



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina Humana

**Estrés laboral en internos rotativos de
medicina de la Universidad Nacional de
Loja**

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del título de Médico General

AUTOR:

Santiago Fernando Yaguache Lima

DIRECTOR:

Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.

Loja - Ecuador

2023

Certificación

Loja, 16 de enero de 2023

Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del trabajo de titulación denominado: **Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja**, previo a la obtención del título de **Médico General**, de autoría del estudiante **Santiago Fernando Yaguache Lima**, con **cedula de identidad** Nro. **1105580144**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**ALVARO MANUEL
QUINCHE
SUQUILANDA**

Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Santiago Fernando Yaguache Lima**, declaro ser autor del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi trabajo de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula de Identidad: 1105580144

Fecha: Loja, 26 de enero de 2023

Correo electrónico: santiago.yaguache@unl.edu.ec

Teléfono: 0939726683

Carta de autorización

Yo, **Santiago Fernando Yaguache Lima**, declaro ser autor del trabajo de titulación denominado: **Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja**, como requisito para optar el título de **Médico General**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintiséis días del mes de enero del dos mil veintitrés.

Firma: _____

Autor: Santiago Fernando Yaguache Lima

Cédula: 1105580144

Dirección: Belén, Av. Isidro Ayora y Habana (a 30 m. antes del vivero madre Selva)

Correo electrónico: santiago.yaguache@unl.edu.ec

Teléfono: 552430 **Celular:** 0939726683

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Trabajo de Titulación: Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.

Tribunal de Grado:

Presidente/a: Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg, Sc.

Vocal: Dra. María Susana González García, Mg, Sc.

Vocal: Dr. Byron Patricio Garcés Loyola, Mg. Sc.

Dedicatoria

La presente producción intelectual, investigada y reflexiva la dedico:

A mi Dios, creador de la vida e inteligencia humana, quien me ha concedido la luz, la sabiduría, el entendimiento y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo desde siempre sosteniendo mi caminar en esta vida.

A mi adorada esposa María José Pozo Rojas y a mi tierno hijo Leonardo Fernando Yaguache Pozo, quienes son el motor, motivo y la inspiración de mi vida y formación profesional.

A mis queridos padres Carmen Macrina Lima Alulima y Holger Enrique Yaguache Granda, quienes me han inculcado principios, valores, perseverancia y empeño para la consecución de mis metas.

A mi apreciado hermano de corazón Humberto Alejandro Gordillo, verdadero amigo quien me ha brindado desde siempre un sincero respaldo en cada etapa de la vida.

Santiago Fernando Yaguache Lima

Agradecimiento

Quiero llegar con el más sincero agradecimiento a la Facultad de la Salud Humana de la siempre gloriosa Universidad Nacional de Loja, en la persona de sus autoridades y catedráticos, quienes influyeron asertivamente con sus conocimientos en mi formación profesional; así como también al personal administrativo de la facultad. De manera muy especial, mi agradecimiento al Doctor Álvaro Manuel Quinche Suquilanda por su acertada guía y conducción en el presente trabajo de tesis.

Hago extensivo mi agradecimiento, a cada uno de mis familiares y amigos que de una u otra forma me apoyaron para la consecución de tan importante meta en mi carrera profesional.

Santiago Fernando Yaguache Lima

Índice de contenidos

| | |
|--|------------|
| Portada | i |
| Certificación | ii |
| Autoría | iii |
| Carta de autorización | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice de contenidos | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de anexos | x |
| 1. Título | 1 |
| 2. Resumen | 2 |
| 2.1 Abstract | 3 |
| 3. Introducción | 4 |
| 4. Marco teórico | 6 |
| 4.1 Definición de estrés | 6 |
| 4.2 Fisiopatología del estrés | 6 |
| 4.3 Fases del estrés | 7 |
| 4.3.1 Fase de alarma | 7 |
| 4.3.2 Fase de resistencia o adaptación..... | 7 |
| 4.3.3 Fase de agotamiento | 7 |
| 4.4 Tipos de estrés | 8 |
| 4.4.1 Eustrés | 8 |
| 4.4.2 Distrés..... | 8 |
| 4.5 Estrés Laboral | 9 |
| 4.5.1 Definición..... | 9 |
| 4.5.2 Estresores en el ámbito laboral..... | 10 |
| 4.5.3 Tipos de estrés laboral..... | 10 |
| 4.5.3.1 El síndrome de Burnout: | 10 |
| 4.5.3.2 El mobbing, acoso moral o psicológico: | 11 |
| 4.5.3.3 Síndrome de estrés postraumático..... | 11 |
| 4.5.3.4 El síndrome de Karoshi | 12 |
| 4.5.4 Consecuencias del estrés laboral | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 4.5.5 Estrés laboral en los trabajadores de salud..... | 13 |
| 4.5.6 Evaluación y medición del estrés laboral..... | 14 |
| 4.5.7 Prevención del estrés laboral..... | 15 |
| 5. Metodología..... | 16 |
| 5.1 Enfoque: | 16 |
| 5.2 Tipo de diseño:..... | 16 |
| 5.3 Unidad de estudio:..... | 16 |
| 5.4 Universo y Muestra:..... | 16 |
| 5.5 Criterios de selección | 16 |
| 5.5.1 Criterios de inclusión | 16 |
| 5.6 Técnicas | 16 |
| 5.7 Instrumentos | 16 |
| 5.7.1 Consentimiento informado..... | 17 |
| 5.7.2 Test de estrés laboral “Medic-estrés” | 17 |
| 5.8 Procedimientos | 17 |
| 5.9 Equipo y Materiales | 18 |
| 5.10 Análisis estadístico..... | 18 |
| 6. Resultados | 19 |
| 7. Discusión | 21 |
| 8. Conclusiones | 23 |
| 9. Recomendaciones | 24 |
| 10. Bibliografía | 25 |
| 11. Anexos | 31 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Características sociodemográficas de los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022..... | 19 |
| Tabla 2 Nivel de estrés laboral en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022..... | 20 |
| Tabla 3 Factores contribuyentes en el nivel de estrés laboral de los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre – noviembre 2022... | 20 |

Índice de anexos

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Informe de pertinencia del trabajo de titulación..... | 31 |
| Anexo 2. Designación de director de trabajo de titulación..... | 32 |
| Anexo 3. Oficios para el desarrollo de la investigación en la Facultad de la Salud Humana por parte de la Gestora de la Carrera de Medicina Humana..... | 33 |
| Anexo 4. Autorizaciones para la recolección de datos por parte del Decano de la Facultad de la Salud Humana..... | 34 |
| Anexo 5. Consentimiento informado..... | 35 |
| Anexo 6. Ficha para la recolección de datos..... | 37 |
| Anexo 7. Certificado de traducción del resumen al idioma inglés..... | 40 |
| Anexo 8. Certificación del tribunal de Grado..... | 41 |

1. Título

Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja

2. Resumen

El estrés laboral en profesionales de salud y su participación en una deficiente calidad atención han sido bien documentados y se ha demostrado en estudios anteriores, sin embargo, han quedado excluidos de estas investigaciones grupos específicos que requieren atención. Este estudio tuvo como objetivo establecer el nivel de estrés laboral e identificar los principales factores relacionados con el estrés laboral, en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboraron en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo de octubre a noviembre 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, corte transversal y visión prospectiva. El universo y muestra probabilístico estuvo conformada por 80 internos rotativos de medicina que cumplieron con los criterios de selección establecidos y a quienes se aplicó el test “Medic-estrés” para detectar estrés laboral y cuyos resultados fueron el 82% de los participantes tuvo estrés severo, el 16,3 % fue moderado y solo el 1,3% fue leve. Además, dentro de los principales factores relacionados con el estrés laboral, los que contribuyeron en mayor medida fueron los elementos psicológicos, seguidos de los organizacionales, físicos, interpersonales e individuales. Con estos datos concluimos que la mayoría de los participantes tienen elevados niveles de estrés laboral y que el principal factor contribuyente con el nivel de estrés laboral es psicológico.

Palabras clave: fatiga laboral, pasantes, itinerantes.

2.1 Abstract

Job stress in health professionals and their involvement in poor-quality care have been documented and have been demonstrated in previous studies. However, specific groups that require attention have been excluded from the investigations. This study aimed to establish the level of work stress and identify the main factors related to work stress, to the rotating medical interns of the National University of Loja who worked at the Isidro Ayora General Hospital and Manuel Ygnacio Montero General Hospital during the period from October to November 2022. The research had a quantitative approach, descriptive design, cross section and prospective vision. The universe and sample probabilistic consisted of 80 rotating medical interns who met the inclusion criteria, to whom the "Medic-stress" test was applied to detect work stress and whose results were that 82% of the stress was severe, 16.3% was moderate, and only 1.3% was mild. In addition, among the main factors related to work stress, those that contributed the most were psychological, followed by organizational, physical, interpersonal, and individual factors. With these data, we conclude that most of the participants have high levels of work stress and that the main contributing factor to the level of work stress is psychological.

Keywords: work fatigue, interns, itinerants.

3. Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el estrés es la condición en la que una persona se siente preocupada o amenazada por la vida, las amenazas pueden ser verdaderamente importantes o ser problemas pequeños. En la misma línea, el estrés laboral se define como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, que se presentan frente a presiones y exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos, habilidades, capacidades, recursos y/o necesidades del trabajador, impidiendo desempeñarse de forma óptima en sus actividades (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). La sensación de no ser apto para su puesto laboral lleva a los trabajadores a tener sentimientos de ansiedad, temor, impotencia, frustración y enojo, que conllevan disminución del rendimiento en sus obligaciones, agotamiento, debilidad física, accidentes laborales y adquisición de enfermedades (Félix et al., 2018). Las condiciones mórbidas pueden incluir síntomas leves como el enojo o afecciones complicadas como depresión grave (Ortiz, 2020).

Algunos datos indican que casi el 25% de todos los trabajadores se ven afectados por el estrés, y que del 50-60% de ausentismo laboral es debido al mismo, produciendo perjuicios humanos y económicos (Servicio Canario de la Salud, 2021). En Ecuador los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas de 4-6% del PIB (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2019).

El personal de salud se ve particularmente afectado por encontrarse expuesto a estresores únicos, debido a las características de su trabajo. La responsabilidad del cuidado de vidas humanas junto a la sobrecarga laboral, la exposición a conflictos éticos y legales, y otros más, hace que sean susceptibles a presentar altos niveles de estrés. En Colombia Sarsosa y Charria, (2017) determinaron que el personal asistencial presentaba niveles altos de estrés relacionados con características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud.

Previo a la pandemia por COVID-19, Yaguana (2017) determinaron que los niveles de estrés en médicos eran del 42,19%. Sin embargo, con el inicio de esta pandemia llevo al personal médico a estar en primera línea de actuación y afrontar las consecuencias de ello, es así que

Appiani et al. (2021), en una evaluación a médicos después del inicio de la cuarentena por COVID-10 en Argentina, se determinó que la prevalencia de estrés fue del 93,7%. En Colombia Monterrosa et al. (2020) estudiaron el estrés en médicos durante la pandemia por COVID-19 y se determinó que 7 de cada 10 participantes presento síntomas de estrés laboral.

Igualmente, en Ecuador Moncada et al. (2021) durante la emergencia sanitaria por COVID-19 observaron que los médicos obtenían puntuaciones más altas en niveles de estrés.

Dentro de la comunidad de médicos, se ha determinado que la incidencia de estrés está relacionada con varios factores, siendo el nivel de especialización uno de los más contribuyentes, así cuanto mayor es el nivel de especialización menor es la incidencia de estrés. Los mayores niveles de estrés se observan en los médicos que acaban de terminar sus estudios y los que inician el ejercicio profesional (García y Gil, 2018).

Por otra parte, el estrés laboral en salud no solo afecta al trabajador en sí, si no que, dado que su trabajo es con personas, se ve afectada la calidad de atención y el cuidado de la salud de sus pacientes. Así, Ramírez (2019) en su estudio determinaron que existía un impacto negativo directo del estrés laboral en médicos en la calidad de atención de sus pacientes, la misma que podría mejorarse hasta en un 25% al disminuir los niveles de estrés.

Los internos rotativos de medicina por las características de su ambiente y su condición laboral cumplen con los criterios necesarios para ser afectados especialmente por estrés laboral. Además, no existen estudios a nivel nacional ni local que se concentren en este grupo de sanitarios, por lo que la realización de esta investigación es particularmente esencial y permitirá obtener datos actualizados para que las autoridades formulen políticas de promoción e implementen medidas preventivas, con las cuales se evite el deterioro de la salud tanto física como mental de los internos rotativos de medicina, mejore su desempeño laboral y, por lo tanto, la calidad de atención de los pacientes. En consecuencia, nos hemos planteado el presente estudio que tiene como objetivo general determinar la presencia de estrés laboral en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022, y como objetivos específicos, caracterizar según variables sociodemográficas, establecer el nivel de estrés laboral e identificar los principales factores relacionados con estrés laboral en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022.

4. Marco teórico

4.1 Definición de estrés

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción” (OMS, 2020). Es decir, el estrés es la respuesta natural del organismo para responder a una situación que se considera un peligro, esta respuesta es esencial, pues ayuda al organismo a prepararse frente a una situación de miedo o tensión, sin embargo, cuando la respuesta se da en exceso y/o durante un tiempo prolongado provoca en el organismo cambios y alteraciones orgánicas, y funcionales perjudiciales (Capdevila y Segundo, 2018).

4.2 Fisiopatología del estrés

Dentro de los mecanismos relacionados con el estrés todos los eventos están coordinados por el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS), que es el encargado de reconocer los agentes estresores y coordinar las respuestas del organismo a través de la liberación de sustancias químicas (Capdevila y Segundo, 2019).

Así, en la respuesta del eje HHS, a nivel central participan el hipotálamo y la hipófisis, mientras que a nivel sistémico participan las glándulas suprarrenales y el sistema nervioso autónomo. Ambos sistemas liberan hormonas y otros químicos que se encargan de regular la función de los órganos, ya sea estimulándolos o inhibiéndolos (Nogareda, 2020).

Frente a un agente nocivo, psíquico o físico, inmediatamente el tálamo es el encargado de receptor el estresor y filtrar la información sensorial, para que luego el córtex prefrontal y el sistema límbico establezcan una reacción al estrés de acuerdo a experiencias previas (Duval et al., 2021).

Posteriormente el hipotálamo es el que inicia la activación de las respuestas sistémicas, a través de la producción de la hormona liberadora de corticotrofina (ACTH-RH), la cual llega hasta la hipófisis en donde estimula la liberación de la hormona adrenocorticotrófica (ACTH) y posteriormente la ACTH es liberada al torrente sanguíneo, actúa sobre la corteza suprarrenal y permite la secreción de cortisona y cortisol (Duval et al., 2021).

De igual manera, el sistema nervioso autónomo se activa y estimula la medula suprarrenal y las terminaciones nerviosas simpáticas liberando adrenalina y noradrenalina, respectivamente (Fernández et al., 2019).

Según Capdevila y Segundo (2018) las acciones que producen finalmente estos sistemas a nivel sistémico se resumen en:

- Aumento de frecuencia cardíaca y frecuencia respiratoria
- Vasoconstricción y redistribución de la sangre, con priorización de órganos de acción

- Aumento de la coagulación sanguínea
- Aumento de la tensión muscular
- Movilización de la función inmunitaria
- Aumento de la presión sanguínea
- Aumento del ácido gástrico y acidez gástrica
- Inhibición de la actividad de vitamina D
- Aumento de la producción de la glucosa hepática
- Incremento de triglicéridos y colesterol en sangre
- Disminución de la actividad de estrógenos y testosterona
- Pérdida del autocontrol

4.3 Fases del estrés

A partir de las investigaciones de Hans Selye en 1936, se estableció el proceso de adaptación o respuesta del organismo ante estresores, definiendo un síndrome general de adaptación en el que se distinguió las siguientes fases:

4.3.1 Fase de alarma

En esta fase, se produce una reacción inicial de corta duración frente a un estímulo nocivo o estresor con el objetivo de preparar al organismo para responder adecuadamente al estímulo. Aquí se activa el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal dando una respuesta rápida en la que se liberan glucocorticoides y catecolaminas que actúan aumentando el suministro de energía, produciendo taquicardia, taquipnea, vasodilatación y aumento del estado de alerta, entre otros (Regueiro, 2022).

4.3.2 Fase de resistencia o adaptación

Esta fase se activa si el estímulo estresante persiste de forma prolongada. Si es así, nuestro organismo intenta superar o adaptarse a estos agentes nocivos manteniendo la homeostasis con elevación progresiva y mantenida de los niveles de cortisol, lo que permite suministrar energía y renovar las reservas. Sin embargo, debido a que la exposición al agente peligroso es constante, la capacidad de respuesta del organismo eventualmente se debilita y aparecen los primeros síntomas dañinos de estrés (Nogareda, 2021).

4.3.3 Fase de agotamiento

Si el agente agresor se mantiene en el tiempo o el organismo se expone de forma repetitiva a este y no tiene la capacidad de resistir o adaptarse, pasa a la fase de agotamiento en la que se produce una alteración hormonal crónica con consecuencias psicológicas y somáticas para el organismo (Capdevila & Segundo, 2018).

4.4 Tipos de estrés

Existe diferentes formas de clasificar el estrés, de acuerdo a su evolución temporal, a la sintomatología, grado de afectación, etc. Una de las formas más utilizadas, es en la que los autores distinguen entre estrés bueno o positivo llamado Eustrés, y el estrés malo o negativo llamado Distrés (Pérez et al., 2019).

4.4.1 Eustrés

Se refiere a un estado de respuesta armónico del organismo frente a un agente estresor en el que hay una coordinación adecuada de los estímulos mentales y las repuestas físicas, de modo que el cuerpo tiene la capacidad de funcionar de forma óptima (Naranjo, 2019). Es decir, este tipo de estrés se da en situaciones cotidianas consideradas buenas y es necesario para la vida, puesto que permite resolver y enfrentar de manera oportuna los problemas.

En general, se da en situaciones de carácter positivo como enfrentarse a un público, comenzar un nuevo trabajo, iniciar o finalizar una carrera, etc., en las que este tipo de estrés permite responder de forma adecuada a estos estímulos y por lo tanto deriva en satisfacción, esparcimiento y diversión (Gallego et al., 2018).

4.4.2 Distrés

Este tipo de estrés hace referencia a un estado en el que frente a un estresor intenso o prolongado se produce una respuesta negativa o exagerada, que desencadena alteraciones biológicas, físicas o psicológicas. Este tipo de estrés produce sensaciones desagradables de angustia y superan la capacidad de respuesta y adaptación del organismo (Pérez et al., 2020).

Aquí se produce una disociación entre la coordinación de respuestas mentales y físicas, que conducen a responder de forma inadecuada frente a las situaciones que se presentan como estresores. Es decir, este tipo de estrés sobrepasa la capacidad de respuesta del cuerpo y produce angustia, reducción de la productividad y enfermedades psicosomáticas (Naranjo, 2019).

En general este tipo de estrés se observa con la exposición a estresores negativos, como un mal ambiente laboral, pérdida de familiares, malas noticias, fracaso, malas noticias, etc., que constituyen fuentes de desequilibrio mental y somático (Pérez et al, 2018). Dado que este tipo de estrés está relacionado con esfuerzos excesivos a nivel intelectual y psíquica, debe compensarse, sustituirse, reducirse o eliminarse (Gallego et al., 2018).

4.5 Causas de estrés

Naranjo (2019) establece que una causa de estrés de puede definir cómo:

“Cualquier situación que la persona perciba como una demanda o una amenaza o que exija un rápido cambio es productora de estrés.” (p. 178). Sin embargo, existen diferentes tipos

de estresantes, pero no todos los estresante son negativos y las situaciones que para una persona son negativas, para otra pueden ser positivas, por lo que el impacto es distinto en las personas.

Se distinguen dos orígenes fundamentales de estrés:

- Factores externos: se refiere a estresores que proceden de escenarios externos al individuo, como el ambiente físico y social.
- Factores internos: hace referencia a los estresores propios de la persona, producto de la personalidad y habilidades particulares para responder a una situación, como la autoestima y otras formas de pensar, sentir y afrontar la vida.

La Asociación de especialistas en prevención y salud laboral (AEPSAL, 2021) enlista las siguientes casusas comunes de estrés laboral:

Causas externas:

- Problemas económico-financieros
- Cambios grandes en la vida
- Sobrecarga laboral
- Excesivas demandas ocupacionales
- Problemas con la familia

Causas internas:

- Insatisfacción laboral
- Actitud de todo o nada
- Auto discurso negativo
- Pensamiento rígido
- Pesimismo
- Preocupación crónica
- Expectativas surrealistas
- Falta de interés
- Desorden o confusión

4.5 Estrés Laboral

4.5.1 Definición

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) define el estrés laboral como aquel que:

Está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y

las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (p. 2).

En otras palabras, es aquel estrés que está relacionado con las circunstancias propias de la persona, el trabajo y la organización, a las que individuo no puede adaptarse y por lo tanto su organismo responde con síntomas fisiológicos, psicológicos y del comportamiento propios del estrés (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2018). Por lo tanto, en estas circunstancias el estrés se concibe como un problema de adaptación al entorno del trabajo, en el que el individuo percibe que no tiene los recursos necesarios para afrontar la problemática laboral (Del Hoyo, 2018).

4.5.2 Estresores en el ámbito laboral

Los estresores son factores desencadenantes de una respuesta fisiológica o psicológica del organismo. Según Verduzco et al. (2018) los estresores en el ámbito laboral pueden tener diferentes orígenes y pueden interactuar entre ellos y afectar la salud mental y física de la persona. Están organizados en tres niveles generales:

- **Nivel individual:** estos estresores constituyen la principal causa de estrés laboral y están relacionados con las particularidades de cada individuo, es decir con la forma de percibir y valorar una situación mediada por sus habilidades, personalidad, aspectos conductuales, emocionales y cognitivos. Se relacionan con la carga mental que supone una situación específica y con la capacidad de control que tiene el individuo frente a tareas asignadas.
- **Nivel organizativo:** son estresores relativos a la organización dentro del clima laboral, como la falta de planificación, ausencia de apoyo del grupo, conflictos de autoridad, ambigüedad y sobrecarga de las funciones, entre otros.
- **Nivel extra-organizacional:** son los estresores relacionados con situaciones fuera del nivel organizativo del ambiente laboral, como el bienestar de la familia, la sociedad, situaciones económicas y el ambiente físico. Dentro de este último se incluyen la iluminación, la temperatura, el ruido, la toxicidad y disponibilidad del espacio físico.

4.5.3 Tipos de estrés laboral

4.5.3.1 El síndrome de Burnout:

Conocido como síndrome de desgaste profesional, constituye un problema psicosocial, es un factor de riesgo laboral y se define como una inadecuada respuesta para afrontar el estrés constante en el ámbito laboral. En este síndrome los estímulos o estresores han sobrepasado la

capacidad de respuesta del individuo y han agotado su capacidad de adaptación produciendo alteraciones a nivel físico, emocional y mental (Lovo, 2021).

Está integrado por la triada de: a) agotamiento emocional; sentimientos de agotamiento o falta de energía física y psíquica, b) despersonalización; sentimientos negativos respecto al trabajo, actitudes negativas con los compañeros de trabajo y con los clientes o usuarios, y c) mal desempeño laboral; ineficacia, falta de realización y pérdida del valor del trabajo (Morales y Hidalgo, 2021).

Este síndrome tiene un alto nivel de prevalencia en los profesionales de salud reportándose valores de 30-50%. Sin embargo, el síndrome de Burnout ha sido reportado en todas las profesiones (Lovo, 2021).

4.5.3.2 El mobbing, acoso moral o psicológico:

También conocido como acoso laboral, se define como una conducta abusiva, hostil y desprovista de ética de parte de una o varias personas hacia un sujeto, atentando contra su integridad y dignidad, y por lo tanto produciendo alteraciones en su ambiente laboral. En este caso, el comportamiento abusivo sobre el trabajador destruye su reputación y comunicación (Romero, 2019).

Los criterios diagnósticos incluyen violencia psicológica extrema ejercida por una o varias personas sobre el trabajador, al menos una vez por semana durante un tiempo mayor a 6 meses (Martín y Pérez, 2018).

El mobbing origina efectos patológicos originados por el estrés y de tipo social, produciendo consecuencias para el trabajador afectado, para la organización de trabajo, para el núcleo familiar y social, y para la comunidad (Martín y Pérez, 2018).

4.5.3.3 Síndrome de estrés postraumático

Se desarrolla cuando el individuo se expone a una situación traumática, impactante o terrorífica, posterior a lo cual presenta una variedad de síntomas que de forma natural se pueden superar, pero existen situaciones en las que los síntomas de estrés pueden persistir a pesar de ya no estar expuestos al acontecimiento peligroso (Instituto Nacional de la Salud Mental [NIMH], 2020).

Los síntomas del trastorno por estrés postraumático inician posterior a los 3 meses del incidente, para ser considerado como tal los síntomas no deben estar relacionados con otras causas, deben mantenerse por lo menos durante más de un mes y ser lo suficientemente intensos para interferir en las relaciones personales y el trabajo (NIMH, 2020).

Bermúdez et al. (2020) establecen que en el síndrome de estrés postraumático hay cuatro tipos de síntomas que lo distinguen:

- Síntomas de reviviscencia; flashbacks mentales con síntomas físicos del evento traumático, sueños recurrentes y pensamientos angustiantes.
- Síntomas de evitación; mantenerse alejado de lugares, situaciones u objetos que recuerden el acontecimiento y evitar pensamientos o sentimiento relacionados con el hecho.
- Síntomas de hipervigilancia y reactividad; sobresaltos, tensión y alerta constante, irritabilidad, arrebatos de ira, dificultad para dormir o concentrarse y síntomas de hipervigilancia continuos.
- Síntomas cognitivos y del estado de ánimo; problemas para recordar detalles importantes de la experiencia, sentimientos negativos sobre uno mismo, sentimientos de culpa, remordimiento, pérdida de interés en actividades antes consideradas como placenteras, dificultad para sentir emociones positivas.

4.5.3.4 El síndrome de Karoshi

Es un síndrome en el que produce la muerte o incapacidad por exceso de trabajo en ambientes laborales muy competitivos en los que el trabajador lleva a cabo su labor con dedicación sometiéndose a sobrecarga y fatiga laboral, que finalmente ocasionan la muerte o incapacidad por accidentes cardiocerebrovasculares (Medina, 2019).

Además Medina (2021) establece que las características típicas de este síndrome son:

- Muerte o incapacidad súbita
- Derrame cerebral, insuficiencia cardiaca y/o respiratoria
- Edad comprendida entre los 40-50 años
- Se produce principalmente en ejecutivos, empleados de oficina o funcionarios públicos
- Exceso de horas de trabajo o dobles jornadas
- Grandes niveles de estrés físico o mental

4.5.4 Consecuencias del estrés laboral

Cuando el trabajador se expone de forma constante a estresores y no existe una buena respuesta de su organismo da como resultado consecuencia negativas con afección del bienestar físico y mental de la persona, así como alteraciones en su ambiente laboral (Mamani et al., 2020).

Del Hoyo (2018) agrupa las consecuencias del estrés laboral en:

- Consecuencias físicas; se puede presentar alteraciones en prácticamente todos los sistemas, algunos ejemplos son: trastornos gastrointestinales, taquicardia,

hipertensión arterial, arritmias cardíacas, enfermedades coronarias, trastornos respiratorios, sudoración excesiva, hiperglucemia, hipercolesterolemia, alteraciones del sistema inmunitario, alopecia, trastornos sexuales, dolores musculares, tensión muscular, cefaleas, insomnio, pérdida del apetito, etc.

- Consecuencias psicológicas: dentro de estas se producen alteraciones fisiológicas negativas del sistema nervioso central produciendo cambios en las conductas de la persona y de sus relaciones interpersonales, como preocupación excesiva, falta de concentración y atención, indecisión, mal humor, sentimientos de falta de control, bloqueos mentales, olvidos, desorientación, aumento en el consumo de sustancias como alcohol, tabaco y medicamentos psicotrópicos, etc. Con el pasar del tiempo y con el mantenimiento del estrés se desarrollan trastornos psicológicos, de entre los más comunes existen trastornos afectivos, de la personalidad, del sueño y de la alimentación, así como depresión ansiedad, miedo y adicción de consumo de sustancias.
- Consecuencias en el trabajo: estas surgen producto de un deterioro de las relaciones interpersonales, del rendimiento y la productividad, así como disminución de la creatividad y agresividad en el ámbito laboral, dando lugar a absentismo, elevada rotación del puesto de trabajo, dificultades en las relaciones humanas, mediocre calidad de los productos y servicios, falta de cooperación, aumentos de incidentes y accidentes, aumento del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias, etc.

4.5.5 Estrés laboral en los trabajadores de salud

La mayoría de datos disponibles sobre el estrés laboral son de países desarrollados, mientras que en el resto de países los datos son limitados. La OIT (2021) en una reseña sobre la prevalencia de estrés laboral, indica que en Europa y las Américas varía ampliamente la prevalencia con valores entre el 12-62%, existiendo una prevalencia superior en los sectores de salud y educación. La prevalencia de estrés laboral de acuerdo al sexo indica valores similares tanto en hombres como en mujeres, pero con una tendencia superior en mujeres, en quienes además hay una mayor probabilidad de presentar síntomas, pero con una mayor capacidad de gestionar adecuadamente el estrés laboral.

En sector de la salud los niveles de estrés laboral son particularmente elevados y existe una amplia diferencia entre las distintas áreas y especialidades (Aguado et al., 2018). Las características específicas del trabajo de los profesionales sanitarios hacen que sean un grupo especialmente afectado. Los médicos y las enfermeras son los que obtienen los niveles más

altos de estrés, y dentro de estos existe una mayor incidencia en los profesionales que se encuentran en la etapa de transición entre el periodo formativo y el mundo laboral (García y Gil, 2019).

Mingote y Gálvez (2021) especifican los siguientes factores como los estresores principales en los profesionales médicos:

La relación con pacientes y sus familiares, el contacto diario con la muerte y el dolor, la responsabilidad sobre la salud de terceros, el trabajo en turnos y nocturno, la presión asistencial, el afrontamiento de situaciones de emergencia, la presión social y las dificultades de coordinación entre la concepción personal del ejercicio médico y las directrices organizacionales y de la administración sobre la práctica de la medicina. (p. 17).

Específicamente en los médicos recién graduados los estresores que están relacionados con estrés laboral son las dificultades económicas, exceso de trabajo, inadecuadas condiciones físicas, mal ambiente laboral, mala alimentación, factores relacionados con los programas de postgrado y la falta de sueño (Paris, 2019).

4.5.6 Evaluación y medición del estrés laboral

La evaluación y medición del estrés laboral se realiza principalmente con la utilización de escalas y cuestionarios estructurados, sin embargo, en algunos casos se emplean técnicas cualitativas como las entrevistas con el objetivo de realizar una evaluación más profunda, o algunos autores utilizan los dos métodos para examinar de forma pormenorizada el estrés laboral (Paris, 2020).

Existen múltiples instrumentos utilizados para la medición del estrés laboral y la elección de uno u otro depende de la orientación o abordaje que se planifique utilizar. Patlán (2019) plantea tres enfoques para la medición del estrés laboral:

- Enfoque personalizado; en este enfoque se utilizan escalas o instrumentos específicos para la ocupación o profesión, es decir se eligen o construyen los instrumentos más adecuados para la población, el contexto, los recursos y los objetivos planteados.
- Enfoque compuesto; con este enfoque se pretende realizar una evaluación completa del estrés laboral a través de instrumentos en los que se trata de valorar todos sus componentes: los estresores, los efectos en el individuo y los factores mediadores.

- Enfoque global; es un enfoque multidisciplinario en el que participan varios profesionales y se utilizan, además de escalas e instrumentos, métodos cualitativos como la entrevista y la observación.

Por las características de la presente investigación se decidió optar por la medición del estrés a través de un enfoque personalizado y se eligió un instrumento desarrollado, validado y aplicable en nuestro contexto. El test de estrés laboral “Medic-estrés”, elaborado en el Hospital Vicente Corral Moscoso en la ciudad de Cuenca, es un instrumento auto-administrado aplicable a internos de medicina, médicos residentes, médicos especialistas y otros (Solís et al., 2018). Es conformado por 35 ítems distribuidos en 5 dimensiones que evalúan los siguientes factores contribuyentes al estrés laboral en profesionales médicos:

- Factores físicos
- Factores organizacionales
- Factores individuales
- Factores interpersonales
- Factores Psicológicos

4.5.7 Prevención del estrés laboral

Frente a condiciones que propicien el desarrollo de estrés laboral se opta por intervenir empleando medidas de prevención primarias, con el objetivo de actuar previamente y evitar la evolución hacia un estado mórbido. Es así, que se proponen las siguientes medidas:

- En el ámbito personal se recomienda mantener una buena alimentación, dormir adecuadamente, practicar deporte, mantener hábitos de relajación, desarrollar hobbies, mantener un buen sentido del humor, gestionar adecuadamente el tiempo, participar en actividades sociales y mantener una comunicación asertiva (Iniasta, 2019).
- En el ámbito organizacional y social se recomienda intervenir en aspectos netamente relacionados con el trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) enlista 50 puntos de comprobación útiles para prevenir el estrés desde el ámbito organizacional y social del trabajo, a los cuales los agrupa en las siguientes dimensiones: liderazgo y justicia en el trabajo, demandas del trabajo, control del trabajo, apoyo social, entorno físico, equilibrio trabajo-vida y tiempo de trabajo, reconocimiento en el trabajo, protección contra el comportamiento ofensivo, seguridad en el trabajo e información y comunicación.

5. Metodología

La presente investigación se llevó a cabo en la provincia de Loja, ciudad de Loja, en la Facultad de la salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, ubicada en la calle Manuel Monteros, estudio realizado en los internos rotativos de la carrera de medicina durante el periodo octubre - noviembre 2022.

5.1 Enfoque:

El presente trabajo de titulación tiene un enfoque cuantitativo

5.2 Tipo de diseño:

La investigación sigue un diseño descriptivo de corte transversal y visión prospectiva

5.3 Unidad de estudio:

Estuvo conformada por los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboraron en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros durante el periodo octubre - noviembre 2022

5.4 Universo y Muestra:

Estuvo conformado por 80 internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja, que laboraron en el Hospital General Isidro Ayora y en el Hospital General Manuel Ygnacio Monteros, durante el periodo octubre - noviembre 2022, se estudió el 100% de la muestra en todo el proceso investigativo por lo cual no fue necesario realizar técnicas de muestreo probabilístico.

5.5 Criterios de selección

5.5.1 Criterios de inclusión

Internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboraron en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros durante el periodo octubre - noviembre 2022

Internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboraron en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros, que aceptan participar en el estudio y que firmaron el consentimiento informado.

5.6 Técnicas

Cada interno rotativo de medicina recibió información detallada de los objetivos y de todos los pormenores de la investigación antes que accediesen a participar y después se obtuvo el consentimiento informado de cada uno de ellos (Anexo n°6). Posteriormente, los datos necesarios para el estudio fueron recolectados por medio de un cuestionario autoadministrado de estrés laboral llamado Medic-estrés (Anexo n°7).

5.7 Instrumentos

5.7.1 Consentimiento informado. Se llevo a cabo esta investigación mediante la estructuración de un consentimiento informado formulado de acuerdo a las disposiciones del comité de evaluación de ética de la investigación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el cual contine los siguientes apartados:

introducción, propósito, tipo de intervención de la investigación, selección de participantes, participación voluntaria, beneficios, confidencialidad, compartiendo los resultados, derecho a negarse o retirarse, a quién contactar, nombre del participante, firma del participante y fecha (Anexo n°6).

5.7.2 Test de estrés laboral “Medic-estrés”. Es un test desarrollado en el 2013 para estudiar el estrés laboral en médicos e internos. Fue aplicado y validado en el Hospital Vicente Corral Moscoso, en su aplicación inicial obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,944 y en el Retest obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,949, manteniendo la consistencia interna de la prueba (Solís et al., 2013). Es un formulario autoadministrado, con una duración 15 minutos aproximadamente. Está conformado por 35 ítems agrupados en 5 dimensiones: factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos. En la presente investigación realizamos modificaciones en algunas preguntas para comprensión y aplicabilidad en el grupo específico de participantes elegidos. Cada ítem tiene asignada una escala tipo Likert que incluye: casi nunca, pocas veces, muchas veces, siempre cuyos puntajes van del 1 al 4, respectivamente. De acuerdo al puntaje total obtenido se califica como estrés leve si tiene un puntaje de 35-64, moderado con un puntaje de 65-94 y severo cuando el puntaje es >95 (Anexo n°7).

5.8 Procedimientos

Inicialmente se realizó un revisión extensa y exhaustiva del tema a partir de lo cual formulamos un proyecto de investigación. El tema fue presentado a la gestora académica de la carrera de medicina humana, quién dio por valido y aprobó el mismo. Luego se solicitó la pertinencia respectiva (Anexo n°1), y una vez otorgada se designó un director de tesis (Anexo n°2). Para iniciar la recolección de datos, mediante oficio por parte de la gestora de la carrera de medicina dirigida al decanato de la Facultad de Salud Humana (Anexo n°3), a quien previamente se le había socializado la investigación.

Obtenida la autorización por parte del Decano de la Facultad de la salud Humana para la recolección de información en los internos rotativos de medicina que laboraron en los dos hospitales (Anexo n°4), se procedió con la identificación de los internos rotativos pertenecientes a la Universidad Nacional de Loja, se explicó detenidamente, a cada uno de ellos, los objetivos

de la investigación y se obtuvo el consentimiento informado para su participación en el estudio. Luego se aplicó el Test de estrés laboral “Medic-estrés” y se dio por termina la sesión.

Recolectados los datos se procedió a calificar, primero, obteniendo el puntaje total del test para definir el nivel de estrés como leve, moderado o grave, y luego, calificando cada sección del test por separado para identificar los principales factores relacionados con el estrés. Se codifico y se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel 2019 para luego migrarla al Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS), en donde se realizó el análisis estadístico y, a partir del cual, se formularon las conclusiones y se redactó el informe final de la tesis.

5.9 Equipo y Materiales

Se utilizó material de oficina básico, como: lápices, borrados, esferos, corrector y hojas de papel bond. Dentro del equipo utilizamos una laptop e impresora.

5.10 Análisis estadístico

Una vez obtenidos los datos por medio del Test de estrés laboral “Medic-estrés”, la información fue codificada e ingresada en una base de datos en el programa Microsoft Excel 2019, se ordenaron en una tabla de frecuencias y posteriormente se migro a versión 25 del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM® SPSS). En este programa se realizó un análisis estadístico descriptivo por medio de frecuencias y porcentajes para determinar las características sociodemográficas y el nivel de estrés laboral, información que fue organizada y presentada en tablas. Para determinar cuál de los factores relacionados con el estrés laboral influía en mayor medida con el nivel de estrés laboral, se utilizó las medidas de tendencia central: media y desviación estándar (DE), e igualmente los resultados fueron organizados y presentados en tablas.

6. Resultados

Tabla 1

Características sociodemográficas de los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022

| Datos sociodemográficos | | Fr | % |
|----------------------------------|--|-----------|----------|
| Edad | 20 - 25 años | 49 | 61,3 |
| | 26 - 30 años | 26 | 32,5 |
| | 31-35 años | 5 | 6,3 |
| Sexo | Masculino | 26 | 32,5 |
| | Femenino | 54 | 67,5 |
| Estado civil | Soltero | 72 | 90,0 |
| | Casado | 5 | 6,3 |
| | Unión libre | 3 | 3,8 |
| Hospital en el que labora | Hospital General Isidro Ayora | 60 | 75,0 |
| | Hospital General Manuel Ygnacio Monteros | 20 | 25,0 |
| | | | |
| Área de rotación | Medicina Comunitaria | 15 | 18,8 |
| | Ginecología | 15 | 18,8 |
| | Cirugía | 16 | 20,0 |
| | Clínica | 16 | 20,0 |
| | Pediatría | 18 | 22,5 |

Fuente: Ficha de recolección de datos del Test de estrés laboral “Medic-estrés”

Elaboración: Santiago Fernando Yaguache Lima (Autor)

Análisis: Según las variables sociodemográficas registradas, se determina que, se estudió un total de 80 internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja, de los cuales el 61,3% tienen una edad de 20-25 años, el 32,5% de 26-30 años y solo el 6,3% de 31-35 años edad. El 67,5% de los internos de medicina estudiados son de sexo femenino y el 32,5% de sexo masculino. Respecto al estado civil el 90,0% son solteros, el 6,3% son casados y el 3,8% están en unión libre. Además, se observa que el 75% laboraban en el Hospital General Isidro Ayora y el 25% en el Hospital General Manuel Ygnacio Monteros. Al momento de la evaluación el 18,8% estaban rotando por el área de medicina comunitaria, 18,8% en ginecología, el 20,0 en cirugía, el 20,0% en clínica y el 22,5% en pediatría.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre - noviembre 2022

| Nivel de estrés laboral | Fr | % |
|--------------------------------|-----------|----------|
| Leve | 1 | 1,3 |
| Moderado | 13 | 16,3 |
| Severo | 66 | 82,5 |
| Total | 80 | 100,0 |

Fuente: Ficha de recolección de datos del Test de estrés laboral “Medic-estrés”

Elaboración: Santiago Fernando Yaguache Lima (Autor)

Análisis: Evaluado el nivel de estrés laboral a través del Test “Medic-estrés”, se determina que de los 80 internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros, el 82% tiene estrés severo, el 16,3 % tiene estrés moderado y solo el 1,3% tiene estrés laboral leve.

Tabla 3

Factores contribuyentes en el nivel de estrés laboral de los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Montero durante el periodo octubre – noviembre 2022

| Dimensión | Media | DE |
|---------------------------|--------------|-----------|
| Factores físicos | 20,00 | 4,669 |
| Factores organizacionales | 22,38 | 3,251 |
| Factores individuales | 18,49 | 3,881 |
| Factores interpersonales | 19,86 | 4,043 |
| Factores psicológicos | 23,33 | 3,758 |

Fuente: Ficha de recolección de datos del Test de estrés laboral “Medic-estrés”

Elaboración: Santiago Fernando Yaguache Lima (Autor)

Análisis: Analizando cada dimensión del test “Medic-estrés”, se observa que el principal factor que contribuye al estrés laboral en los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja es el factor psicológico presentado una media de 23,33 (DE 3,758), seguido de factores organizacionales con una media 22,38 (DE 3,251), factores físicos con una media de 20,00 (DE 4,669), factores interpersonales con una media de 19,86 (DE 4,043) y los factores individuales son los que contribuyen en menor medida al estrés laboral con una media de 18,49 (DE 3,881).

7. Discusión

En el presente estudio se encontró que la totalidad de participantes, grupo de internos rotativos de medicina, presentaba algún nivel de estrés laboral, sólo el 1,3% presentaba estrés leve, mientras que el resto de participantes presentaba estrés moderado en el 16,3% y estrés severo en el 82%. Resultados alarmantes, que se explican al ser este uno de los grupos específicos de transición hacia el ejercicio profesional y, por lo tanto, de menor especialización, en el que otras investigaciones han alertado niveles más altos de estrés laboral (García y Gil, 2016). En esta línea Karin et al. (2020) investigaron el estrés laboral en diferentes grados jerárquicos y determinaron que los profesionales de la salud de menor grado jerárquico era los más afectados por el estrés en el trabajo por estar relacionado con varios estresores.

Para contraste regional y nacional, no existen estudios que se hayan realizado en poblaciones similares, sin embargo, encontramos que todas investigaciones enmarcadas y realizadas dentro del sector salud, demuestran que el estrés laboral está generalizado entre los médicos y afecta su bienestar y el de los pacientes (Sejín y Argel, 2021).

Sarsosa y Charria (2017) en su estudio determinaron que el personal asistencial presentada niveles altos de estrés laboral. Así mismo, Lucero et al. (2020) evaluaron la presencia de estrés laboral en un departamento de emergencias y reportaron un predominio de estrés laboral en los profesionales de salud participantes.

Además, con el pasar de los años y con el venir de la pandemia por COVID-19, se observó un cambio en los niveles de estrés registrados en el personal de salud, que respaldarían los resultados encontrados en esta investigación. Previo a la pandemia, Rosta et al. (2020) observaron que los niveles de estrés aumentaron significativamente en los médicos de atención primaria a lo largo de 9 años, llegando hasta el 40%, de la misma forma, Navinés et al. (2021) en su estudio sobre estrés laboral y burnout en médicos residentes, encontraron que la prevalencia antes del inicio de la pandemia se situaba en 50%, pero con el inicio de la pandemia los valores llegaban hasta el 76%.

En Ecuador Moncada et al. (2021) detectaron en un grupo de enfermeras y médicos de atención primaria de salud, que ambos profesionales presentaban niveles altos de estrés laboral, pero era los médicos los que obtenían las puntuaciones más altas.

Por otro lado, se determinó en la presente investigación que, si bien todos los factores contribuían de manera casi uniforme para representar el puntaje final de estrés laboral, los que contribuyeron en mayor medida fueron los factores psicológicos, seguido de factores organizacionales, factores físicos, factores interpersonales y los factores individuales, de forma consecutiva.

Está bien documentado que en la patología del estrés laboral interacción varios estresores y lo hacen en mayor o menor medida. De esta forma Yue et al. (2020), determinaron en un grupo de médicos en formación, los niveles de estrés se asociaron predominantemente con factores relacionados con el lugar de trabajo, como las demandas laborales y el entorno de trabajo deficiente, aunque también contribuyeron factores no relacionados con el lugar de trabajo. Así mismo, Papaefstathiou et al. (2019) observaron que el entorno educativo y apoyo social tenía un impacto negativo en los niveles de estrés laboral de médicos residentes griegos.

Finalmente, similar a lo encontrado respecto a los niveles de estrés laboral, hubo un cambio en los factores que contribuían con el estrés laboral al iniciar la pandemia por COVID-19, Ilczak et al. (2021) reportaron que en un grupo de personal médico de emergencias además de los estresores conocidos, fueron el miedo a contraer COVID-19 y la disminución del nivel de seguridad al realizar procedimientos médicos de emergencia, los que contribuyeron en mayor medida con un nivel de estrés laboral más alto. Estos últimos factores deben considerarse al interpretar los resultados del presente estudio, pues al conformar parte del personal sanitario, los internos rotativos de medicina no están exentos de las restricciones frente al COVID-19 que se mantienen en el sector de la salud en nuestro país.

8. Conclusiones

- Se determinó que la totalidad de los internos rotativos de medicina investigados presentan algún nivel de estrés laboral. Existe predominio de estrés laboral severo y solo una mínima proporción de ellos tiene un nivel de estrés laboral leve o moderado.
- Los principales factores relacionados con el estrés laboral en los internos rotativos de medicina evaluados son los factores psicológicos, seguidos consecutivamente por los factores organizacionales, físicos, interpersonales e individuales.

9. Recomendaciones

- A la carrera de medicina humana de la Universidad Nacional de Loja, los gestores académicos deben coordinar y poner en marcha programas de detección continua para identificar cuadros de estrés laboral que puedan interferir en el desempeño intelectual y en las actividades laborales de los internos rotativos de medicina.
- Al Ministerio de Salud Pública y a los administradores de las unidades de salud, se deben implementar intervenciones psicoterapéuticas y estrategias de afrontamiento efectivas en sus trabajadores para prevenir la evolución de estos estados mórbidos, ya que de esta forma se garantiza la calidad de atención de los usuarios en el sistema de salud.
- Futuras investigaciones deberían incorporar el estudio de impacto que tiene el estrés laboral de los internos rotativos de medicina en la atención de sus pacientes y determinar la calidad de atención que prestan de acuerdo a nivel de estrés laboral.

10. Bibliografía

- Aguado, J., Bátiz, A., & Quintana, S. (2018). El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006
- Appiani, F., Rodríguez, F., Sarotto, L., Yaryour, C., Basile, M., & Duarte, J. (2021). Prevalencia de estrés, síndrome de desgaste profesional, ansiedad y depresión en médicos de un hospital universitario durante la pandemia de COVID-19. *Archivo Argentino de Pediatría*, 119(5), 317-324. Obtenido de https://www.sap.org.ar/uploads/archivos/general/files_ao_appiani_17-8pdf_1628189987.pdf
- Asociación de especialistas en prevención y salud laboral [AEPSAL]. (25 de Julio de 2018). *¿Qué es el estrés? Causas y síntomas*. Obtenido de AEPSAL: <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>
- Ávila, J. (2019). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Rev. Cs. Farm. y Bioq*, 2(1), 117-125. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013
- Bermúdez, L., Barrantes, M., & Bonilla, G. (2020). Trastorno por estrés postrauma. *Revista Médica Sinergia*, 5(9). doi:<https://doi.org/10.31434/rms.v5i9.568>
- Capdevila, N., & Segundo, M. (2021). Estrés. Causas, tipos y estrategias nutricionales. *Offarm*, 24(8), 96-104. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13078580>
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Duval, F., González, F., & Rabia, H. (2021). Neurobiología del estrés. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 48(4), 307-318. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchnp/v48n4/art06.pdf>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2019). El estrés en el entorno laboral. *Psicología*, 15(64), 31-42. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Fernández, J., Ariznavarreta, C., Cachofeiro, V., Cardinali, D., Escrich, E., Gil, P., . . . Tamargo, J. (2021). *Fisiología humana* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1858§ionid=134361713>

- Gallego, Y., Gil, S., & Sepúlveda, M. (2018). Revisión Teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. *Tesis de Grado*. Universidad CES, Medellín. Obtenido de [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%c3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%c3%89S%20Y%20DISTR%c3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%c3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4229/REVISI%c3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%c3%89S%20Y%20DISTR%c3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%c3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20)
- García, M., & Gil, M. (2021). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Universidad de Zaragoza*, 11-30. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- García, M., & Gil, M. (2019). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19(16), 11-30. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
- Gil-Hernández, F. (2018). *Tratado de Medicina del Trabajo. Introducción a la salud laboral* (Segunda ed.). Barcelona, España: Elsevier. Obtenido de <https://saludpublicaiiunahvs.files.wordpress.com/2018/08/mtratado-de-medicina-del-trabajo-gil.pdf>
- Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2021). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Ilczak, T., Rak, M., Cwiertnia, M., & Mikulska, M. (2021). Predictors of stress among emergency medical personnel during the COVID-19 pandemic. *Int J Occup Med Environ Health*, 34(2), 139–149. doi:<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01688>
- Iniesta, A. (2018). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona: Asociación Española de Especilaistas en Medicina del Trabajo. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>
- Instituto Nacional de la Salud Mental [NIMH]. (2020). *Trastorno por estrés postraumático*. Instituto Nacional de la Salud Mental. Obtenido de <https://infocenter.nimh.nih.gov/sites/default/files/2022-01/trastorno-por-estres-postraumatico.pdf>

- Joffre, V., Saldívar, A., & García, G. (2018). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 10(2), 65-72. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>
- Karin, A., Jos, M., Ruud, J., & Sabine, H. (2020). Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 7(4), 969-979. doi:<https://doi.org/10.1002/nop2.469>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70(20), 110-120. doi:<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Lucero, J., Lucero, M., Erazo, M., & Noroña, G. (2020). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, 23(1), 1-17. Obtenido de <http://www.revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., & Vivanco, M. (2019). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencias. *Rev Per Obst Enf*, 3(1), 50-57. Obtenido de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/543/415>
- Martín, F., & Pérez, J. (2018). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Medina, L. (2019). Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extiguir. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319039.pdf>
- Mingote, J., & Gálvez, M. (2021). El estrés del médico. *Más Dermatología*, 15, 16-19. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3768494.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 -2025*. Quito: Ministerio de Salud Pública. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23. doi:<https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mantilla, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*,

- 23(2), 195-213. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Morales, L., & Hidalgo, L. (2019). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Naranjo, M. (2019). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clin (Barc)*, 157(3), 130-140. doi:10.1016/j.medcli.2021.04.003
- Nogareda, S. (2018). *NTP 355: Fisiología del estrés*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_355.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Turín: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Estrés en el trabajo* (Primera ed.). Turín: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *En tiempos de estrés, haz lo que importa*. Geneva: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Papaefstathiou, E., Tsounis, A., Papaefstathiou, E., Malliarou, M., Sergeantanis, T., & Sarafis, P. (2019). Impact of hospital educational environment and occupational stress on burnout among Greek medical residents. *BMC Res Notes*, 12(281), 19-43. doi:<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4326-9>

- Paris, L. (2019). *Estrés laboral en trabajadores de la salud*. Buenos Aires: Taseo. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pérez, D., García, J., García, T., Ortiz, D., & Centelles, M. (2022). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 30(3), 354-363. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252014000300009
- Ramírez, R. (2019). Impacto del estrés laboral en la calidad de la atención en consultorios externos atendidos por médicos millennials del Hospital "Félix Torrealva Gutiérrez" de Ica. *Tesis de grado*. Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", Ica. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3283/IMPACTO%20DEL%20ESTR%C3%89S%20LABORAL%20EN%20LA%20CALIDAD%20DE%20L.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Regueiro, A. (2018). ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? *Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga*, 2-99. Obtenido de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2021). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 1(262), 72-88. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Romero, J. (2018). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*(111), 131-162. Obtenido de https://scholar.google.com/ec/scholar_url?url=https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/9733/9179/&hl=es&sa=X&ei=cFSRY_TDAcSVy9YPxJm02AU&scisig=AAGBfm1RWjF8rrt9D79MMnyKbCRJZCL4Rw&oi=scholarr
- Rosta, J., Bååthe, F., Aasland, O., & Isaksson, K. (2020). Changes in work stress among doctors in Norway from 2010 to 2019: a study based on repeated surveys. *Epidemiology*, 10(037474). Obtenido de <http://bmjopen.bmj.com/content/10/10/e037474.abstract>
- Sarsosa, K., & Charria, V. (2019). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Sejín, A., & Argel, A. (2021). Estrés laboral del personal asistencial de salud y la ocurrencia de eventos adversos prevenibles durante la presentación del servicio de salud. *Tesis de*

- postgrado*. Universidad de Córdoba, Montería. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4349/seginguerraaisa-r-argelarteagastry.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Servicio Canario de la Salud. (2021). *Control del estrés*. Canarias: Gobierno de Canarias. Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/content/f93ff475-3dd2-11e1-a1dd-bb06810b6a11/ESTRESYDESCANSO.pdf>
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2020). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002
- Solís, S., Urgilés, F., & Uyaguari, M. (2018). Desarrollo y Validación del Test de estrés laboral en médicos/as internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso. *Tesis de grado*. Universidad de Cuenca, Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/19903/1/TESIS.pdf>
- Taradellas, J. (2021). *Stop al estrés: cómo gestionar el estrés laboral*. Barcelona: MC Mutual. Obtenido de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/manual_estres_es.pdf/6253130c-5548-10dc-70ea-0c4f61cad942
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2020). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*(20), 55-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
- Verduzco, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *CULCyT - Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Vidotti, V., Trevisans, J., Quina, M., Perfeito, R., & do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Yaguana, R. (2021). Prevalencia del estrés laboral en médico/as en áreas críticas del Hospital Isidro Ayora. *Tesis de grado*. Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19513>
- Yue, A., Panagioti, M., & Esmail, A. (2020). Factors Associated With Burnout and Stress in Trainee Physicians. *JAMA Netw Open*, 3(8), 1-16. doi:[doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.13761](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13761)

11. Anexos

Anexo 1. Informe de pertinencia del trabajo de titulación.



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA

FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE MEDICINA

Loja, 03 de marzo del 2020

Dra.
Tania Cabrera
GESTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA UNL
Ciudad.

Con un cordial y atento saludo me dirijo a usted y a la vez aprovecho la oportunidad para desearle éxitos en sus funciones.

El presente tiene como objetivo dar repuesta al memorándum N° 0592 DCM-FSH-UNL, en el cual se me solicita emitir la pertinencia del proyecto de tesis: "**ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS ROTATIVOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**", del estudiante **Santiago Fernando Yaguache Lima**

Una vez revisado el proyecto mencionado, puedo informar que el tema y objetivos son coherentes y la metodología que se aplicará en el mismo es adecuada para alcanzar lo planteado, además la investigación es actual y se encuentra dentro de las Líneas de Investigación de la Carrera de Medicina. Por esta razón: **Considero que es pertinente la ejecución del mismo.**

Por la atención prestada, me suscribo.

Atentamente

Dr. Byron Salazar.
Docente de la Carrera de Medicina.

Anexo 2. Designación de director de trabajo de titulación.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Oficio Nro. 2236-D-CMH-FSH-UNL
Loja, 8 de noviembre del 2022

Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA
Ciudad.

De mi consideración:

A través de un cordial y respetuoso saludo me dirijo a usted, a la vez me permito comunicarle que ha sido designado/a como nuevo Director/a de tesis del tema: titulado **“ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA”**, autoría de **Santiago Fernando Yaguache Lima**.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
**TANIA VERONICA
CABRERA PARRA**

Dra. Tania Verónica Cabrera Parra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

C. e.- Archivo, Secretaría, Estudiante **Santiago Fernando Yaguache Lima**.

Elaborado por:

Firmado digitalmente por ANA
CRISTINA LOJAN GUZMAN
Fecha: 2022-11-08 17:25:05:00

Ing. Ana Cristina Loján Guzmán
Secretaría de la Carrera de Medicina

Calle Manuel Monteros
tras el Hospital Isidro Ayora · Loja - Ecuador
072-571379 Ext. 102

Anexo 3. Oficios para el desarrollo de la investigación en la facultad de la salud humana por parte de la gestora de la carrera de medicina humana.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Oficio Nro. 2363-D-CMH-FSH-UNL
Loja, 21 de noviembre de 2022

Señor

Dr. Amable Bermeo Flores, Mg. Sc.

**DECANO DE LA FACULTAD DE SALUD HUMANA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

Ciudad.-

De mi consideración:

Por medio del presente, me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial y respetuoso saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle, de la manera más comedida, se digne conceder su autorización a **Santiago Fernando Yaguache Lima**, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, para la recolección de datos de los internos de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros y sean participantes de este estudio, aplicando el test titulado "Medic estrés" que valora aspectos físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológico; información que servirá para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"**, trabajo que lo realizará bajo la supervisión del Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda catedrático de nuestra carrera.

Por la atención que se digne dar al presente, le expreso mi agradecimiento personal e institucional.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**TANIA VERONICA
CABRERA PARRA**

Dra. Tania Verónica Cabrera Parra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

C.c.- Archivo, Secretaría, estudiante **Santiago Fernando Yaguache Lima**.

Datos de estudiante:

Nombre: Santiago Fernando Yaguache Lima

Correo: Santiago.yaguache@unl.edu.ec

Celular: 0939726683

Elaborado por:

Firmado digitalmente por ANA

CRISTINA LOJAN GUZMAN

Fecha: 2022-11-21 17:09:05:00

Ing. Ana Cristina Loján Guzmán

Secretaria de la Carrera de Medicina

Calle Manuel Monteros
tras el Hospital Isidro Ayora - Loja - Ecuador
072-571379 Ext. 102

Anexo 4. Autorizaciones para la recolección de datos por parte del decano de la Facultad de la Salud Humana



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Of. No. 2022-0851-DFSH-UNL
Loja, 22 de noviembre de 2022

Señor
Santiago Fernando Yaguache Lima
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA
Presente.-

De mi especial consideración:

En atención a Of. No. 2022-2363-D-CMH-FSH-UNL de 21 de noviembre de 2022, suscrito por la Dra. Tania Cabrera Parra, Directora de la Carrera de Medicina Humana, en mi calidad de Autoridad Académica de esta Facultad, en el marco del trabajo de integración curricular denominado: **"ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA"**; y con la finalidad de valorar aspectos físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos de los internos que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros, autorizo la aplicación de test titulado "Medic estrés", bajo la supervisión del Dr. Álvaro Quinche Maldonado.

De la misma manera dispongo para que a través de Secretaría de Carrera se facilite los listados y correos electrónicos de los estudiantes de Internado Rotativo legalmente matriculados.

Aprovecho la oportunidad para reiterar mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,
**EN LOS TESOROS DE LA SABIDURIA,
ESTA LA GLORIFICACION DE LA VIDA.**



Dr. Amable Bermeo Flores, Mg. Sc.
DECANO FACULTAD DE LA SALUD HUMANA UNL.

Cc: Dirección Carrera, Secretaría Carrera, Dr. Álvaro Quinche Maldonado, Archivo.

ABF/ Yadira Córdova.
ANALISTA DE DESPACHO DE AUTORIDAD ACADÉMICA

Anexo 5. Consentimiento informado.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado está dirigido a los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros durante el periodo octubre - noviembre 2022, a quienes se los invita a participar en el estudio denominado: **“Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja”**

Investigador: Santiago Fernando Yaguache Lima

Director de tesis: Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.

Introducción

Yo, Santiago Fernando Yaguache Lima, estudiante de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional de Loja. Me encuentro realizando un estudio que busca determinar: el estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros durante el periodo octubre - noviembre 2022, a continuación, pongo a su disposición la información sobre el estudio y a su vez le invito a participar en el mismo. Si tiene alguna duda responderé a cada una de ellas.

Propósito: Conocer las causas que desencadenan estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros.

Tipo de intervención de la investigación: Esta investigación incluirá, la aplicación de una entrevista para registrar sus datos sociodemográficos como edad, sexo, estrés laboral, estado civil, área de trabajo. Además, se le entregará un cuestionario autoadministrado validado denominado Test “Medic-estrés” utilizado para conocer los factores y el nivel de estrés que puedan presentar las personas que accedan a participar en el estudio. La duración estimada del estudio es de 10-15 minutos.

Selección de participantes: Las personas que han sido seleccionadas, son los internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja que laboran en el Hospital General Isidro Ayora y Hospital General Manuel Ygnacio Monteros.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Usted puede tomar otra decisión posteriormente y decidir no formar parte del estudio, aun cuando haya aceptado antes.

Beneficios: La realización de este estudio nos ayudará a recolectar y proveer información tanto a los estudiantes de la Facultad de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, a las autoridades del establecimiento y la población en general sobre el estrés laboral en internos/as rotativos de la Universidad Nacional de Loja; dichos datos podrán ser utilizados por la autoridades a cargo de programa de internado rotativo para emplear intervenciones y por estudios posteriores para establecer asociaciones y de este modo llegar a comprender mejor la comorbilidad que conlleva esta enfermedad.

Confidencialidad: Toda la información obtenida de los participantes será manejada con absoluta confidencialidad por parte de los investigadores. Los datos de filiación serán utilizados exclusivamente para garantizar la veracidad de los mismos y a estos tendrán acceso solamente los investigadores y los organismos de evaluación de la Universidad Nacional de Loja.

Compartiendo los resultados: La información que se obtenga al finalizar el estudio será socializada en el repositorio digital de la Universidad Nacional de Loja. No se divulgará información personal de ninguno de los participantes.

Derecho a negarse o retirarse: Si ha leído el presente documento y ha decidido participar en el presente estudio, entiéndase que su participación es voluntaria y que usted tiene derecho de abstenerse o retirarse del estudio en cualquier momento del mismo sin ningún tipo de penalidad. Tiene del mismo modo derecho a no contestar alguna pregunta en particular, si así, lo considera.

A quién contactar: Si tiene alguna inquietud puede comunicarla en este momento, o cuando usted crea conveniente, para ello puede hacerlo al siguiente correo electrónico santiago.yaguache@unl.edu.ec, o al número telefónico 0939726683

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 retirarme de la investigación en cualquier momento.

Nombre del Participante _____

Firma del Participante _____

Fecha _____

Día/mes/año

Anexo 6. Ficha para la recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD DE LA SALUD HUMANA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja”

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

Instrucciones: marque donde corresponda

Edad en años cumplidos: ____

<20 años (1)___ 20-25 años (2)___ 26-30 años (3)___ 31-35(4)___ >35 años (5)_

Sexo:

Masculino (1) __

Femenino (2) __

Estado civil:

Soltero (1) __

Casado (2) __

Unión libre (3) __

Divorciado (4) __

Viudo (5) __

Área de Rotación:

Medicina Comunitaria (1) __

Ginecología (2) __

Cirugía (3) __

Clínica (4) __

Pediatría (5) __

Otros (6) __

TEST MEDIC – ESTRÉS

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

| PREGUNTAS | Casi nunca (1) | Pocas veces (2) | Muchas veces (3) | Casi siempre (4) |
|---|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| FACTORES FÍSICOS | | | | |
| 1. ¿Le causa problemas la distribución de las áreas del hospital? | | | | |
| 2. ¿La falta de instrumentos | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| tecnológicos de punta para llevar a cabo su trabajo, le preocupa? | | | | |
| 3. ¿Considera inadecuado la higiene en las diferentes áreas del hospital? | | | | |
| 4. ¿Es inadecuado el espacio físico destinado para su alimentación? | | | | |
| 5. ¿Le molesta la iluminación en el lugar de trabajo? | | | | |
| 6. ¿Si hay ruido en su lugar de trabajo, se siente impaciente? | | | | |
| 7. ¿Se siente presionado por la modalidad de control de la asistencia? | | | | |
| Total | | | | |
| FACTORES ORGANIZACIONALES | | | | |
| 8. ¿Considera inadecuada la alimentación en el hospital? | | | | |
| 9. ¿Cuándo realiza actividades que no le corresponde afecta su rendimiento hospitalario? | | | | |
| 10. ¿Se siente angustiado ante la modalidad actual de valoración de conocimientos, actitud y/o rendimiento? | | | | |
| 11. ¿Se siente inconforme con el sistema informático que maneja el hospital? | | | | |
| 12. ¿Se siente incómodo con la organización administrativa del hospital? | | | | |
| 13. ¿Le preocupa el tiempo límite destinado para llevar a cabo sus labores diarias y de atención al paciente? | | | | |
| 14. ¿Le angustia que el hospital no disponga con el personal suficiente para cubrir todas las áreas? | | | | |
| Total | | | | |
| FACTORES INDIVIDUALES | | | | |
| 15. ¿Se ha sentido agotado los días de guardia? | | | | |
| 16. ¿Le inquietan en su trabajo sus problemas financieros? | | | | |
| 17. ¿Siente que su preparación académica es inadecuada? | | | | |
| 18. ¿Cuándo usted se enferma, interfiere con sus labores hospitalarias? | | | | |
| 19. ¿Le es difícil comunicarse con el paciente y familiares? | | | | |
| 20. ¿Le incomoda la presencia de | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| familiares y amigos del paciente en las salas de hospitalización? | | | | |
| 21. ¿Las responsabilidades de su hogar le preocupan al momento de realizar su trabajo? | | | | |
| Total | | | | |
| FACTORES INTERPERSONALES | | | | |
| 22. ¿Le molesta el trato dado por parte de sus superiores? | | | | |
| 23. ¿Hay presión constante por parte de sus superiores para que mejore su trabajo? | | | | |
| 24. ¿Considera insuficiente la información recibida sobre cuáles son sus funciones en el hospital? | | | | |
| 25. ¿La relación con el personal de enfermería le trae conflictos? | | | | |
| 26. ¿Le preocupa el tiempo que dedica para compartir con sus amigos? | | | | |
| 27. ¿Siente que la sobrecarga de trabajo genera problemas familiares? | | | | |
| 28. ¿Siente que los pacientes no valoran su trabajo? | | | | |
| Total | | | | |
| FACTORES PSICOLÓGICOS | | | | |
| 29. ¿Son insuficientes sus horas de sueño? | | | | |
| 30. ¿Le angustia el manejo de urgencias? | | | | |
| 31. ¿Percibir la angustia del enfermo le causa intranquilidad? | | | | |
| 32. ¿Teme ser suspendido de su internado rotativo? | | | | |
| 33. ¿Se siente cansado por la cantidad diaria de pacientes que atiende? | | | | |
| 34. ¿Tiene dificultad en el manejo de protocolos médicos del hospital? | | | | |
| 35. ¿Se preocupa cuando le dan un tiempo limitado para la realización y entrega de trabajos o informes de sus actividades? | | | | |
| Total | | | | |
| TOTAL | | | | |

| Nivel de estrés | Puntaje Obtenido |
|-----------------|------------------|
| 35-64 Leve | |
| 65-94 Moderado | |
| >95 Severo | |

Anexo 7. Certificado de traducción del resumen al idioma inglés.

CERTIFICACIÓN

Licenciada.

Yanina Elizabeth Guamán Camacho.

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN INGLÉS

CERTIFICA:

HABER REALIZADO LA TRADUCCIÓN DEL RESUMEN DE LA TESIS DENOMINADA: "ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS ROTATIVOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA" DE LA AUTORÍA DE SANTIAGO FERNANDO YAGUACHE LIMA, DE NACIONALIDAD ECUATORIANA, CON CÉDULA DE CIUDADANÍA: 1105580144.

ES TODO CUANTO PUEDO CERTIFICAR EN HONOR A LA VERDAD, FACULTANDO AL INTERESADO HACER USO DEL MISMO EN LO QUE ESTIME CONVENIENTE.

LOJA, 16 DE ENERO DE 2023.



YANINA ELIZABETH
GUAMAN CAMACHO

Lic. Yanina Guamán
English Teacher
SENESCYT: 1031-2018-1948697

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN INGLÉS

CI: 1900489434

Correo: yanelizabeth@hotmail.com

Cel.: 0991615933

Registro Senescyt: 1031-2018-1948697

Anexo 8. Certificación del tribunal de grado.



CERTIFICADO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 25 de enero de 2023

En calidad de tribunal calificador del trabajo de titulación denominado **“Estrés laboral en internos rotativos de medicina de la Universidad Nacional de Loja”** de la autoría del Sr. Santiago Fernando Yaguache Lima portador de la cédula de identificación Nro. **110558014-4** previo a la obtención del título de Médico General, bajo la dirección del **Dr. Álvaro Manuel Quinche Suquilanda, Esp.**, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los miembros del tribunal por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de grado y la continuación de los trámites pertinentes para su publicación y sustentación pública.

APROBADO:



Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg. Sc

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE GRADO.



Dra. María Susana González García, Mg. Sc
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Byron Patricio Garcés Loyola, Mg. Sc
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO