursos personales y materiales. Presenta algunas deficiencias requiere mejorar.	Aceptable
1 o menor	El desempeño es deficiente en ciertas áreas. Necesita Mejoramiento.	No Satisfactorio

Fuente: (Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, 2013)



CAPITULO III

MATERIALES Y METODOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar el nivel de estrés laboral del personal profesional de salud y su percepción del desempeño laboral diario, evaluado con escalas previamente validadas, en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la Ciudad de Tulcán (Carchi – Ecuador) durante el periodo de Septiembre – Octubre del año 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Determinar el nivel de estrés en el personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila.
- b. Relacionar el nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de cada servicio del Hospital Luis Gabriel Dávila.
- c. Determinar si la profesión es indicador para que el nivel de estrés aumente.
- d. Determinar si el tiempo de estancia diaria del profesional influye en el estrés laboral y por ende en su desempeño.
- e. Valorar si el trabajar en otra institución de salud afecta en su desempeño diario por el alto nivel de estrés.
- f. Establecer si el aumento de la demanda de trabajo amplifica el estrés en el personal de salud y ocasiona un desempeño laboral precario.
- g. Establecer si el estrés aumenta con el tipo de paciente en el servicio y es un determinante que afecta el desempeño laboral.



- h. Determinar si el estrés se relaciona con la edad del profesional y a su vez con el desempeño laboral.
- i. Establecer el tiempo que trabaja el personal profesional de salud en esa institución y su influencia en el nivel de estrés y desempeño laboral.

HIPÓTESIS:

1. Existe una asociación entre el nivel de estrés que soporta el personal profesional de salud (médico o enfermera) y su rendimiento o desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila.
2. El nivel de estrés es mayor en el personal profesional de salud que atiende pacientes de mayor cuidado.
3. El nivel de estrés es directamente proporcional a la edad del personal profesional de salud.



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN	ESCALA	INDICADOR
ESTRÉS	Categoría	Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (McEwen, 2012)	ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO-10 ALTO MEDIO BAJO	Proporción del personal de salud que padece estrés.
DESEMPEÑO LABORAL	Categoría	Trabajo realizado por parte del personal de una empresa o institución (Del Hoyo M, 2005)	-Evaluación del Desempeño laboral mediante la Escala del Ministerio de Salud de Paraguay Excelente Muy bueno Bueno	Proporción del personal según su desempeño laboral

			<p>Acceptable</p> <p>No Satisfactorio</p>	
SERVICIO	Cualitativa	Organización destinada a vigilar y proteger la salud individual con funcionarios repartidos en cada área del hospital	<p>NOMINAL</p> <p>Cirugía</p> <p>Medicina interna</p> <p>Pediatría</p> <p>Ginecología</p> <p>UCI</p> <p>Geriatría</p> <p>Oftalmología</p>	Proporción de personas en cada servicio
AÑOS DE TRABAJO EN EL HOSPITAL	Categorica	Tiempo que trabaja para la institución desde su ingreso a la actualidad	<p>ORDINAL</p> <p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p> <p>16-20</p> <p>>20</p>	Proporción por intervalo de años trabajados en la institución
SEXO	Cualitativa	Condición orgánica, masculina o femenina, de animales y plantas.	<p>NOMINAL</p> <p>-MASCULINO</p> <p>-FEMENINO</p>	Proporción de personas según su sexo
TIPO DE PACIENTE	Cualitativa	Cuidados que el paciente necesita según los problemas médicos que	<p>ORDINAL</p> <p>1: cuidados básicos</p> <p>2:cuidados</p>	Proporción de pacientes según su

		presenta.	intermedios 3: cuidados críticos	condición de cuidado
CONSULTA PRIVADA	Cualitativa	Actividad que tiene un ingreso extra al del hospital.	NOMINAL -SI -NO	Proporción
TIEMPO DE TRABAJO DIARIO	Cuantitativa	Número de horas que desempeña su labor al día.	RAZÓN	Promedio Desviación estándar

MUESTRA:

Para éste estudio se consideró algunos criterios de inclusión para selección de los participantes:

1. Ser miembro o trabajador profesional de salud activo del Hospital Luis Gabriel Dávila.
2. Desempeñarse en un servicio del hospital
3. Disposición a participar en el estudio.
4. Competentes psicológicamente para la aplicación del instrumento.

Criterios de Exclusión:

1. Que no tienen relación de dependencia con el MSP.
2. Si el profesional de la salud no se encuentra laborando activamente.
3. No acepta firmar el consentimiento informado.



Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N-1)d^2 + Z^2 p q}$$

$N = 197$ (119 enfermeras y 78 médicos)

Dónde:

n = el tamaño de la muestra (167)

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. De un 95% (1,96)

d = Límite aceptable de error muestra (0.03)

$p = 0.49$

$q = p-1$

$$n = 197 (1.96)^2 (0.49)(0.51) / ((197-1)(0.03)^2 + (1.96)^2 (0.49)(0.51))$$

$$n = 166.4 (167)$$

El tipo de muestra, entre médicos y enfermeras, fue aleatoria estratificada y comprendió 100 enfermeras y 67 médicos escogidos al azar del grupo de profesionales.

TIPO DE ESTUDIO:

Es un estudio cuantitativo, analítico, observacional de tipo transversal con recolección de datos mediante encuesta.



PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

Los datos serán recolectados mediante una encuesta que incluyó dos escalas, que valoran la primera el nivel de estrés laboral y la segunda el desempeño laboral, ambas escalas se aplicaron al personal médico profesional y al personal profesional de enfermería. Las escalas a evaluar se encuentran en los anexos.

ANÁLISIS DE DATOS:

Para el respectivo análisis de los datos obtenidos en el estudio utilizamos el programa Excel para tabulación y codificación de los mismos, los análisis fueron realizados en el paquete estadístico SPSS v.23 (Statistical Package for the Social Sciences), con el cual se realizó tanto los estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes), así como los análisis de asociación de las variables correspondientes mediante el cálculo del valor de Chi cuadrado (tablas $n \times k$), para la comprobación de la hipótesis de dependencia entre variables. La significancia de los datos, está determinada con base en intervalo de confianza del 95% y una $p < 0,05$.

INSTRUMENTOS:

En la entrevista al Personal Profesional de Salud se utilizó un formulario de recolección de datos que contiene 4 componentes:

- A. Datos Generales: Relacionados con los datos personales del encuestado.
- B. Escala de Percepción del Estrés 10: Esta escala contiene 10 preguntas con 4 diferentes respuestas.



C. Escala de Desempeño Laboral: Consta de 21 preguntas con 5 respuestas distintas.

D. Consentimiento Informado: Este documento es confidencial y permitió a los investigadores poder acceder a la información que se solicita al encuestado para fines de la investigación, siendo un documento de total confidencialidad y que solo los investigadores tendrán acceso a la información proporcionada.

ASPECTOS BIOETICOS:

Para la participación en el estudio se solicitó al personal profesional de salud que firmen un consentimiento informado en el cual nos permite explicar el objetivo del estudio y posteriormente aplicar la encuesta, además se les garantizó la confidencialidad de los datos obtenidos.

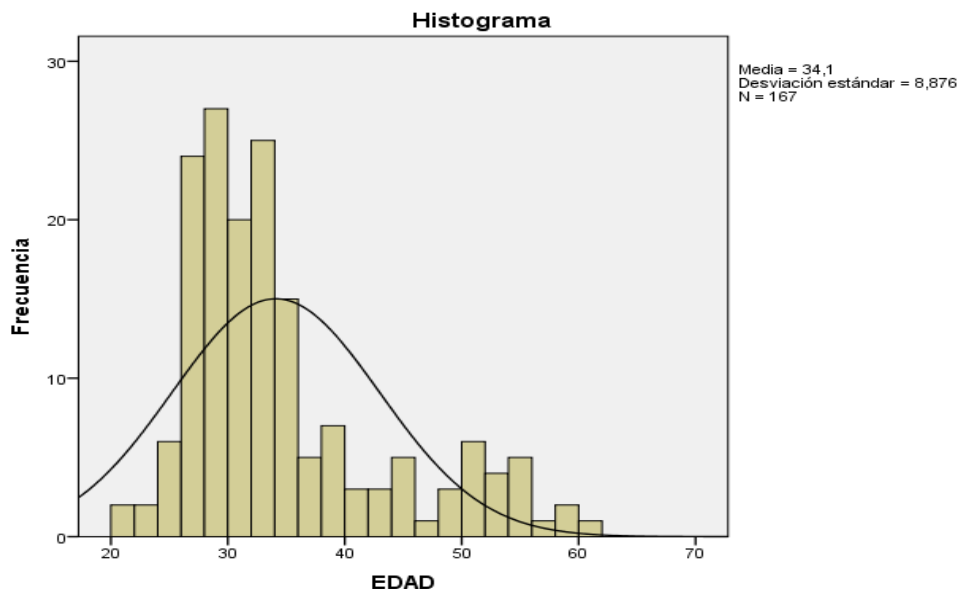
CAPITULO IV

RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En este estudio se analizaron 167 personas que forman parte del personal profesional de salud del HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA de todos los servicios que tiene disponible el hospital durante el periodo septiembre a octubre 2016. La edad promedio fue 34,1 años (DT 8,8 años), la edad mínima fue 21 años y la máxima 61 años. La distribución de la variable edad se muestra en el Gráfico 1 y Tabla 1.

GRAFICO 1. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA EN EL AÑO 2016



Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



La distribución de las edades se realizó según los grupos de la OMS que la clasifica en tres grupos, como se muestra en el gráfico 2. Obteniendo una mayor población de adultos jóvenes con 119 correspondiente al 71,3%.

TABLA 1. GRUPOS ETARIOS DEL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA EN EL AÑO 2016

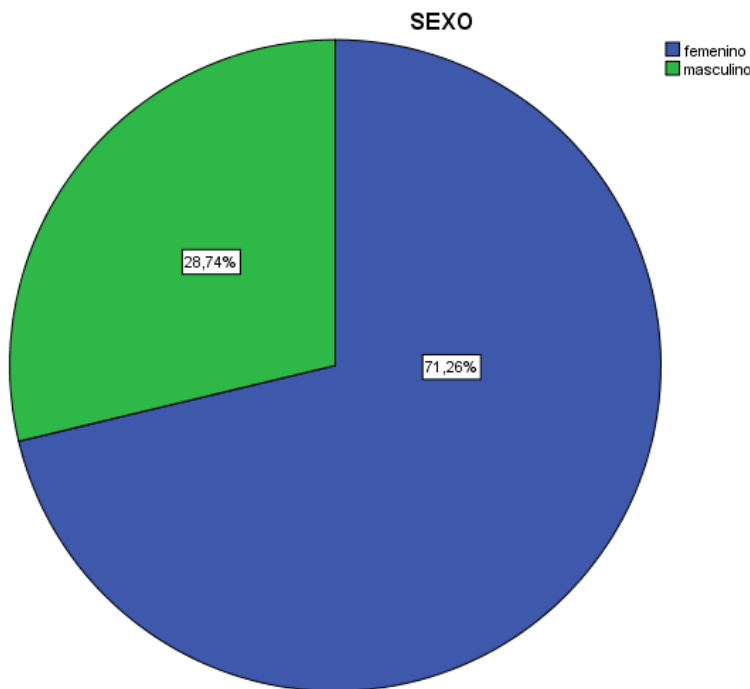
GRUPOS ETARIOS	Frecuencia	Porcentaje
adulto joven	119	71,3
adulto maduro	47	28,1
adulto mayor	1	0,6
Total	167	100,0

***Fuente:** Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.*

***Elaborado por:** Velásquez D., Villavicencio D. 2016*

La distribución por sexo demostró una mayor proporción de mujeres 71,26% (119) y una proporción de hombres de 28,74% (48), como se muestra en el Gráfico 2.

GRAFICO 2. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN EL SEXO. AÑO 2016.



Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



De las 167 personas encuestadas, que fueron seleccionadas al azar, se obtuvo una distribución de 93 (55,7%) enfermeras y 74 (44,3%) médicos. Los cuales distribuidos proporcionalmente y según la profesión correspondieron a 31 médicos tratantes (18,56%), 8 (4,79%) médicos postgradistas, 28 (16,77%) médicos residentes, 6(3,59%) obstetricas y 93 (56,29%) enfermeras. TABLA 2.

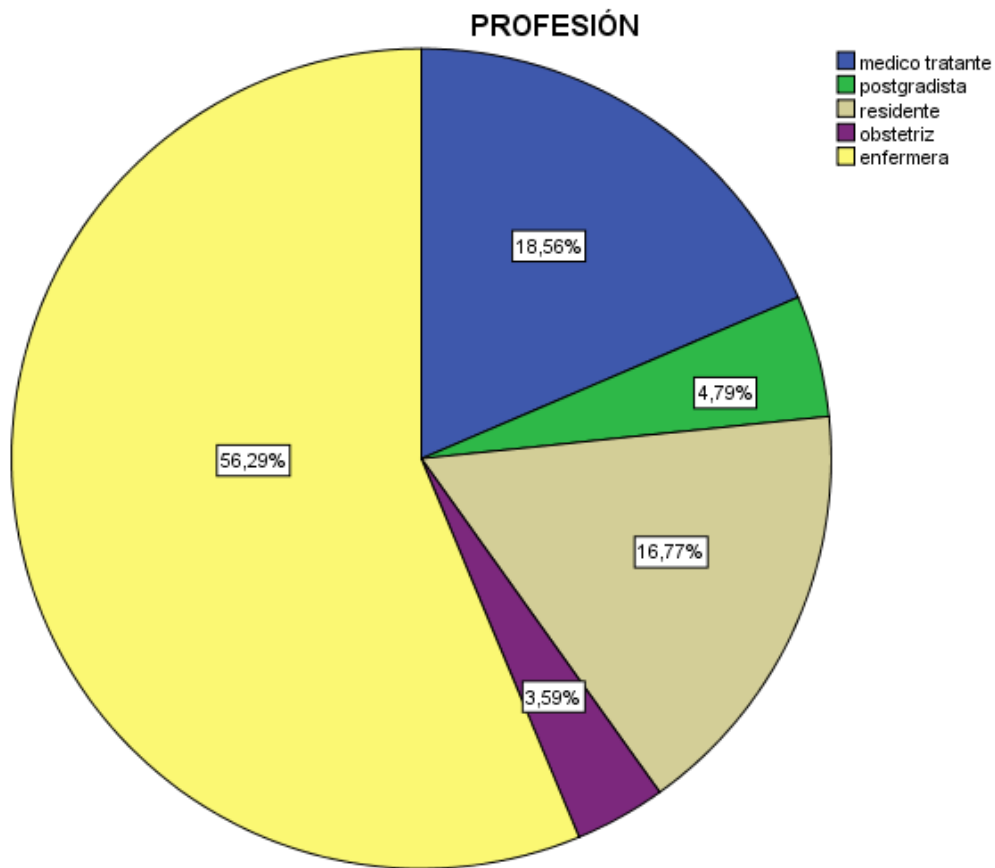
TABLA 2. PROPORCIÓN DE ENFERMERAS Y MÉDICOS.

PROFESIÓN	Frecuencia	Porcentaje
enfermera	93	55,7
Medico	74	44,3
Total	167	100,0

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D.

GRAFICO 3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN SU PROFESIÓN. AÑO 2016



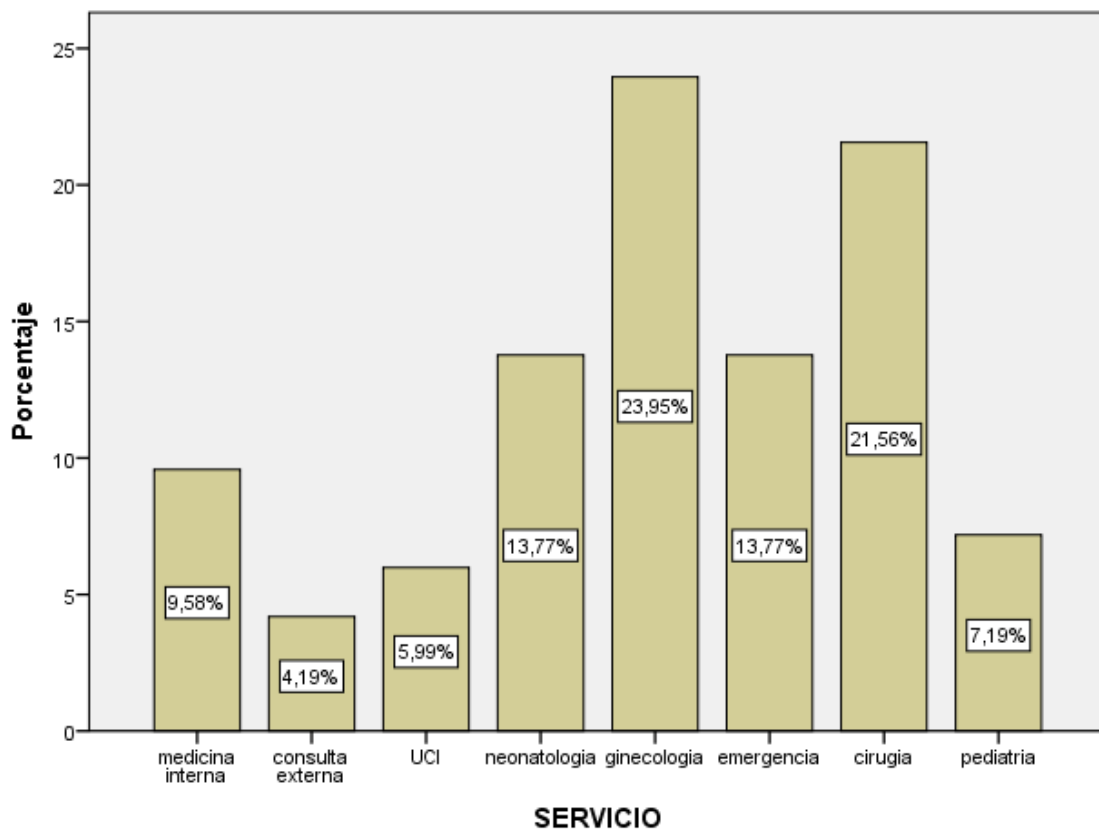
Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

El personal que participó en ésta investigación, lo realizó proporcionalmente a la cantidad de personal en cada servicio, por lo que se obtuvo una mayor participación de profesionales de la salud del servicio de ginecología con 40 (24%) participantes incluyéndose a ginecólogos, obstetras, enfermeras y posgradistas de ginecología; seguido del servicio de cirugía 36 (21%)

participantes que corresponden a cirujanos, enfermeras, anesthesiólogos; otro de los servicios con mayor número de participantes fue neonatología con 23 (13,8%) participantes incluyéndose a pediatras, neonatologos, posgradistas y enfermeras. GRÁFICO 4.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA SEGÚN EL SERVICIO. AÑO 2016.

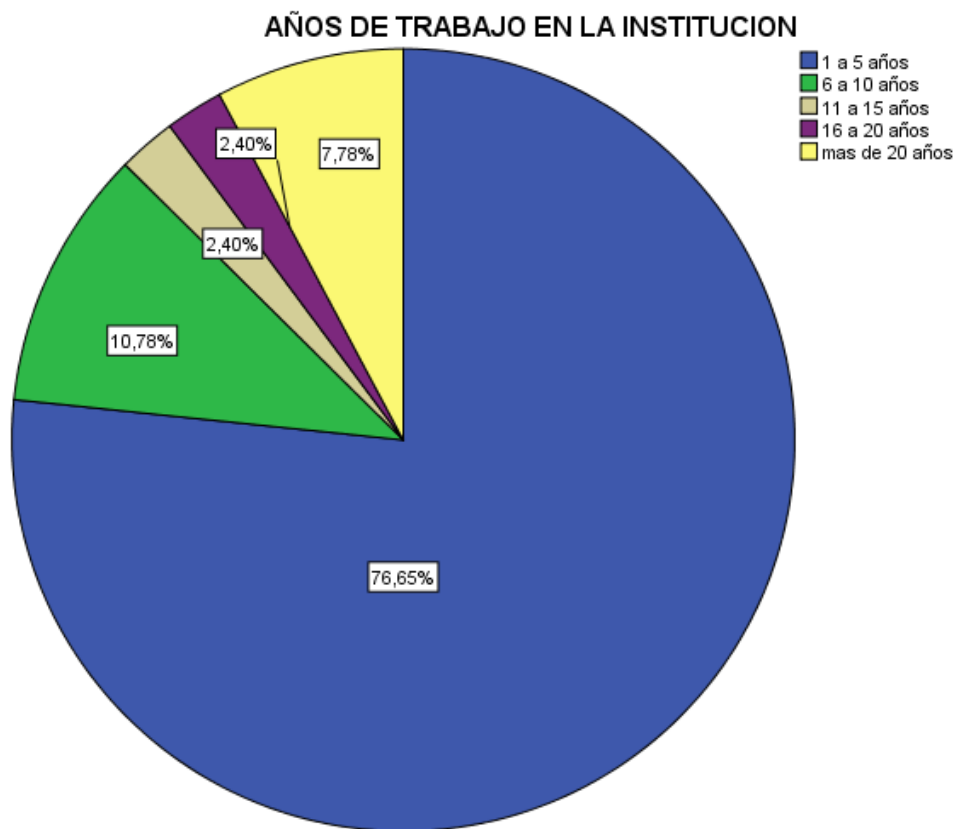


Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

De los profesionales de salud encuestados se mostró una proporción de 128 (76,6%) personas que trabajan en el hospital entre 1 a 5 años. La jornada laboral en su mayor proporción de 7 a 12 horas que corresponde a 64,1% (107) profesionales de la salud, y la mayoría de profesionales atiende a pacientes de cuidados básicos e intermedios mostrando una proporción de 70,7% (118). Ver gráficos 5, 6,7.

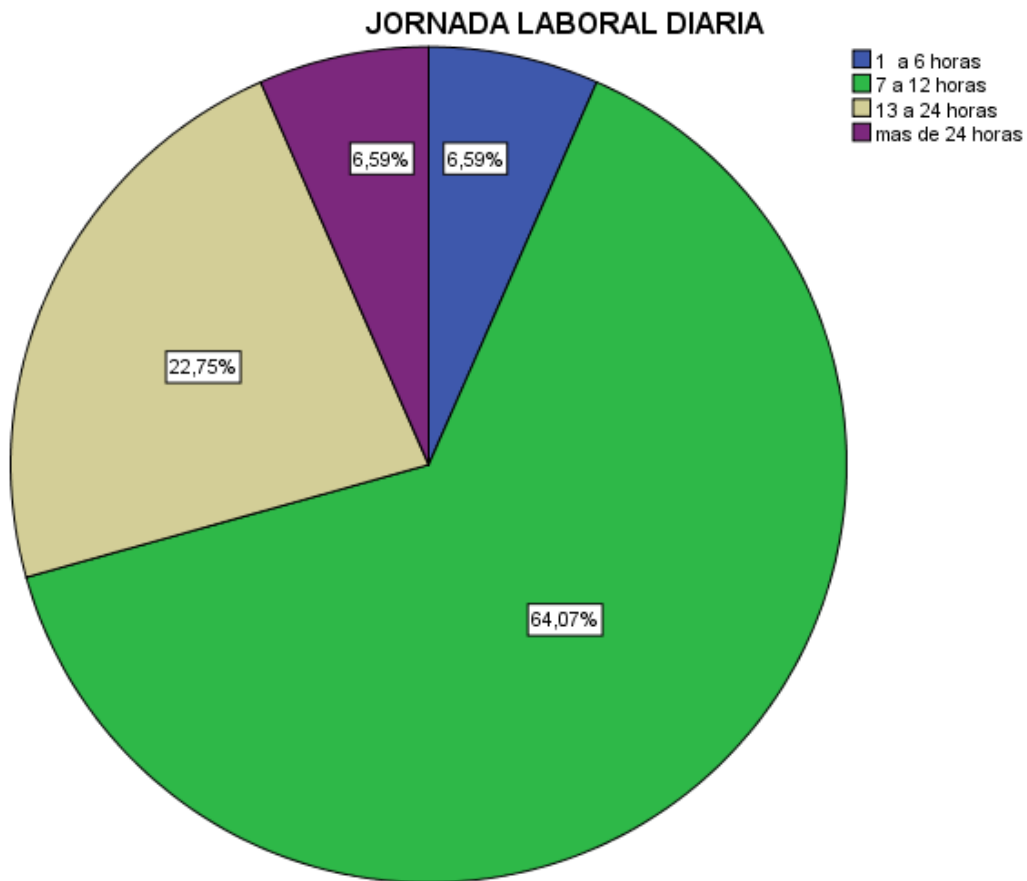
GRAFICO 5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DAVILA 2016 SEGÚN EL TIEMPO DE TRABAJO (EN AÑOS). AÑO 2016.



Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

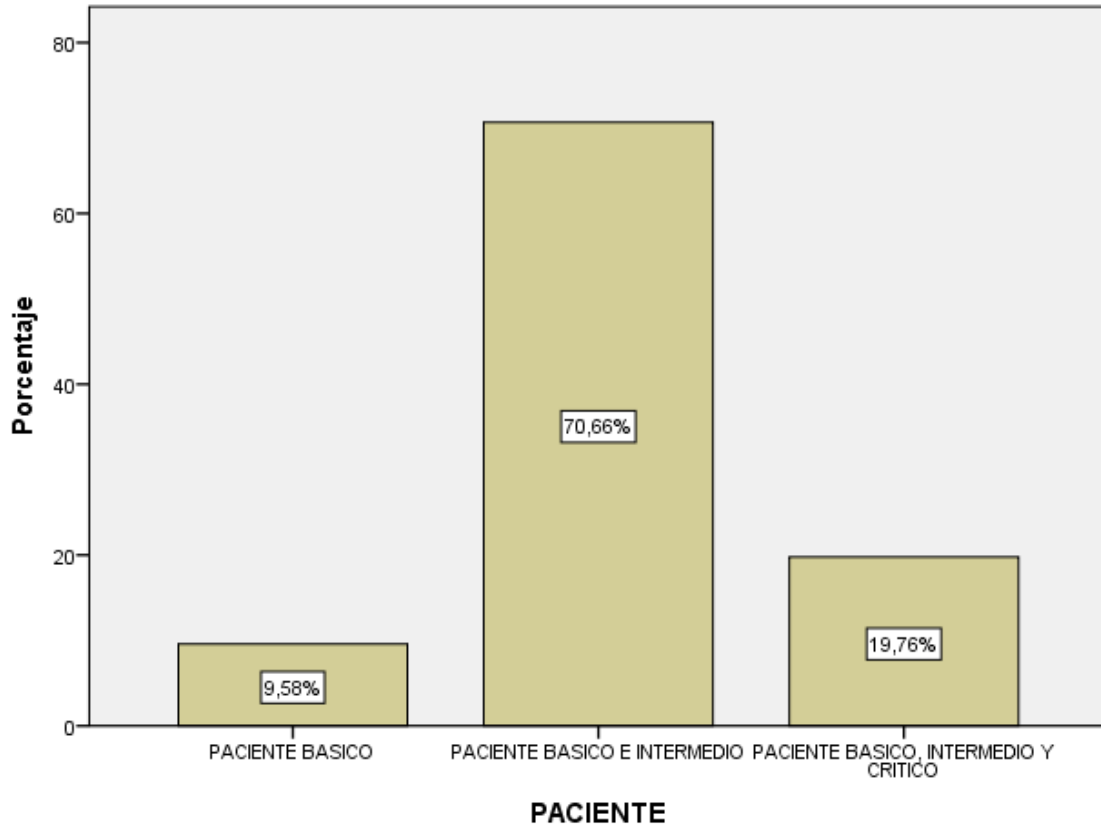
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN LA JORNADA LABORAL DIARIA. AÑO 2016.



Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

GRAFICO 7. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL LUIS G DÁVILA SEGÚN EL TIPO DE PACIENTE ATENDIDO. AÑO 2016.

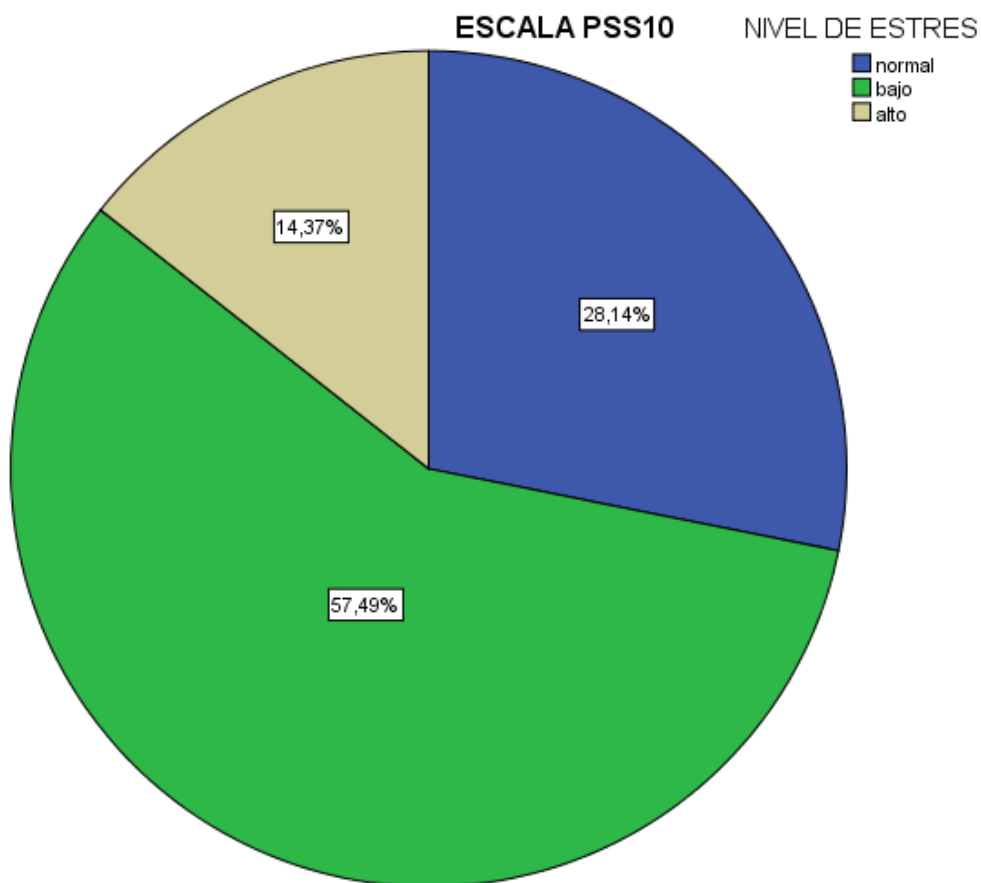


Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

En lo que se refiere a la escala de percepción del estrés se muestra que 96 (57,5%) profesionales de la salud, es decir enfermeras y médicos, presentan un nivel de estrés bajo y que solamente 24 (14,4%) profesionales presentan un nivel de estrés alto en sus labores diarias en el hospital Luis G Dávila en el 2016. Se detalla en el gráfico 8.

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA EN EL AÑO 2016.

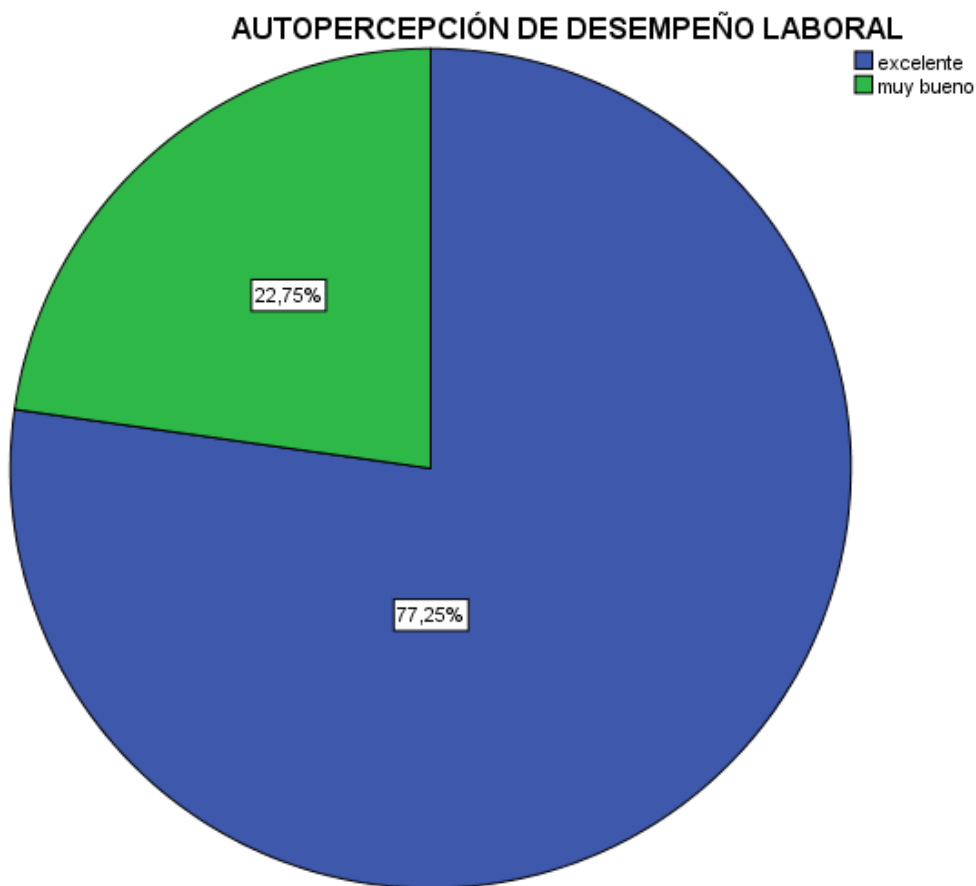


Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

Como muestra el gráfico, el desempeño laboral de 129 (77,2%) profesionales de salud es excelente, mientras que 38 (22,8%) profesionales de salud tienen un desempeño muy bueno en cuanto al cumplimiento de sus roles dentro del hospital Luis G Dávila en el 2016. GRAFICO 9.

GRAFICO 9. DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA EN EL AÑO 2016.



***Fuente:** Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.*

***Elaborado por:** Velásquez D., Villavicencio D. 2016*

ANÁLISIS BIVARIADO:

1. NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SAUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. 2016

Del total de personas encuestadas (n=167) se observó que 71,9% (n=120) profesionales de la salud presentan estrés propiamente dicho, de los cuales el 57,5% (n=96) profesionales de la salud presenta niveles de estrés bajo y el 14,4% (n=24%) presenta niveles de estrés altos; el resto de profesionales de salud 28,1% (n=47) no presenta estrés según los resultados de la escala SPP 10 aplicada para saber el nivel de estrés en las personas. TABLA 3.

TABLA 3. NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN ESCALA PSS 10 EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G. DÁVILA. AÑO 2016

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Norma I	47	28,1	28,1
Bajo	96	57,5	85,6
Alto	24	14,4	100,0
Total	167	100,0	

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



2. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD.

La tabla #4, muestra que el nivel de estrés está relacionado con el nivel de desempeño, con un valor de Chi cuadrado de Pearson 18,94 lo cual es estadísticamente significativo ($p < 0,000$). VER TABLA 4.

TABLA 4. RELACIÓN ENTRES EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD

		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		excelente	muy bueno	
NIVEL DE ESTRÉS	normal	43 90%	4 10%	47
	Bajo	75 78%	21 22%	96
	Alto	11 45%	13 55%	24
Total		129	38	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.



Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,940 ^a	2	,000

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño
laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

3. RELACIÓN DE LA PROFESIÓN COMO INDICADOR PARA EL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD.

Se observó que el personal de enfermería y posgradistas presentan mayor frecuencia de estrés en comparación con los demás grupos de profesionales médicos, pero esta relación no tiene una representación significativa ($p= 0,47$) y chi cuadrado de Pearson de 7,55. Ver tabla 5.

TABLA 5. RELACIÓN DE PROFESIÓN DE PERSONAL MÉDICO Y EL NIVEL DE ESTRÉS.

	NIVEL DE ESTRES			Total
	Normal	Bajo	alto	
PROFESIÓN médico	11	12	8	31
tratante	35%	38%	26%	
Posgradistas	2	5	1	8
Residente	25%	63%	12%	
Obstetras	8	16	4	28
Enfermera	29%	57%	14%	
	2	4	0	6
	33%	66%	0%	
	24	59	11	94
	26%	63%	12%	
Total	47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



4. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y LAS HORAS DE TRABAJO DIARIO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD.

La presencia de estrés fue mayor en el personal de salud que cumple con horas de 1 a 6 horas de trabajo dentro de la institución (n=28), sin presentar relación significativa ($p= 0,37$) y chi cuadrado de Pearson 6,40. Ver tabla 6.

TABLA 6. RELACIÓN ENTRE LAS HORAS DE JORNADA LABORAL DIARIA Y EL NIVEL DE ESTRÉS Y SU DESEMPEÑO LABORAL.

		NIVEL DE ESTRES			Total
		normal	Bajo	Alto	
JORNADA	1 a 6 horas	2	8	1	11
LABORAL DIARIA		18%	72%	10%	
	7 a 12 horas	29	64	14	107
		27%	60%	13%	
	13 a 24 horas	10	21	7	38
		26%	55%	18%	
	más de 24 horas	6	3	2	11
		54%	27%	18%	
Total		47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



De igual manera se observó que quienes cumplen con horarios de 13 a 24 horas una mayor proporción de desempeño laboral excelente (84 %), según el puntaje de la escala de desempeño laboral del ministerio de Paraguay, pero no se demuestra una relación estadísticamente significativa ($p=0,64$) y Chi cuadrado 6,40 entre las dos variables. Ver tabla 7.

TABLA 7. RELACIÓN DE LAS HORAS DE JORNADA LABORAL DIARIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL

	DESEMPEÑO LABORAL		Total
	excelente	muy bueno	
JORNADA LABORAL 1 a 6 horas	9	2	11
DIARIA	81%	19%	
7 a 12 horas	80	27	107
	75%	25%	
13 a 24 horas	32	6	38
	84%	16%	
más de 24 horas	8	3	11
	73%	27%	
Total	129	38	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



5. RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS CON LOS DIFERENTES ESTRESORES EN EL PERSONAL DE SALUD.

Se encontró un nivel de estrés mayor en el personal profesional de salud que no tiene algún otro trabajo particular o consulta privada en el caso de los médicos, siendo una relación estadísticamente significativa entre las dos variables. ($p=0,02$) y chi cuadrado de Pearson 7,845. Tabla 8.

TABLA 8. RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y SI TRABAJA EN OTRA INSTITUCIÓN.

		NIVEL DE ESTRÉS			Total
		normal	bajo	alto	
TRABAJO PARTICULAR	Si	11 44%	8 32%	6 24%	25
	No	36 25%	88 62%	18 13%	142
Total		47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



Pruebas de Chi-Cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,845 ^a	2	,020
Razón de verosimilitud	7,800	2	,020
Asociación lineal por lineal	,279	1	,597
N de casos válidos	167		

Fuente: Encuestas sobre percepción de
estrés y desempeño laboral en el
hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D.,
Villavicencio D. 2016

6. RELACIÓN DEL TIPO DE PACIENTE Y SU NIVEL DE ESTRÉS

Además se observó un mayor puntaje de nivel de estrés en quienes permanecen al cuidado o tienen en sus servicios a pacientes de cuidados intermedios y críticos, pero sin relaciones significativas ($p= 0,10$). Ver tabla 9.

TABLA 9. RELACIÓN DEL TIPO DE CUIDADO QUE REQUIERE EL PACIENTE Y EL NIVEL DE ESTRÉS.

	NIVEL DE ESTRÉS			Total
	Normal	bajo	alto	
PACIENTE PACIENTE BASICO	8	7	1	16
	50%	44%	6%	
PACIENTE	30	73	15	118
INTERMEDIO	25%	62%	13%	
PACIENTE CRITICO	9	16	8	33
	27%	48%	24%	
Total	47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño

laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



7. RELACIÓN DEL TIPO DE PACIENTE Y SU DESEMPEÑO LABORAL

Se observó además que hay un mayor puntaje de desempeño laboral por parte del personal de salud que están a cargo de pacientes de cuidados intermedios, siendo una relación estadísticamente no significativa ($p= 0,94$). Ver tabla 10.

TABLA 10. RELACIÓN DEL TIPO DE CUIDADO QUE REQUIERE EL PACIENTE Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL.

		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		Excelente	muy bueno	
PACIENTE	PACIENTE BASICO	12 75%	4 25%	16
	PACIENTE INTERMEDIO	92 78%	26 22%	118
	PACIENTE CRITICO	25 75%	8 25%	33
Total		129	38	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

8. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS CON LA EDAD Y SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G. DAVILA.

Se observó que las personas que pertenecen al grupo etario de adulto joven, edad comprendida según la OMS entre 18 a 40 años, presentan mayores niveles de estrés bajo en relación a los demás grupos etarios estudiados, con una relación estadísticamente significativa ($p=0,037$) y chi cuadrado de 10,214. Ver tabla 11.

TABLA 11. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y LA EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.

		NIVEL DE ESTRÉS			Total
		Normal	bajo	alto	
EDAD	adulto joven	26 22%	76 64%	17 14%	119
	adulto maduro	21 45%	19 40%	7 15%	
	adulto mayor	0 0%	1 100%	0 0%	
Total		47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,214 ^a	4	,037
Razón de verosimilitud	10,272	4	,036
Asociación lineal por lineal	3,514	1	,061
N de casos válidos	167		

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

Además se encontró que el personal femenino del hospital Luis G Dávila presenta mayor puntaje para niveles de estrés bajo en comparación con el personal masculino, siendo una relación estadísticamente no significativa ($p=0,978$) y chi cuadrado de Pearson 0,45. Ver tabla 12.

TABLA 12. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.

		NIVEL DE ESTRÉS			Total
		normal	Bajo	Alto	
SEXO	femenino	33 28%	69 58%	17 14%	119
	masculino	14 29%	27 56%	7 15%	
Total		47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,045 ^a	2	,978
Razón de verosimilitud	,045	2	,978
Asociación lineal por lineal	,011	1	,917
N de casos válidos	167		

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño
laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016

9. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL SERVICIO EN EL QUE TRABAJA EL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA.

Se observó que el nivel de estrés, incluyendo nivel alto y bajo, es mayor en el servicio de pediatría en comparación con los diferentes servicios, con una relación no significativa ($p=0,49$), y chi cuadrado de Pearson 13,39. Ver tabla 13.

TABLA 13. RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL SERVICIO DEL HOSPITAL LUIS G DÁVILA. AÑO 2016.

		NIVEL DE ESTRÉS			Total
		normal	bajo	Alto	
SERVICIO	medicina interna	6 38%	8 50%	2 12%	16
	consulta externa	4 57%	3 43%	0 0%	7
	UCI	3 30%	5 50%	2 20%	10
	Neonatología	5 22%	14 61%	4 17%	23
	Ginecología	9 23%	24 60%	7 17%	40
	Emergencia	7 30%	16 70%	0 0%	23
	Cirugía	11 31%	17 47%	8 22%	36
	Pediatría	2 17%	9 75%	1 8%	12
	Total	47	96	24	167

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés y desempeño laboral en el hospital Luis G. Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D. 2016



	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,394 ^a	14	,496
Razón de verosimilitud	17,096	14	,251
Asociación lineal por lineal	,885	1	,347
N de casos válidos	167		

Fuente: Encuestas sobre percepción de estrés
y desempeño laboral en el hospital Luis G.

Dávila.

Elaborado por: Velásquez D., Villavicencio D.

2016



CAPITULO V

DISCUSIÓN

Se realiza esta investigación para analizar la hipótesis planteada de la presencia del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la Ciudad de Tulcán. A partir de los datos obtenidos en la investigación se encontró que de los 167 profesionales de la salud de los diferentes servicios que dispone la institución, 120 participantes (71,9%) presentan estrés percibido, de los cuales 96 participantes (57,5 %) presentan un nivel de estrés bajo, mientras que 24 participantes (14,4 %) presentan un nivel de estrés alto; en el estudio conducido por Maria Alulema y Gabriela Orbe, 2015 realizada en Ecuador se encontró que el 50 al 60% del personal profesional de salud presenta estrés de un total de 292 participantes. En otra investigación realizada en Cuba (Hernández, 2003) se observó que el 50 % del personal de salud presentaba estrés. Además en el estudio de Ortiz, 2014 realizado en el Hospital José Carrasco Arteaga de la ciudad de Cuenca se encontró que el 12,2% presentaba niveles de estrés alto, lo cual concuerda con datos obtenidos en éste estudio.

La distribución por sexo demostró una mayor frecuencia de mujeres 71,26% (119) vs 28,74% (48) hombres, con una relación hombre/mujer de 1:2,4. El estudio mostró una afectación mayor de estrés en el sexo femenino 72% (86) participantes en comparación con el sexo masculino 71% (34) pero sin tener una relación estadísticamente significativa, a diferencia como nos muestra el



estudio Maria Alulema y Gabriela Orbe, 2015 en el que se encontró mayor estrés en mujeres 17,88% participantes y que tiene relación estadísticamente significativa, lo mismo ocurre en el estudio Solis, S; Urgilés, F; Uyaguari, M. 2013 el cual tiene un mayor número de participantes de sexo femenino que presentan estrés 74 (52,1%) mujeres pero que no mostró una relación estadísticamente significativa al igual que éste estudio. Otro estudio realizado por Ortiz, 2014 realizado en el Hospital José Carrasco Arteaga de la ciudad de Cuenca se encontró un índice de estrés laboral predominante en el sexo femenino de 61,1%, presentando resultados similares a los obtenidos en este estudio; ya que el sexo femenino tiene mayor tendencia a presentar estrés laboral, esto se debería a que en la actualidad el sexo femenino está encargado de trabajos que aporten económicamente al hogar y de quehaceres domésticos.

En el estudio se determina que el nivel de estrés es mayor en el grupo de adulto joven (22-35 años), según la clasificación de la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2007), con 26 (55%) participantes, siendo una relación estadísticamente significativa $p=0,037$. Así lo demuestra el estudio VÉLIZ, M. DÍAZ, H. Cuba. (Véliz M, Díaz H, Francia K, Guillen A., 2009) “Estrés laboral en médicos de servicios de urgencia del policlínico Mario Pérez” que la edad promedio para estrés es 36.3 años y el autor M. Reyes Martín-Prieto, M. Fe Gamo, M. Josefa Ruiz-Figueroa, ESPAÑA (M. Reyes Martín-Prieto, M. Fe Gamo, M. Josefa Ruiz-Figueroa, 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. Todo esto se podría deber a la falta de



años de experiencia tanto en personal médico como de enfermería. Ésta situación va de la mano con la toma de decisiones debido a que a mayor número de años de experiencia, mejor va a ser la decisión tomada; es por esto que el personal con edades de extremo inferior son más propensas a percibir niveles de estrés laboral.

En relación al cargo profesional de cada personal de salud de la institución en ésta investigación da como resultado que 6 (75%) médicos postgradistas presentan estrés laboral seguido de 70 (74,4%) enfermeras, mientras que el cargo profesional con menor estrés, según los resultados del estudio, son los médicos tratantes con 20 (64,5%) participantes. Lo confirma el estudio de Cordero (2005) realizado en Barquisimeto, Venezuela; sobre “Estrés laboral en Médicos Residentes del Postgrado de Puericultura y Pediatría del Hospital Universitario Pediátrico DR. AGUSTÍN ZUBILLAGA. AÑO 2003”, el mismo determinó que los médicos residentes-posgradistas presentan estrés laboral en un 60% con una frecuencia de casi siempre independientemente de la fuente que lo ocasiona. Además esta explicación se puede utilizar para el resultado propuesto por esta tesis sobre el nivel de estrés laboral y el servicio de trabajo, en este caso mostrando como resultado el servicio de pediatría con mayor nivel de estrés 83% (10) de todos los servicios del hospital; esto podría ser porque el cuidado de los niños requiere mayor responsabilidad en cuanto a la complejidad de sus enfermedades y su constante monitorización en hospitalización.

Las horas de trabajo diario del personal de salud y su relación con el nivel de estrés mostró una mayor afectación en quienes laboran 1 a 6 horas diarias con el 82% (9) del personal profesional de salud, seguido por el personal que trabaja 7 a 12 horas diarias con una proporción de 73% (78) del personal profesional de salud, dando una relación estadísticamente no significativa con valor de $p=0,37$. Tal como lo muestra el estudio realizado en Cuba en el 2011 sobre “Estrés en el trabajo de enfermería en hospital de emergencia: análisis usando la Job Stress Scale” (Janete de Souza Urbanetto, Priscila Costa da Silva, Eveline Hoffmeister, Bianca Souza de Negri, Bartira Ercília Pinheiro da Costa, Carlos Eduardo Poli de Figueiredo, 2011) mostrando resultados similares con ésta investigación, dando a conocer que la sobrecarga horaria en el personal de salud de 12 horas o más presenta un estrés percibido del 75 % del personal de enfermería y que posteriormente se relaciona con problemas de salud.

El personal de salud que trabaja en otra institución y presenta niveles de estrés es el 14 (56 %) participantes, mientras que el personal que no trabaja en otra institución pero si presenta estrés es el 106 (74,6 %) de los participantes, presentando una relación significativamente estadística con un valor de $p=0,020$. Al comparar los resultados del presente estudio con una investigación realizada en España (Olmedo, 2014) y otro en Ecuador (Breilh, 1995) donde se encontró que el personal laboral que trabaja en dos o más instituciones va a tener mayor predisposición para que presente estrés laboral, mientras que en este estudio el resultado es lo contrario; esto se debería a que el personal de salud que dispone un horario factible para poder trabajar en otra institución no



presenta una carga horaria laboral y por ende no está más expuesto a estresores, pero el personal que presenta una sobrecarga horaria en una misma institución tiene mayor predisposición para presentar estrés laboral.

El Desempeño laboral y su relación con el estrés laboral en este estudio se observó que el 66,6 % presento estrés laboral con un rendimiento o desempeño laboral excelente, mientras que el 89,4 % de los que presentaron estrés laboral tuvo un desempeño laboral muy bueno, esta relación fue estadísticamente significativa con un valor de $p=0,000$. Esto quiere decir que mientras más nivel de estrés presente el personal de salud, menor va hacer el desempeño laboral. Los resultados de este estudio fueron similares con investigaciones que se realizaron en Italia (Gabriela Topa Cantisano, Marco Depolo, J. Francisco Morales Domínguez, 2007) donde se encontró que el personal de salud que presenta un nivel de estrés laboral en una Institución de Salud va a relacionarse con una disminución leve de su rendimiento o desempeño laboral.

Entre las limitaciones que pudieron presentarse en el estudio se destacan:

- Falta de colaboración por parte de ciertos profesionales de la salud del hospital al momento de recolectar la muestra.
- Inconvenientes al momento de recolectar la muestra en cada servicio ya que muchos profesionales de la salud estaban de vacaciones.



- Al momento de desarrollar la escala sobre desempeño laboral a los profesionales de la salud se la realizó “face to face”, esto produjo un sesgo en los resultados ya que al estar presente un investigador la autopercepción sobre el desempeño laboral de cada personal de salud pudo haberse sobrevalorado según los resultados obtenidos.
- Al no incluir en las encuestas más factores extrínsecos que se relacionen con el estrés y afecten el desempeño laboral, no se obtuvo resultados específicos.



CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En el presente estudio se determinó que el 71,86% del personal profesional de salud del Hospital Luis G. Dávila en el año 2016 presenta estrés laboral, distribuyéndose en un nivel de estrés alto del 14,37% y un nivel de estrés bajo del 57,49%. Los resultados en el presente estudio muestran mayores niveles de estrés en comparación con otras investigaciones.
- El nivel de estrés mostró tener una relación con el desempeño laboral, dando como resultado que a mayores niveles de estrés el desempeño laboral cambia de excelente a muy bueno.
- La presencia de estrés laboral según la profesión o cargo que desempeña en el hospital fue mayor para el grupo de postgradistas y enfermeras sin que exista una relación estadísticamente significativa.
- En relación a la jornada laboral hay mayores niveles de estrés para quienes laboran 12 o más horas diarias, sin que exista una diferencia estadísticamente significativa entre la duración de la jornada laboral y el estrés.



- Se evidenció además que quienes están a cargo de pacientes que requieren cuidados intermedios presentan mayores niveles de estrés en un 75%, pero con resultados no estadísticamente significativos.

- En el grupo de profesionales de la salud que no trabajan en otra institución pública o particular presentaron mayores niveles de estrés laboral con un promedio de 74,6%, esto se podría deber a que el personal que dispone de un horario de trabajo factible no presenta una carga horaria fuerte y estrés laboral, como es el caso de los médicos tratantes.

- Finalmente, se mostró que el nivel de estrés está relacionado con el grupo de edad de los profesionales y los niveles de estrés fueron mayores en el grupo de adulto joven (18 a 35 años) en un 78% con una relación estadísticamente significativa.



Recomendaciones

- ✓ Se deberían realizar más estudios en donde se incluya otros estresores extrínsecos que afecten al nivel de estrés y al desempeño laboral en el personal profesional de salud.

- ✓ Debido a que el estrés afecta a la mayoría del personal profesional de salud del hospital se recomienda capacitarlos para la buena atención y resolución de problemas ante situaciones estresantes, además se podría realizar actividades extra o intrahospitalarias que ayuden a disminuir el estrés y mejorar el desempeño laboral.

- ✓ Se recomienda a las respectivas autoridades o representantes directivos de la Institución de Salud que tomen cartas en el asunto sobre el grave problema que presenta su personal profesional de salud, mediante la organización de un espacio que aborde esta problemática, dirigido por personal capacitado como por ejemplo médicos ocupacionales para instruir acerca de estrategias de afrontamiento del estrés y que se encuentre disponible en la institución para atender las necesidades del personal profesional de salud.

- ✓ Crear una área con un ambiente óptimo y saludable para el desarrollo de un buen desempeño laboral entre todo el personal profesional de salud, como por ejemplo una cafetería, centro de interacción social, entre otros.



- ✓ Además se debería proporcionar remuneraciones extras o estímulos psicológicos para el personal de salud o área de trabajo que cumpla con un excelente desempeño laboral, y para que la institución sea reconocida por su nivel de eficacia y desempeño.

- ✓ Finalmente, se recomienda trabajar en la prevención de estas patologías mediante la formación de un equipo de profesionales para el control periódico del personal de salud con lo que se evitaría gastos innecesarios.



BIBLIOGRAFÍA

- Carmargo B. (1983). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 79.
- Angélica García Soto; Rodrigo Mancheno Loaiza. (2002). Estrés de los Internos Rotativos del Hospital Carlos Andrade Marín. *Pontificia Universidad catolica del Ecuador*, 22.
- Benavides F, Wesseling I, Delclós G, Felknor S, Pinilla J, Rodrigo F. (2012). I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud. *Organización Iberoamerican de Seguridad Social*.
- Boracci R, Mauro V. (2015). El Profesionalismo médico, los modelos de regulación y la autonomía profesional. *Revista Argentina de Cardiología*, 83(3), 241 - 243.
- Breilh, J. (1995). Deterioro de la Salud de los Internos de Quito-Ecuador. *Escuela de Salud Publica*.
- Buelvas P, Buelvas J, De Avila J, Marriaga G, Ponton A. (2002). Gerencia de Recursos Humanos: Evaluación de Desempeño. *Instituto Tecnológico COMFENALCO*.
- Calnan, M., Wainwright, D. & Almond, S. . (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work and Stress*, 14.
- Campo A, Oviedo H, Herazo E. (2014). Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 62(3), 407 - 413.
- Carolina Martínez S. y Gustavo Leal F. (2005). El cuidado de la salud de la población urbana en condiciones de pobreza. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 18.
- Comín, E., Fuente, I., Graci A. . (2009). El Estrés y el Riesgo para la Salud. *MAZ Departamento de Prevención*, 22.
- Comité de Evaluación Ética de la Investigación . (s.f.). Documento de consentimiento informado. *OMS*.
- Consejo de Salud Ocupacional. (2016). Estrés en el Trabajo "Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbré". *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 17.
- Coulter. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson.
- Del Hoyo M. (2005). Estrés Laboral. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene EN EL tRABAJO*.
- Gabriela Topa Cantisano, Marco Depolo, J. Francisco Morales Domínguez. (2007). Estres laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 7.



- Gessely Rojas, Silvana Chang-Grozo. (2015). Niveles de estrés y formas de afrontamiento en estudiantes de Medicina en comparación con estudiantes de otras escuelas. *GACETA MÉDICA DE MÉXICO*, 7.
- Guzmán Yacaman, J. E. (2016). Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en universitarios de Beca 18. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 48.
- Hernández, J. R. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista Cubana de Salud Pública*, 15.
- Instituto de Seguridad Laboral. (2011). Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile. *Ministerio de Salud de Chile*.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Memoria de Actividades 2012. *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*.
- Janete de Souza Urbanetto, Priscila Costa da Silva, Eveline Hoffmeister, Bianca Souza de Negri, Bartira Ercília Pinheiro da Costa, Carlos Eduardo Poli de Figueiredo. (2011). Estrés en el trabajo de enfermería en hospital de emergencia: análisis usando la Job Stress Scale. *Latino-Am. Enfermagem*, 10.
- Leka S, Griffiths A. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones*.
- Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. (2012). *Revista Cubana de Educación Médica Superior*.
- M. Reyes Martín-Prieto, M. Fe Gamó, M. Josefa Ruiz-Figueroa. (2010). Percepción de los riesgos de su puesto de trabajo de los médicos internos residentes de un hospital secundario. *SCIELO*.
- María Aulema y Gabriela Orbe. (2015). Nivel de estrés laboral percibido y la asociación con y depresivo en el Personal Médico e Internos Rotativos en los distintos servicios del Hospital IESS Carlos Andrade Marín y el Hospital de Especialidades N°1 de la Fuerzas Armadas. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR*, 66.
- McEwen, B. (2012). Psicobiología del Estrés. *BIOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO - 090*, 1.
- Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. (2013). Evaluación de Desempeño (Coordinadores Regionales de APS, Miembros Del Equipo Regional de APS y Médicos USF). *Dirección General de Recursos Humanos*, 9.
- Olmedo, E. (2014). El Estrés Laboral en tiempo de crisis Económica. *Universitat Pompeu Fabra Barcelona*, 23.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: un reto colectivo. *Organización Internacional del Trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Ciclo de Vida. *OMS*, 15.



- Ortiz, C. F. (2014). Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital "José Carrasco Arteaga". 2014. *Revista Medica HJCA*, 5.
- P., M. A. (2001). El Estrés Laboral y su Influencia en el Trabajo. *Industrial*, 12.
- Salgado-Madrid Marlon, Mo-Carrascal Joulen, Monterrosa-Castro Álvaro. (2013). SCALES TO STUDY PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL STRESS IN CLIMACTERIC. *REVISTA CIENCIAS BIOMÉDICAS*, 9.
- Selye, H. (2000). Estres . *medic-colombia*, 15.
- Singh S, Hassim N, Gopal K. (2015). The Malay Version of the Perceived Stress Scale (PSS)-10 is a Reliable and Valid Measure for Stress among Nurses in Malaysia. *Journal of Medicine of Malays*.
- Slipak O. (1996). *Fundación Argentina de Clínica Neurpsiquiátrica*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2016, de http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Sosa M, Cuamatzi M. (2015). La mística de la profesión de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguridad Social*, 51 - 56.
- Tsutsumi A. & Kawakami N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*.
- Véliz M, Díaz H, Francia K, Guillen A. (2009). Estrés laboral en médicos del servicio de urgencia del Policlinico Mario Perez. *Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencias*.
- Yslado M, Nuñez L, Norabuena R. (2009). Dianóstico y Programa de Intervención para el Síndrom de Burnout en Profesores de Educación Primarai de Distritos de Huaraz e Independencia. *IIPSI*, 13(1).



ANEXOS

Anexo 1: Escala del Estrés Percibido

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE MEDICINA
Escala del Estrés Percibido**

Es un estudio sobre el estrés percibido en el personal de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila – Tulcán. Esta encuesta es anónima y confidencial. Las interrogantes de la escala son sobre sus sentimientos en los últimos 30 días. Marque con una X o una + en el espacio de cada pregunta.

Fecha:/...../.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:.....

Servicio de Trabajo: Emergencia Medicina Interna Pediatría
 Cirugía / Centro Quirúrgico Ginecología / Centro Obstétrico
 Unidad de Cuidados Intensivos Neonatología Consulta Externa

Profesión: Médico Tratante Médico Residente Asistencial
 Medico Postgradista: R1 R2 R3 R4
 Enfermera

Horas de Trabajo:

Tiempo de Trabajo en el Hospital:
 1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años
 ≥21 años

Tipo de Paciente:
 Cuidados Básicos
 Cuidados Intermedios
 Cuidados Críticos

Trabaja en Otra Institución: Si No

Durante el último mes	Nunca (0)	Casi nunca (1)	De vez en cuando (2)	A menudo (3)	Muy a menudo (4)
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					
Puntaje Total					



Anexo 2: Escala de Desempeño Laboral

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE MEDICINA Escala de Desempeño Laboral

Es un estudio sobre el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila – Tulcán. Esta encuesta es anónima y confidencial. Las interrogantes de la escala son sobre sus sentimientos en los últimos 30 días. Marque con una X o una + en el espacio de cada pregunta.

Fecha:/...../.....

Sexo: Masculino Femenino Edad:.....

Servicio de Trabajo: Emergencia Medicina Interna Pediatría
Cirugía / Centro Quirúrgico Ginecología / Centro Obstétrico
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatología Consulta Externa

Profesión: Médico Tratante Médico Residente Asistencia
Medico Postgradista: R1 R2 R3 R4
Enfermera

Horas de Trabajo:

Tiempo de Trabajo en el Hospital:
1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años
≥21 años

Tipo de Paciente:
Cuidados Básicos
Cuidados Intermedios
Cuidados Críticos

Trabaja en Otra Institución: Si No

	Excelente (5)	Muy Bueno (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Inferior (1)
1. Producción: ¿Cumple con la cantidad de trabajo esperado según el área donde se desempeña?					
2. Sigue Instrucciones: ¿Cumple con las tareas encomendadas por el Jefe de línea Directa?					
3. Sigue Instrucciones: ¿Atiende con cortesía a los usuarios / as y ejecuta los protocolos de atención y normas aprobadas por MSP?					
4. Conocimiento en el trabajo: ¿Conoce su territorio, realiza trabajos programáticos?					
5. Cooperación: ¿Tiene buen relacionamiento con los integrantes del Equipo de Salud y de la Comunidad?					
6. Atención a ciudadanos: ¿Actitud hacia los/as ciudadanos/as internos y externos?					
7. Cuidado de equipos y materiales: ¿Manejo y mantenimientos de equipos y materiales de trabajo?					
8. Relaciones Interpersonales: ¿Se Relacionamiento e integración con los demás?					
9. Capacidad de Decisión y Conducción: ¿Contribuye y participa de las actividades de Educación Permanente?					

10. Trabajo en Equipo: ¿Participa activamente para el logro de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del Área de Trabajo?					
11. Colaboración: ¿Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinares, con otras áreas de organización u organismos externos con los que debe interactuar?					
12. Dinamismo: ¿Demuestra energía trabajando duro sin que su nivel de rendimiento se vea afectado?					
13. Orientación al usuario: ¿Orienta y Encamina a los pacientes/usuarios a los Centros de Referencia de la red de salud de su área de influencia?					
14. Comunicación: ¿Capacidad de escuchar, exponer opiniones e ideas en forma efectiva?					
15. Iniciativa: ¿Capacidad de emprender acciones, mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo?					
16. Empoderamiento: ¿Participa del gerenciamiento de los insumos necesarios para el adecuado funcionamiento del HLGD?					
17. Imparcialidad: ¿Ofrece un trato igualitario y sin discriminación facilitando la misma oportunidad a los /as usuarios/as?					
18. Responsabilidad con el Trabajo: ¿Cumple con los horarios, la planificación establecida?					
19. Registro de Asistencia: ¿Realiza registros de asistencia diariamente según corresponda?					
20. Cumplimiento de las normas: ¿Posee documentación complementaria al día y en orden para realizar su trabajo?					
21. Puntualidad: ¿Llega puntualmente todos los días a su lugar de trabajo?					
PUNTAJE TOTAL:					



ANEXO 3: Consentimiento Informado

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE MEDICINA

Este Formulario de Consentimiento Informado se dirige a hombres y mujeres del Personal Profesional de Salud que labora en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la ciudad de Tulcán que se les invita a participar en la investigación: **“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA (CARCHI- TULCÁN) DURANTE EL PERIODO DE SEPTIEMBRE – OCTUBRE DEL 2016”**.

I. INTRODUCCIÓN

Somos **FABRICIO DANIEL VELÁSQUEZ CAIZALUISA** y **DANIEL ALEJANDRO VILLAVICENCIO CHAVEZ**, estudiantes egresados de la Facultad de Medicina de la **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR** y estamos investigando sobre la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores profesionales de la salud, que es muy frecuente en este país. Le voy a dar información e invitarle a participar de esta investigación. No tiene que decidir hoy si participar o no en esta investigación. Antes de decidirse, puede hablar con alguien que se sienta cómodo sobre la investigación. Puede que haya algunas palabras que no entienda. Por favor, me para según le informo para darme tiempo a explicarle. Si tiene preguntas más tarde, puede preguntarme a mí, al compañero que investiga o a miembros del equipo.

PROPÓSITO

El estrés es un estado provocado por diversas situaciones y una de ellas es el trabajo que desempeñan cada persona, por lo que el Profesional de la salud es propenso a padecer esta patología ya que permanece en contacto directo con otras personas, es así que el Personal de la Salud está sometido a diferentes estresores y queremos determinar el nivel de estrés y como éste influye o se relaciona con el desempeño de Profesionales de la Salud ya que su desempeño puede verse afectada en las decisiones sobre el paciente.

TIPO DE INTERVENCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación incluirá una evaluación mediante dos cuestionarios que corresponden a **VALORACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS (PSS-10)** y otra sobre **DESEMPEÑO LABORAL (LIKERT)**, las cuales deben ser contestadas en su totalidad y con la mayor sinceridad posible.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

Estamos invitando a participar en la investigación a todo el personal profesional de salud seleccionado al azar que trabaja en el Hospital Luis G Dávila para desarrollar los cuestionarios que se le proporcionan.



PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Tanto si elige participar o no, continuarán con todos los beneficios que recibe en el hospital y nada cambiará. Usted puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando lo haya aceptado antes.

PROCEDIMIENTOS Y PROTOCOLO

Se le proporcionará dos tipos de encuestas, las cuales la primera **“ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO” (PSS-10)** mide el nivel de estrés laboral; mientras que la segunda **“DESEMPEÑO LABORAL”** mide el desempeño en su lugar de trabajo en los últimos 30 días. Para hacer esto seleccionaremos al azar a los diferentes participantes tanto enfermeras como médicos del hospital. En las encuestas se le solicitará algunos datos de información los cuales son de mucha ayuda para la investigación y nos proporcionará si existe una relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el ámbito de salud.

DESCRIPCIÓN y DURACIÓN

Es una entrevista directa entre el investigador y el profesional de la salud el cual se realizará preguntas tanto personales como del ámbito laboral, tendrá una duración de 15-20 minutos.

EFFECTOS SECUANDARIOS, RIESGOS Y MOLESTIAS

Debido a que esta investigación es observacional que se realiza mediante una entrevista directa utilizando dos tipos de encuestas, por lo que no presentan riesgos o efectos secundarios hacia el encuestado.

BENEFICIOS

Puede que no haya beneficio para usted, pero es probable que su participación nos ayude a encontrar una respuesta a la pregunta de investigación. Además proporciona datos fiables sobre el nivel de estrés en el hospital y en un futuro se llegue a mejorar estos agravantes.

INCENTIVOS

Debido a que es una investigación autofinanciada, no está en posibilidades de proporcionar incentivos económicos, pero participará en un trabajo de investigación que será publicado.

CONFIDENCIALIDAD

Con esta investigación, se realiza algo fuera de lo ordinario en su casa de salud. Es posible que si otros miembros de la comunidad saben que usted participa, puede que le hagan preguntas. Nosotros no compartiremos la identidad de aquellos que participen en la investigación. La información que recojamos por este proyecto de investigación se mantendrá confidencial. La información acerca de usted que se recogerá durante la investigación será puesta fuera de alcance y nadie sino los investigadores tendrán acceso a verla. Cualquier información acerca de usted tendrá un número en vez de su nombre. Solo los investigadores sabrán cuál es su número y se mantendrá la



información encerrada en cabina con llave. No será compartida ni entregada a nadie excepto personal investigador autorizado.

COMPARTIENDO LOS RESULTADOS

El conocimiento que obtengamos por realizar esta investigación se compartirá con usted antes de que se haga disponible al público. No se compartirá información confidencial. Después de obtener los resultados, serán publicados para que otras personas interesadas puedan aprender de nuestra investigación

DERECHO A NEGARSE O RETIRARSE

Usted no tiene por qué tomar parte en esta investigación si no desea hacerlo. Puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento que quiera. Es su elección y todos sus derechos serán respetados.

A QUIEN CONTACTAR

Si tiene cualquier pregunta puede hacerlas ahora o más tarde, incluso después de haberse iniciado el estudio. Si desea hacer preguntas más tarde, puede contactar cualquiera de las siguientes personas:

Daniel Villavicencio
Celular.-0996295260
E-Mail.- dan5vill@hotmail.com

Daniel Velásquez
Celular. - 0988158739
E-Mail. - danielvelasquez621@gmail.com

II. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

He sido invitado a participar en la investigación sobre el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en el personal profesional de salud del hospital Luis G Dávila. Entiendo que seré entrevistado y proporcionaré algunos datos personales y laborales. He sido informado de que no existen riesgos ni efectos adversos por ser una investigación observacional. Sé que puede que no haya beneficios para mi persona y que no se me recompensará económicamente. Se me ha proporcionado el nombre de los investigadores que pueden ser fácilmente contactados usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de total confidencialidad con la información proporcionada.

Nombre del Participante _____

Firma del Participante _____

Fecha _____