



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO  
HUMANO**

**Trabajo de fin de Carrera titulado:**

**ESTRÉS LABORAL Y SINTOMATOLOGÍAS ASOCIADAS: EN LAS  
ENFERMERAS DEL HOSPITAL “RAUL MALDONADO MEJÍA” EN EL  
CANTÓN CAYAMBE DURANTE LA PANDEMIA EN EL AÑO 2021.**

**Realizado por:**

ELIANA ELIZABETH CARTAGENA MÉNDEZ

**Director del proyecto:**

MSc. CLAUDIA FABIANA VARELA VIELMA

**Como requisito para la obtención del título de:**

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

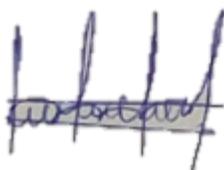
**QUITO, 20 de julio de 2020**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ELIANA ELIZABETH CARTAGENA MÉNDEZ, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1717857658, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



-----  
ELIANA ELIZABETH CARTAGENA MÉNDEZ

C.I.: 1717857658

## **DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



-----

1758916801

MSc. Claudia Fabiana Varela Vielma

**LOS PROFESORES INFORMANTES:**

**MSc. MARCELO RUSO**

**MSc. ALFONSINA RODRÍGUEZ**

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marcelo Ruso', written over a horizontal line. There is a small red dot below the signature.

---

MSc. Marcelo Ruso

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alfonsina Rodríguez', written over a horizontal line.

---

MSc. Alfonsina Rodríguez

**Quito, 20 de jul. de 2021**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



-----  
ELIANA ELIZABETH CARTAGENA MÉNDEZ

C.I.: 1717857658

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico a Dios por ser mi guía, darme sabiduría y ser mi fortaleza que nunca me ha dejado sola hasta culminar una etapa más en mi vida.

A mis padres Pedro Cartagena y Carmen Méndez por darme su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años de educación que a pesar de nuestra distancia física siento que estás conmigo siempre, sé que este momento hubieses sido tan especial para ti como lo es para mí, siempre han estado conmigo en los momentos más difíciles de mi carrera para siempre aconsejarme que debo seguir adelante y cumplir mis propósitos y metas que hoy en día se ven reflejados en este trabajo de titulación.

A mi hermano Boris Cartagena, mi mejor amigo que siempre está presente acompañándome y darme apoyo moral que me brindo en esta etapa más de mi vida.

A toda mi familia que me apoyado y han hecho que este trabajo se realice con éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme, bendecirme y guiarme durante todos los años dándome la fortaleza para culminar con mi carrera.

A mi Padre, que ha sabido darme su ejemplo a pesar de nuestra distancia siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos se que este momento es tan especial para ti como lo es para mí, nada de esto sería posible sin su apoyo incondicional gracias por enseñarme a ser una buena hija te amo.

A mi madre, que siempre ha estado conmigo en los momentos más difíciles de mi vida siendo mi apoyo y mi guía incondicional y ayudarme a culminar esta etapa de mi vida.

A mi novio, que siempre estado conmigo por ser mi fuente de motivación ha estado apoyándome, y confiando en mi teniéndome paciencia para lograr esta etapa de mi vida.

A mi directora de tesis MSc. Claudia Varela quiero expresar mi más grande y sincero agradeciendo durante todo este proceso quien que con su dirección y conocimiento necesarios que permitió el desarrollo de este trabajo de titulación.

# ÍNDICE

ÍNDICE.....	8
RESUMEN .....	12
ABSTRACT.....	13
CAPITULO I INTRODUCCIÓN .....	14
1.1. El problema de investigación.....	14
1.1.1. Planteamiento del problema .....	14
1.1.2. Objetivo general .....	17
1.1.3. Objetivos específicos.....	17
1.1.4. Justificación.....	18
1.2. Marco Teórico.....	19
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre tema.....	19
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica.....	21
1.2.3. Identificación y caracterización de las variables .....	33
CAPITULO II. MÉTODO .....	34
2.1. Tipo de estudio.....	34
2.2. Modalidad de investigación .....	34
2.3. Método .....	34

2.4.	Población y Muestra .....	35
2.5.	Selección de instrumentos de investigación .....	35
2.5.1.	Cuestionario de perfil sociodemográfico y laboral.....	36
2.5.2.	Escala sintomática de Estrés SEPPO-ARO .....	36
2.5.3.	Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS .....	37
CAPITULO III RESULTADOS .....		38
3.1.	Presentación y análisis de resultados .....	38
3.1.1.	Análisis de resultados de los datos del cuestionario del perfil sociodemográfico	
	38	
3.1.2.	Análisis de resultados de los datos del cuestionario de estrés laboral de la OIT-	
OMS	52	
3.1.3.	Análisis de resultados de los datos de la Escala sintomática del Estrés SEPPO	
ARO	57	
3.2.	Aplicación de práctica.....	61
Plan de acción preventivo de estrés laboral .....		61
CAPITULO IV DISCUSIÓN .....		68
4.1.	CONCLUSIONES .....	68
4.2.	RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA .....		71
ANEXOS .....		74

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estrés.....	21
Tabla 2	Demanda y estresores .....	22
Tabla 3	Variables de Escala sintomática de Estrés SEppo-ARO .....	36
Tabla 4	Ítems correspondiente de cada factor estresor .....	37
Tabla 5	Nivel de estrés.....	38
Tabla 6	Plan de acción preventivo de estrés laboral .....	62

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Fases del estrés .....	25
Figura 2	Distribución de la muestra estudiada por género.....	39
Figura 3	Edad.....	39
Figura 4	Estado Civil .....	40
Figura 5	Nivel de estudios .....	41
Figura 6	Antigüedad en el trabajo.....	41
Figura 7	Antigüedad en el cargo actual .....	42
Figura 8	Uso de tiempo libre .....	43
Figura 9	¿En qué tipo de vivienda reside actualmente? .....	44
Figura 10	¿Practica deportes con regularidad? .....	44
Figura 11	¿Sufre de alguna enfermedad? .....	45

Figura 12	¿Fuma? .....	46
Figura 13	¿Consume bebidas alcohólicas? .....	47
Figura 14	¿Realizaba usted dobles turnos antes de la emergencia sanitaria? .....	48
Figura 15	¿Cree usted que se ha alterado su actividad laboral en la emergencia sanitaria? .....	48
Figura 16	¿Qué tipo de contrato tiene usted?.....	49
Figura 17	¿La emergencia sanitaria afectó sus ingresos económicos? .....	50
Figura 18	¿Sufre de alguna discapacidad? .....	51
Figura 19	¿Se ha contagiado de covid-19? .....	51
Figura 20	¿Ha padecido de enfermedades diagnosticadas como de origen profesional? 52	
Figura 21	Nivel de estrés laboral .....	53
Figura 22	Número y porcentaje de personas por factores y calificación del cuestionario de la OIT-OMS .....	54
Figura 23	Factores de estrés laboral según el nivel "Intermedio de Estrés" .....	56
Figura 24	Factores de estrés laboral según el nivel "Estrés" .....	57
Figura 25	Población de estudio según Escala sintomática de estrés SEPPO ARO .....	58
Figura 26	Escala sintomática de estrés SEPPO ARO .....	59
Figura 27	Nivel de estrés según puntuación SEPPO ARO .....	60

## RESUMEN

La presente investigación busca evaluar el estrés laboral y sintomatologías en los trabajadores del hospital Raúl Maldonado Mejía mediante la aplicación de instrumentos técnicos como: la escala sintomática “Seppo Aro”, el cuestionario de estrés de OIT-OMS para así determinar la salud y bienestar de los trabajadores, para recopilar los datos se realizó la encuesta sociodemográfica y laboral. El tipo de estudio que se desarrolló en esta investigación es descriptivo-transversal, con una población de estudio de 15 trabajadores durante la emergencia sanitaria COVID -19, se realizó las encuestas de forma presencial en la hora del almuerzo en grupos de 3 trabajadores. Se determinó que la escala SEPPO ARO mostró que 6 trabajadores presentaron síntomas relacionados al estrés como: temblor o sudoración en las manos, mareos, deseos de vomitar, palpitaciones o latidos irregulares del corazón, pesadillas, dolores abdominales, mientras que 2 trabajadores presentaron niveles bajos de estrés y 7 trabajadores eran propensos al estrés.

El cuestionario de estrés OIT-OMS mostró que presentan un bajo nivel de estrés los 9 de los trabajadores encuestados, mientras que 5 trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de estrés y 3 trabajadores se encuentran con estrés debido a factores como: clima organizacional, territorio organizacional y respaldo del grupo.

Finalmente se propuso un plan de acción preventivo con el objetivo prevenir el estrés laboral y mejorar la salud física de los trabajadores.

Palabras clave: estrés laboral, sintomatologías, Covi-19, aislamiento.

## **ABSTRACT**

This research seeks to evaluate work stress and symptoms in Raúl Maldonado Mejía hospital workers through the application of technical instruments such as: the “Seppo Aro” symptom scale, the ILO-WHO stress questionnaire in order to determine the health and well-being of The workers, to collect the data, the sociodemographic and labor survey was carried out. The type of study that was developed in this research is descriptive-cross-sectional, with a study population of 15 workers during the COVID -19 health emergency, the surveys were conducted in person at lunchtime in groups of 3 workers. It was determined that the SEPPO ARO scale showed that 6 workers presented symptoms related to stress such as: trembling or sweating in the hands, dizziness, desire to vomit, palpitations or irregular heartbeats, nightmares, abdominal pain, while 2 workers presented low levels stress and 7 workers were prone to stress.

The ILO-WHO stress questionnaire showed that 9 of the workers surveyed have a low level of stress, while 5 workers are in an intermediate level of stress and 3 workers are under stress due to factors such as: organizational climate, territory organizational and group support.

Finally, a preventive action plan was proposed with the target of preventing work stress and improving the physical health of workers.

Key words: work stress, symptomatology, Covid-19, isolation.

# CAPITULO I INTRODUCCIÓN

## 1.1. El problema de investigación

### 1.1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1.1. Diagnóstico

En el año 2020 el mundo comenzó a enfrentar la aparición del virus llamado SARS-COVID 19, un tipo de síndrome respiratorio agudo, que se evidenció por primera vez en Wuhan, China. En enero del 2020 se declaró la emergencia sanitaria a nivel mundial, y hasta el momento el incremento de la enfermedad ha tenido una evolución irregular en cada país y continente.

La Pandemia que ha producido el masivo contagio del virus denominado COVID 19, además de los miles de decesos a nivel mundial, ha ocasionado también diversas consecuencias, de otra índole, entre estas, se destaca el alto nivel de estrés laboral que debe soportar el personal de la salud al atender la población enferma con esta patología.

Ecuador, al igual que varios países, fue afectado por la aparición de este nuevo virus llamado Covid-19, el cual el 11 de febrero de 2020, la Organización Mundial de la Salud la denominó enfermedad coronavirus (COVID-19). De esta manera el país enfrentaba el 1 de abril de 2020 con 2.240 casos confirmados y 75 muertes atribuidas al COVID-19 según datos oficiales.

El gobierno ecuatoriano decide ante los antecedentes epidemiológicos suscitados en sus diversas provincias impulsar el uso de medidas de prevención y

distanciamiento tomando como medida inmediata el teletrabajo en las diversas instancias públicas y privadas, la libre circulación de sus habitantes reduciendo las actividades comerciales y productivas a horarios restringidos que ayudaron a minimizar los contagios poblacionales en los diversos sectores.

Sin embargo, ante la emergencia sanitaria en nuestro país los servicios de salud se mantuvieron en funcionamiento con ligeras modificaciones en los horarios de trabajo (Edgar Efrain Pazmiño, 2020).

Esta actividad involucró a médicos, enfermeras, personal de apoyo y servicio a trabajar en horarios extensivos que ocasionaron la presencia de estrés laboral en todos los trabajadores de las diversas áreas.

En este sentido, una de las áreas más afectadas dentro del personal de la salud, es el personal de enfermería y para efectos de la presente investigación, el personal de salud del hospital objeto de estudio, quienes día a día deben laborar mientras se aduce que están expuestas a dificultades tales como ansiedad, depresión, intranquilidad, y sobre todo pánico al atender a pacientes contagiados del virus COVID 19, al creer que existe un enorme riesgo de contagio.

Al respecto, la OMS (Organización Mundial de la Salud), afirma que en el año 2020 y lo que va de 2021, el estrés laboral producto de la emergencia sanitaria del COVID 19, es la segunda causa de mortalidad del personal de la Salud. Esto se debe a que la carga laboral del personal médico y de enfermería por la situación actual que enfrenta el país junto al incremento masivo de contagios dentro de la población,

obliga a las enfermeras que cumplan sus jornadas laborales superando las 48 horas a la semana.

De esta manera, las largas jornadas de trabajo del personal de la salud, han generado en los profesionales diversas sintomatologías tales como el desgaste físico, emocional, psicológico, cefaleas, mialgias, insomnio, pesadillas, cansancio, fatiga, debilidad y falta de concentración además de diversas alteraciones gástricas tales como gastritis, colitis o úlceras estomacales.

#### 1.1.1.2. Pronóstico

Dada la situación actual del contagio masivo del COVID 19, se puede predecir que la exposición prolongada al estrés laboral y su correspondiente sintomatología, ahondarán las disfuncionalidades a nivel laboral, familiar y social en el personal de la salud y en especial, en el personal de enfermería del hospital estudiado quienes, por el temor de contagiar a sus familiares y amigos, tienen la necesidad de mantenerse en constante aislamiento, lo cual genera problemas adicionales como distanciamiento e incluso desesperanza.

El estrés laboral y su sintomatología no es solo perjudicial para el gremio del personal de enfermería sino para todo el personal de salud que hace vida en este hospital (médicos, grupo de limpieza y trabajadores administrativos); teniendo como consecuencias el ausentismo laboral, conflictos interpersonales, inestabilidad emocional, al vivir la realidad de la pandemia. (RODRÍGUEZ, 2020)

#### 1.1.1.3. Control del pronóstico

Una vez identificados los efectos del estrés laboral y la respectiva sintomatología en el personal de enfermería en estudio, se desarrollará un plan de acción con la finalidad de mejorar el rendimiento del personal, así como el ambiente de trabajo, a la vez que se disminuye la carga laboral y se logra un mayor bienestar mental, mejorando de esta manera, la calidad de la atención hacia los pacientes y la comunidad.

#### 1.1.2. Objetivo general

- Evaluar el estrés laboral y su sintomatología a causa de la pandemia del COVID 19, en el personal de enfermería de un hospital del Cantón Cayambe mediante de la aplicación del cuestionario OIT-OMS y la escala de SEPPO ARO, identificando el nivel de estrés y las consecuencias de los servidores de la salud.

#### 1.1.3. Objetivos específicos

- Establecer el perfil sociodemográfico y laboral mediante una encuesta a los trabajadores de un hospital del Cantón Cayambe que permita percibir las variables sociodemográficas.
- Determinar el nivel de estrés a través con la aplicación del cuestionario de la OIT- OMS en el personal de enfermería del hospital en estudio.
- Analizar la sintomatología y los posibles efectos del estrés laboral mediante de la aplicación de la escala sintomática de SEPPO ARO

determinando las afectaciones al personal de enfermería del hospital objeto de estudio.

- Proponer un plan de acción preventivo de acuerdo a los resultados obtenidos para disminuir los niveles de estrés laboral y garantizar la salud del personal de enfermería.

#### 1.1.4. Justificación

La presente investigación surge de la necesidad de identificar el nivel de estrés laboral y su correspondiente sintomatología a causa de la pandemia SARS2- COVID-19 en el personal de enfermería, ya que tomando como referencia estudios realizados durante el año 2021 sobre los efectos del virus del SARS2- COVID-19 dan como resultado, que el área más afectada en el hospital estudiado es el de enfermería, ya que dichas profesionales prácticamente han duplicado su jornada laboral para cubrir la demanda de pacientes que se encuentran en la unidad de cuidados intensivos. Tal ha sido la emergencia, que el personal de enfermería ha debido aislarse en campers provisionales ubicados cerca del hospital para evitar el contagio a sus familiares y amigos, lo que puede aumentar los niveles de estrés laboral al minimizar las redes de apoyo social. Antes la situación particular, resulta importante la implementación de instrumentos de diagnóstico del estrés, enfocados a elaborar e implementar estrategias para verificar con mayor eficacia los niveles de estrés enmarcados a la sintomatología.

Entre las consecuencias más comunes del estrés laboral, se destacan tanto síntomas físicos como psicológicos de tipo degenerativo, creando pérdida de hábitos y rutinas, miedos a la infección del virus, manifestando sentimientos de aburrimiento,

frustración y con ello el mal desempeño laboral que genera inconvenientes en la institución pública, de ahí la importancia de velar por la salud del personal de enfermería que se ha convertido en un grupo de profesionales de trascendental importancia dentro de la organización de salud pública, toda vez que hasta ahora no existen estudios investigativos que permitan conocer con certeza el nivel del estrés que han debido enfrentar las enfermeras durante la pandemia a causa del SARS2-COVID-19 en este centro de salud.

La investigación cobra importancia ante la necesidad de velar por la salud y salvaguardar al personal de enfermería considerando que hoy en día se ha convertido en un área de investigación importante dentro de la organización pública tomando en cuenta que hasta la actualidad no existen estudios previos para contrarrestar el nivel del estrés en las enfermeras ocasionado por la pandemia SARS2- COVID-19 en el Hospital Raúl Maldonado Mejía del Cantón Cayambe, y al ser el primer test aplicable de medición de estrés para tener información estadísticamente significativa.

## 1.2. Marco Teórico

### 1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre tema

El personal de la salud según Borjas (2016), ha sido estudiado en diversas poblaciones de trabajadores en el mundo, como una problemática característica de estrés laboral y su sintomatología durante la pandemia, a pesar que existe poca información de las Enfermeras durante la pandemia COVID-19, por lo que resulta importante aportar información al respecto en Ecuador.

El estrés es uno de los principales problemas de salud de los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales. Hoy en día la enfermera, sufre de altos niveles de estrés, por múltiples sintomatologías como físicas y psicológicas, limitando la realización de su trabajo con los pacientes e incluso en sus actividades personales (Brito, 2012, pág. 1).

En el personal de salud en el área de enfermería las sintomatologías físicas es uno de los problemas que más destacan en el rendimiento laboral, determinado por múltiples indicios como diarrea, mareos, problemas de conciliación del sueño, que repercute en el bajo nivel de atención a las personas que acuden a las instituciones de salud, produciéndose el estrés laboral en el personal de enfermería, ya que no existen estrategias en esta institución que garantice la reducción de este problema. (Jiménez, 2017).

En nuestro País, desde principios de marzo del 2020, la pandemia ha generado el fallecimiento de muchas personas, tanto como el personal de salud y las personas que acuden a los Hospitales públicos, dando a conocer que el sistema de Salud no está preparado y mucho menos en nuestros Hospitales Públicos, que ven día a día a pacientes en el suelo, sin camilla, ni sillas, dando como resultados fallecidos a montones e incluso el personal de Salud infectado, a la fecha hay más de 1000 enfermeras infectadas, por lo que influye negativamente en la salud mental de las enfermeras, generando problemas psicológicos, relacionados con el apetito, el sueño, ansiedad, depresión, y estrés laboral, que perjudican seriamente la labor del personal de salud (Vásquez Elera, 2020)

## 1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

### 1.2.2.1. Estrés

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”, según la Confederación de empresarios de Málaga, Unidad de prevención de riesgos laborales. (CEM , 2013, pág. 19)

El estrés se dio a inicios del siglo XVII por el físico R. Hooke refiriéndose al estrés de las características físicas de los cuerpos sólidos. Las primeras investigaciones se dieron por el Dr. Hans Selye al que se considera padre en el estudio del estrés, siendo una reacción de defensa del organismo a una agresión o traumatismo. La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores, lo denominó Síndrome general de adaptación. (Martinez, 2015)

*Tabla 1 Estrés*

El estrés
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Estímulo (estresor)</b></li><li>• <b>Respuesta (fisiológica o psicológica ante el estímulo)</b></li><li>• <b>Percepción (nada es estresante si no se percibe como tal)</b></li><li>• <b>Interacción persona-ambiente</b></li><li>• <b>Estudio del impacto de las condiciones de trabajo sobre el bienestar y la salud</b></li></ul>

Fuente 1 A partir de la confederación de empresarios de Malaga (CEM , 2013)

#### 1.2.2.2. Agentes Estresores

Los agentes estresores es un conjunto de situaciones físicas y psicosociales de carácter estimular que provienen del trabajo y con frecuencia causan tensión u otros resultados desfavorables para el trabajador. Como se muestra en la tabla 2 las demandas y estresores más comunes que puede sufrir un trabajador. (CEM , 2013)

Tabla 2 Demanda y estresores

Demandas y estresores más comunes	
Desarrollo de la carrera laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>•Inseguridad en el trabajo.</li><li>•Transiciones de carrera.</li></ul>
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>•Trabajo a turnos.</li><li>•Trabajo nocturno.</li><li>•Carga inadecuada, cualitativa y cuantitativa.</li><li>•Atención, exposición a peligro.</li></ul>
Contenidos del trabajo	<p>Oportunidad para el control: intrínseco/extrínseco.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•Oportunidad para uso de habilidades</li><li>•Variedad de las tareas.</li><li>•Feedback de la propia tarea.</li><li>•Identidad de la tarea.</li></ul>

Relaciones en el trabajo	Relaciones con los superiores.  •Relaciones con los compañeros.  •Relaciones con los subordinados.  •Relación con usuarios y clientes.  •Relaciones de grupo.  •Infra promoción o promoción excesiva
Ambiente Físico	•Ruido.  •Vibración.  •Temperatura.  •Espacio físico.

*Fuente 2 A partir de la confederación de empresas de Malaga (CEM , 2013)*

### 1.2.2.3. Fases del estrés

De acuerdo el Dr. Hans Selye desde el año (1907-1982) se describió 3 fases de adaptación del estrés como son:

Fase 1. Alarma de relación: Esta fase ocurre cuando el cuerpo detecta estímulos estresantes, indica que nuestros órganos están lidiando con situaciones estresantes y sufre cambios emocionales, cognitivos y fisiológicos. En esta primera fase, las glándulas endocrinas secretan hormonas, principalmente adrenalina y cortisol. La adrenalina aumenta la frecuencia cardíaca y respiratoria, ralentiza la digestión y aumenta la atención a diversos estímulos. El cortisol aumenta el azúcar en sangre, reduce la respuesta inmunitaria y ahorra energía. (Gálvez D, 2018)

Fase 2. Resistencia: Comienza cuando el cuerpo toma medidas defensivas contra los invasores que intentan mantener el equilibrio. Como se detalla en las primeras etapas, los cuerpos desperdician energía debido a los niveles de estrés y la cantidad de respuesta metabólica para combatir los sentimientos de peligro. En la fase de resistencia el organismo necesita recuperarse y volver a su estado normal, pero el estímulo estresor continuo, debilitando los recursos necesarios para combatir el nivel de estrés, mientras el cuerpo permanece en alerta y sin recuperar los daños. (Gálvez D, 2018)

Fase 3. Fatiga: comienza cuando el cuerpo abusa de sus recursos y defensas para mantener el equilibrio, la prolongada exposición de estrés provocando agotamiento de las energías del cuerpo llevándolo a situaciones extremas de debilitamiento del sistema inmune, por tal motivo somos vulnerables a contraer enfermedades. Es habitual que aparezcan sentimientos de indefensión, infelicidad, enfermedades psicosomáticas, cuadros depresivos o adicciones con o sin sustancias. (Gálvez D, 2018)

Figura 1 Fases del estrés



Fuente 3 A partir de Banpro.es

#### 1.2.2.4. Estrés laboral

Es estrés laboral se manifiesta de muchas formas y está presente en muchos países. Los efectos negativos del estrés relacionado con el trabajo incluyen enfermedades cardiovasculares y digestivas u otras formas de dolencias físicas, psicológicas y psicosociales, propone unos puntos de comprobaciones fáciles de aplicar para la evaluación del nivel de estrés y la sintomatología en la vida laboral de las enfermeras. (OIT, 2016)

La relación que tiene el estrés laboral ante las exigencias y presiones laborales ocurrir en una variedad de situaciones y puede agravarse cuando los empleados sienten que no están recibiendo el apoyo adecuado de su jefe, compañeros de trabajo o familia. El estrés puede perjudicar la salud y un bajo rendimiento de los empleados dentro de la empresa.

Los desequilibrios del estrés laboral ponen a prueba la capacidad de un empleado para hacer frente a sus actividades incluyen no solo cuando la presión laboral excede la

capacidad del trabajador para hacer frente, sino también cuando no se utilizan los conocimientos suficientes. (Leka, 2004)

“El estrés laboral en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar”. (Schmid C. P., 2013, pág. 9)

Uno de los factores estresantes importantes es la distribución de los trabajos nocturnos o en por turnos tanto como la duración y la velocidad a la que se le completa. Desempeñan un rol importante dentro de los factores de personalidad dado que algunos trabajadores eligen tasas de trabajo altas, pueden soportar el trabajo bajo presión y reducir los tiempos de respuesta.

El exceso de trabajo es una de las causas más comunes de estrés. Una carga cuantitativa es comparable al estrés diario, de la misma manera que la lleva alrededor del cuello en el trabajo. La sobrecarga cualitativa está asociada con la evaluación de juicios de valor sobre los derechos de los trabajadores a ser responsables de la capacitación y las habilidades necesarias para realizar una actividad.

La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto llevan a exigir más al empleado y que éste abandone tareas más gratificantes, como el tiempo que se pasa con su familia, el tiempo con los amigos o el deporte. (Schmid P. S., 2013)

#### 1.2.2.5. Causas del estrés laboral

El exceso de trabajo es una de las causas más comunes de estrés en la actualidad, y más aquellas personas que se inmiscuyen en el tema. Cuando se posee un excesivo

horario, acumulación de tareas dentro del trabajo se genera una frustración al no cumplir los objetivos propuestos que también puede generar estrés. El trabajador siente impotencia cuando en sus actividades diarias no puede concretar el trabajo denotando una infrautilización de habilidades, en este caso el trabajador reconoce que no se encuentra en el trabajo apropiado y se estresa al sentir que no encaja con su vida laboral debajo su capacidad profesional. Otra causa de parecida índole es la falta de participación, en la que el centro de trabajo restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral (Vallejo, 2018)

#### 1.2.2.6. Efectos del estrés laboral

##### 1.2.2.6.1. Efectos del estrés laboral en el individuo

El estrés relacionado con el trabajo reduce la salud física y mental de los trabajadores, provocando disfunciones y conductas laborales anormales. Cuando los niveles de estrés son altos, ocurren eventos traumáticos en el trabajo que causan problemas y trastornos mentales que impiden que las personas regresen al trabajo. Cuando los empleados están bajo estrés, es difícil mantener un equilibrio entre la vida social y familiar, lo que puede llevar a actividades poco saludables para los empleados como el uso de drogas, tabaco y alcohol.

Cuando los trabajadores están estresados en el trabajo pueden:

- Estar cada vez más ansioso y frustrados.
- Incapaz de relajarse o concentrarse

- A medida que disfruta cada vez más de su trabajo y se vuelve menos apegado, se vuelve más difícil pensar con lógica y tomar decisiones
- Fatiga, depresión, inquietud
- Trastornos del sueño

Sufrir problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de presión arterial y dolores de cabeza, trastornos musculoesqueléticos (dolor de espalda, trastornos de las extremidades superiores, etc.) (Leka, 2004)

#### 1.2.2.6.2. Efectos del estrés laboral en las entidades

Los efectos del estrés en el trabajo hoy en día amenazan a muchos trabajadores y miembros de la organización que tienen mala salud mental y no pueden alcanzar su máximo potencial. Visto en un mercado cada vez más competitivo, afecta no solo a los profesionales sanitarios, sino también a los profesionales sanitarios. Conducir a la supervivencia del público en general y de las personas.

De acuerdo a Leka (2014), El estrés laboral puede afectar a las entidades de las siguientes formas:

- Aumento del absentismo
- Disminución del compromiso laboral
- Aumento de la rotación del personal
- Disminución de la eficiencia y productividad
- Aumento de prácticas laborales inseguras y tasas de accidentes
- Aumento de quejas de usuarios y de clientes
- Empleados con efectos negativos en la contratación

El incremento del estrés que sufren los trabajadores comienza ante las demandas presentadas y las acciones legales tomadas por la empresa ante ellos.

#### 1.2.2.7. Aislamiento como factor psicosocial de riesgo

Los riesgos psicosociales de los trabajadores de la salud que se encuentran aislados son el resultado de desequilibrios y cambios en el comportamiento humano. Estos desequilibrios se encuentran a menudo no solo a nivel cognitivo, sino también a nivel socioemocional. El nivel de emociones sociales que se observa en los trabajadores de la salud significa un estado de alerta reducido, lo que sugiere un cambio en la cognición del tiempo o la ausencia de otros, lo que puede ser rutinario y aburrido. (Oncins, 2019, pág. 3)

A nivel cognitivo, existe un déficit en los medios, la educación o la toma de decisiones. Significa confiar en tu experiencia laboral. Las incertidumbres muy frecuentes sobre el estado del sistema pueden provocar desequilibrios emocionales y reacciones erróneas de los trabajadores ante circunstancias imprevistas. Estos cambios de comportamiento pueden provocar fallos de rendimiento e incertidumbre operativa de forma individual. (Oncins, 2019, pág. 3)

En diciembre del 2019, la Organización Mundial de la Salud declara el primer paciente con Covid-19 en la República Popular de China siendo una amenaza global por su rápida propagación y un problema de salud pública. En Ecuador se registra el primer caso confirmado de covid-19 el 17 marzo del 2020 que provoco crear cercos epidemiológicos con las personas que tuvieron contacto estrecho con la paciente que presento los primeros síntomas de esta enfermedad respiratoria desconocida, dando lugar

a los primeros aislamientos en el Ecuador para poder controlar la propagación de esta enfermedad. (Manosalvas, 2020, pág. 2)

En el caso de los trabajadores de primera línea que enfrentan la emergencia sanitaria los factores psicosociales se relacionan con la productividad del trabajador, el medio ambiente del trabajo físico, incluida la disposición del puesto trabajo que pueden afectar tanto a la experiencia de estrés de los trabajadores como a su salud psicológica y física. El aislamiento social y el aumento de peso de las responsabilidades sobre las enfermeras para el cuidado de los pacientes del Hospital son del 100 por 1 hasta el día de hoy, se debe tener en cuenta que los factores de riesgo psicosocial en las enfermeras tienen su origen en las largas jornadas de trabajo, la reducción de los periodos de descanso, el aumento de carga, la presión de trabajo y de otro tipo lo que conlleva a un nivel de estrés laboral dentro de sus labores, con el miedo de contraer la enfermedad y quedar en aislamiento sin poder ver a sus familiares y con la incertidumbre de saber cuándo podrán retornar al trabajo, según la gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19. (OIT, 2020, pág. 10)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) implantó diversas medidas de salud pública como la cuarentena y la distancia social que se cree que son efectivas para prevenir la propagación del virus, que se define como restringir el movimiento de personas que pueden estar expuestas a enfermedades infecciosas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzó implementar medidas restrictivas desde enero del 2020 debido al COVID-19 una enfermedad altamente contagiosa que obligo a varios países tome las acciones preventivas ante los masivos contagios a nivel mundial poniendo en riesgo a la salud pública y privada de cada país.

Las acciones tomadas a nivel mundial fueron el aislamiento social, cuarentena y cierre de fronteras áreas, terrestres y marítimas, las mismas que han demostrado ser eficaces para frenar los contagios y muertes en el mundo. El término aislamiento se refiere a separar a las personas que ya están diagnosticadas de la enfermedad de las que no se encuentran contagiadas, el aburrimiento, la soledad, el miedo de contraer la enfermedad o contagiar a alguien, las pérdidas financieras, la discriminación por contraer la enfermedad dada lugar a los factores estresores que se encuentran durante la larga duración de la cuarentena. (ACP, 2020, pág. 2)

#### 1.2.2.7.1. Aislamiento en el personal de enfermería

La Real Academia de la Lengua Española (2020), asegura que en medicina el aislamiento es la ausencia de personas que padecen una enfermedad contagiosa y también, el medio curativo empleado con alienados, histéricos y neurasténicos, se asocia con el COVID como una prevención para las personas contagiadas y una medida de seguridad.

En los hospitales el personal sanitario se encuentra expuesto a diversos riesgos, por lo que el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH,2008), cataloga a los hospitales como establecimiento de alto riesgo. Los trabajadores de la salud tienen una tasa de estrés del 23,0 %, y un estudio realizado en China sobre el impacto del brote de coronavirus en la salud personal y la salud mental en general encontró que las mujeres son más altas que los hombres, en su mayoría médicos.

Las enfermeras que afrontan día a día diversas circunstancias en su trabajo, se someten a un trabajo con alta responsabilidad en el cuidado de los pacientes, con alta

demanda de trabajo, turnos a doble jornada, lo cual interfiere con su vida social y familiar. Se ha evidenciado dilemas y conflictos en la salud mental del profesional de enfermería, principalmente en las mujeres y los que están vinculados directamente con pacientes con contacto estrecho o confirmados de COVID-19. (Mayra Castro & Darwin Noroña & Julio Morillo, 2020, pág. 11)

#### 1.2.2.7.2. Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa del COVID-19 en el personal de enfermería

Jiménez (2013), citado en Figueroa, Castillo, Carranza, Cerezo y Montenegro (2021), sostiene que los factores de riesgos psicosociales, como el estrés afecta la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos, fisiológicos y aquellas condiciones de trabajo que sobre todo se ven inmiscuidas dentro su organización o ambiente laboral.

Los trabajadores de enfermería, desarrollan actividades en una institución de salud, que están expuestos a múltiples agentes biológicos, que se insertan en el ser humano, ocasionando enfermedades riesgosas que incluyen a bacterias, hongos, virus. etc. Los agentes biológicos son potencialmente infecciosos pueden contener, priones y otros agentes infecciosos, como el virus SARS-Cov-2 ocasionando muertes masivas en la Pandemia del COVID desde el año 2019. (Montenegro, 2021, pág. 4)

El personal de primera línea que prestan servicios en hospitales son los que se encuentran en un mayor riesgo a exponerse a agentes biológicos infecciosos debido a la realización de distintos procedimientos como: el paciente acude por emergencia refiere síntomas respiratorios y es atendido en área COVID, al ingresar se interroga sobre la sintomatología que presenta o a presentado en los últimos días, se procede a tomar los

signos vitales, llenado de la hoja 008 o de emergencia, dependiendo de los signos vitales se procede a colocar oxígeno para compensar al paciente, se cánula nasal o mascarilla dependiendo de la necesidad del paciente virus. (Figuroa, et, al. 2021)

### 1.2.3. Identificación y caracterización de las variables

En la presente investigación las variables se encuentran ausentes ya que es una investigación descriptiva- transversal.

## **CAPITULO II. MÉTODO**

### 2.1. Tipo de estudio

Descriptivo- transversal

El tipo de estudio que se desarrolla en la presente investigación es descriptivo-transversal, puesto que se detalla el nivel de estrés y sintomatologías asociadas en la personal enfermería de un hospital del Cantón Cayambe en modalidad presencial frente a la pandemia COVID-19. Se considera de tipo transversal ya que no se realiza comparaciones entre otros grupos de estudios, teniendo como período de estudio en los meses de mayo a junio del 2021 en las enfermeras que se encuentran cumpliendo sus funciones dentro del hospital.

### 2.2. Modalidad de investigación

De campo

El presente estudio compete a una modalidad de investigación de campo, debido a que los datos son recogidos directamente del personal de enfermería pertenecientes al hospital en donde se encuentra el objeto del estudio.

### 2.3. Método

Inductivo-Deductivo

La presente investigación compete al método inductivo-deductivo, debido a que se va a evaluar el nivel de estrés y su sintomatología asociada, así como también se obtendrá información del perfil sociodemográfico para percibir las principales causas y efectos del

estrés laboral en el marco de la emergencia sanitaria, para desarrollar el plan de acción con el fin de garantizar el bienestar de la salud del personal de enfermería.

#### 2.4. Población y Muestra

##### Población

El presente estudio está compuesto por 15 trabajadores, bajo la modalidad presencial en el hospital de estudio frente a la pandemia COVID-19.

##### Criterio de inclusión:

Se tomará en cuenta a todo el personal de enfermería que únicamente se encuentran laborando dentro del hospital.

##### Criterio de exclusión:

Se excluirán del estudio a todo el personal de enfermería que durante la evaluación se encuentren en descanso y aislamiento por motivo de presentar sospechas de portar el COVID-19.

#### 2.5. Selección de instrumentos de investigación

Para la presente investigación, se considera dos cuestionarios y una encuesta.

- Cuestionario de perfil sociodemográfico y laboral
- Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO
- Cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS

### 2.5.1. Cuestionario de perfil sociodemográfico y laboral

El cuestionario de perfil sociodemográfico es fundamental para la recopilación de datos e información para identificar las características personales como: género, edad, estado civil, uso de tiempo libre y profesionales como: antigüedad de la empresa, cargo que ocupa etc. La presente investigación se realizará para la recaudación de datos para el análisis de resultados de las encuestas. (Anexo 1)

### 2.5.2. Escala sintomática de Estrés SEPPO-ARO

Esta encuesta le dará una descripción general de las percepciones subjetivas de los trabajadores con respecto a la exposición a factores estresantes en el lugar de trabajo. Esta herramienta creada por un autor finlandés Maslach Burnout en 1980 consta de 18 ítems los que corresponden a igual número de síntomas asociables a vivencias crónicas de estrés. La escala usada es de cuatro intervalos que van desde “raramente o nunca” a “muy frecuentemente”, adjudicándosele los siguientes valores. La interpretación de los resultados se realiza mediante la suma de todos los valores obtenidos en cada pregunta, las puntuaciones totales pueden estar entre 0 y 54 puntos, si se obtiene un total de 0 a 8 puntos se considera estrés normal, si se obtiene un total de 8 a 10 puntos se considera tendencia al estrés y si la puntuación es mayor a 10 puntos la persona tiene afecciones de estrés (Chicaiza, 2016): (Anexo 2)

*Tabla 3 Variables de Escala sintomática de Estrés SEPPO-ARO*

<b>Raramente o nunca</b>	<b>0 puntos por cada respuesta</b>
<b>Algunas veces</b>	1 punto por cada respuesta
<b>Frecuentemente</b>	2 puntos por cada respuesta
<b>Muy frecuentemente</b>	3 puntos por cada respuesta

### 2.5.3. Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS

Esta herramienta ha sido respaldada por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y se enfoca en medir los niveles de estrés ocupacional en el lugar de trabajo. Consta de 25 ítems que se relacionan con los estresores laborales:

- a) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- b) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- c) Estilos de dirección y liderazgo.
- d) Gestión de recursos humanos.
- e) Nuevas tecnologías.
- f) Estructura organizacional.
- g) Clima organizacional.

Para evaluar los resultados de este cuestionario se procederá a realizar un cálculo de los puntajes en forma general con base a la tabla general del test, y por factor con base a la tabla con rango del estrés por factor las dos tablas se especifican a continuación.

*Tabla 4 Ítems correspondiente de cada factor estresor*

<b>FACTOR PSICOSOCIAL</b>	<b>Núm. ítems</b>	<b>Rango de estrés</b>
<b>Clima organizacional</b>	1, 10, 11, 20	4-28
<b>Estructura organizacional</b>	2, 12, 16, 24	4-28
<b>Territorio organizacional</b>	3, 15, 22	3-21
<b>Tecnología</b>	4, 14, 25	3-21
<b>Influencia de líder</b>	5, 6, 13, 17	4-28

<b>Falta de cohesión</b>	7, 9, 18, 21	4-28
<b>Respaldo del grupo</b>	8, 19, 23	3-21

*Tabla 5 Nivel de estrés*

<b>Bajo nivel de estrés</b>	<b>&lt; 90,2</b>
<b>Nivel intermedio</b>	90,3 – 117,2
<b>Estrés</b>	117,3 – 153,2
<b>Alto nivel de estrés</b>	> 153,3

### **CAPITULO III RESULTADOS**

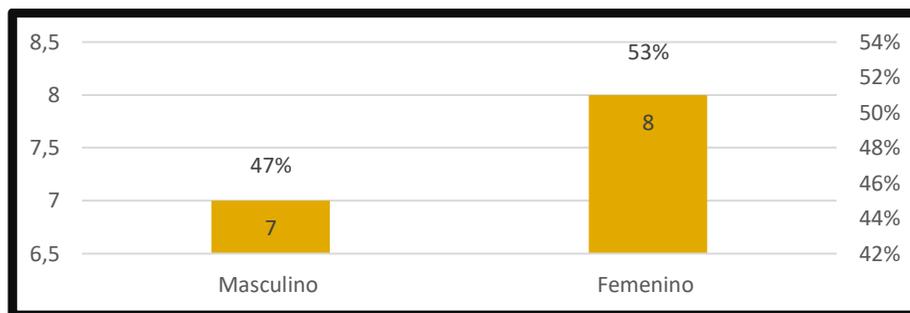
El jueves 24 de junio de 2021 se aplicó las encuestas sociodemográficas, Seppo Aro, OIT- OMS de manera presencial al personal de enfermería a un total de 15 trabajadores quienes se encontraban laborando en el Hospital Raúl Maldonado Mejía, por medio de encuestas físicas, posteriormente se estimaron los datos en Excel.

#### **3.1. Presentación y análisis de resultados**

Se recopilaron los datos sociodemográficos de los trabajadores tomando en consideración las siguientes variables: género, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad en el trabajo, antigüedad del cargo actual, uso de tiempo libre, en qué tipo de vivienda reside, practica deportes, enfermedades, fuma, tipo de contrato laboral, alguna discapacidad, consumo de bebidas alcohólicas, descripción de cómo se siente al atender un paciente con COVID-19, doble turnos antes de la emergencia sanitaria, alteración de su actividad laboral en la emergencia sanitaria, afectación de ingresos económicos, se ha contagiado con COVID-19 y enfermedades de origen profesional.

##### **3.1.1. Análisis de resultados de los datos del cuestionario del perfil sociodemográfico**

Figura 2 Distribución de la muestra estudiada por género



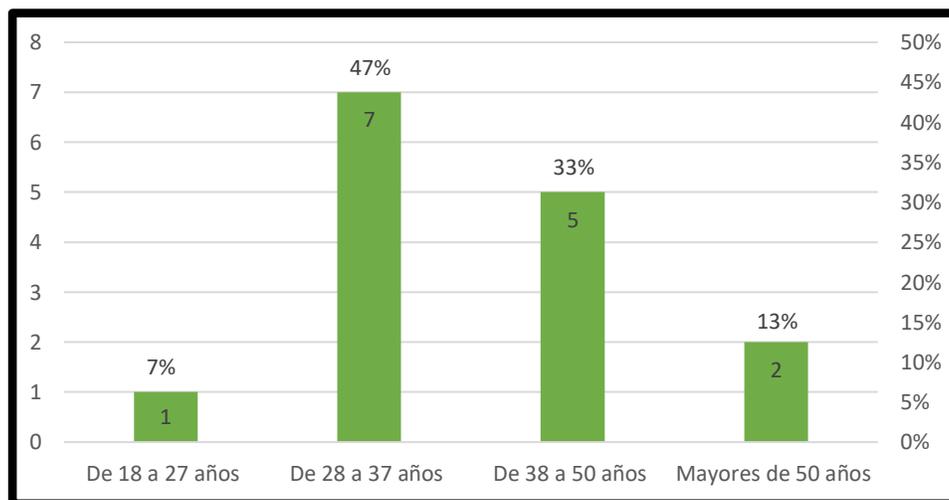
Fuente 4 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 2 se detalla la primera pregunta del perfil sociodemográfico dando como resultado un mayor porcentaje del género femenino con un 53% frente a un 47% del género masculino.

Figura 3 Edad



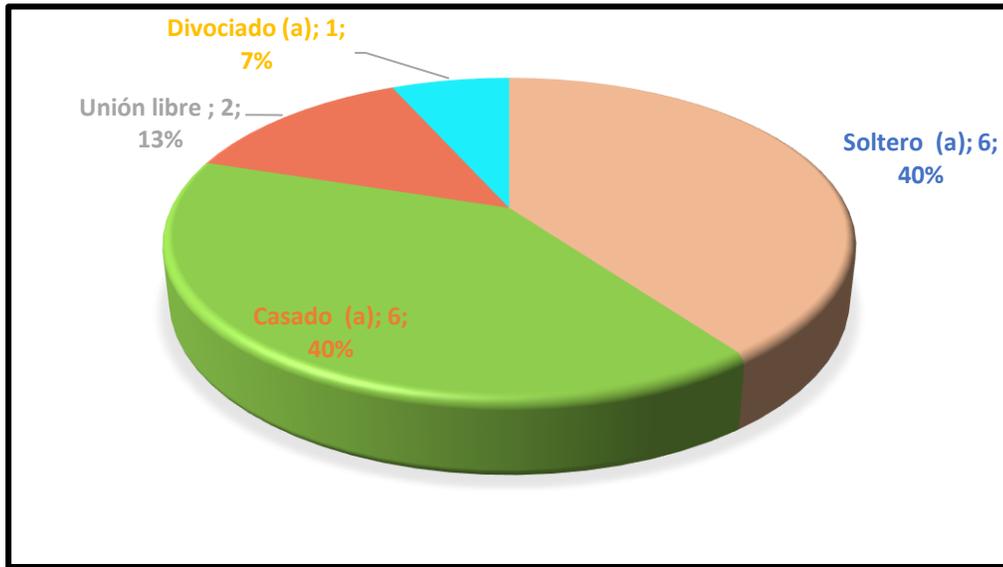
Fuente 5 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 3 se detalla que el 7% de los trabajadores se encuentra en la edad 18 a 27 años, el 47% trabajadores de 28 a 37 años, el 33% trabajadores de 38 a 50 años, el 13% trabajadores mayores de 50 años.

Figura 4 Estado Civil



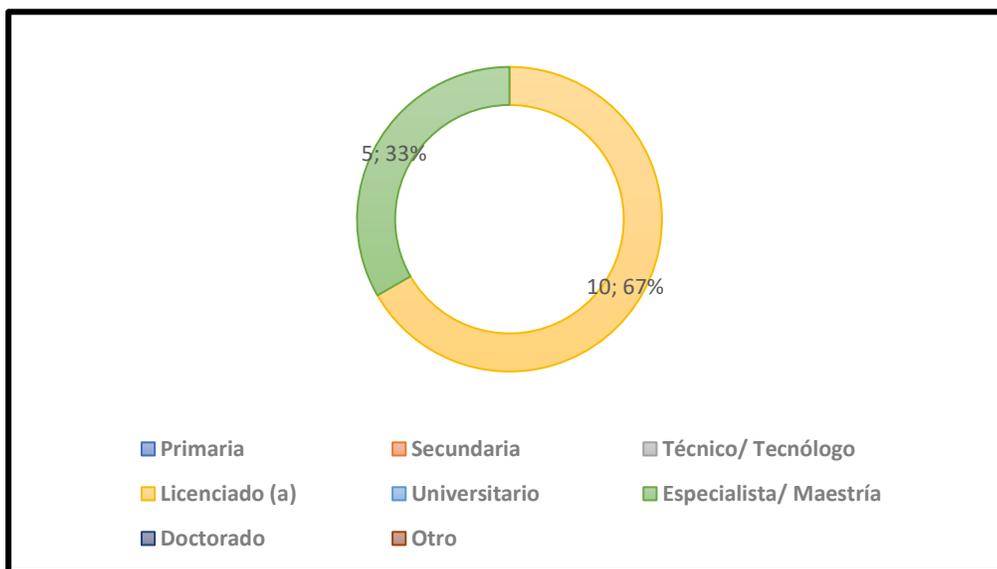
Fuente 6 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 4 se detalla que el 40% de los trabajadores se encuentra casados, el 13% de los trabajadores se encuentran en unión libre, el 7% de los trabajadores se encuentra divorciado, 40% de los trabajadores se encuentran solteros.

Figura 5 Nivel de estudios



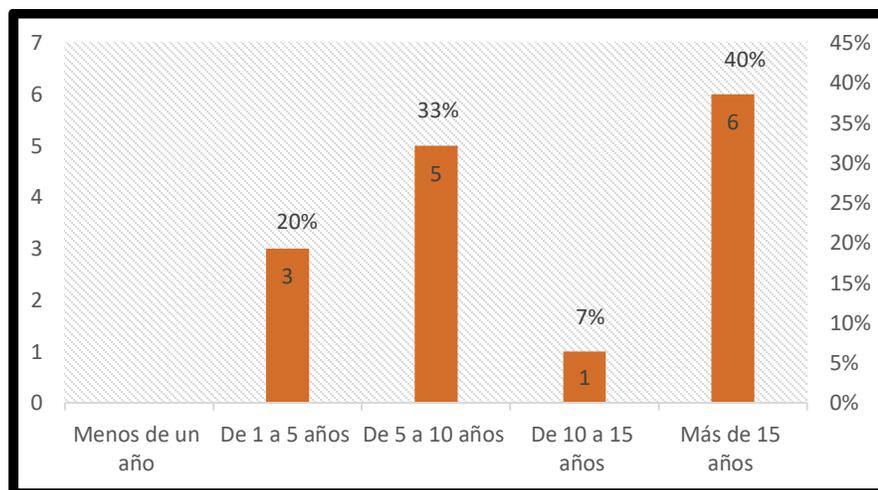
Fuente 7 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 5 se detalla que el 67% de los trabajadores son licenciadas en enfermería mientras que el 33% de los trabajadores posee una especialidad o maestría dentro del área de la salud.

Figura 6 Antigüedad en el trabajo

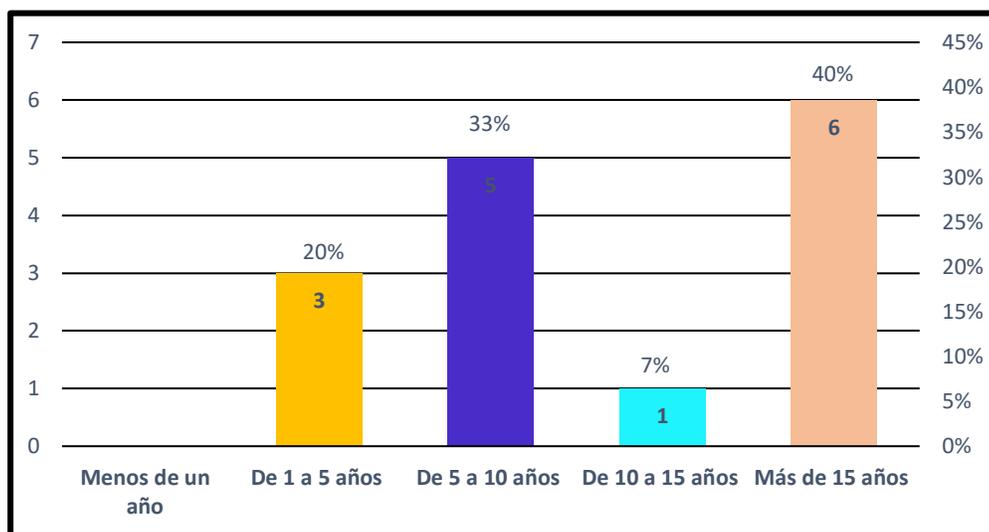


Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 6 se detalla que el 20% de los trabajadores se encuentran en el hospital de 1 a 5 años, el 33% de los trabajadores se encuentran en el hospital laborando de 5 a 10 años, el 7% de los trabajadores se encuentra laborando de 10 a 15 años y el 40% de los trabajadores más de 15 años.

Figura 7 Antigüedad en el cargo actual

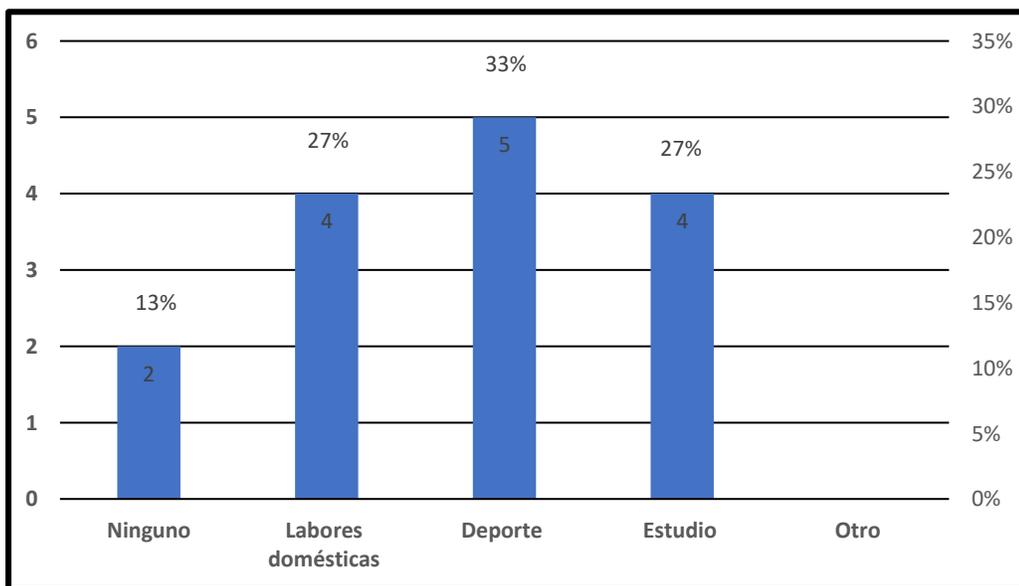


Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

De los 15 trabajadores encuestados del área de enfermería tienen una antigüedad en el cargo actual de 1 a 5 años de los trabajadores el 20%, el 33% de los trabajadores de 5 a 10 años, el 7% de los trabajadores de 10 a 15 años y el 40% de los trabajadores más de 15 años.

Figura 8 Uso de tiempo libre



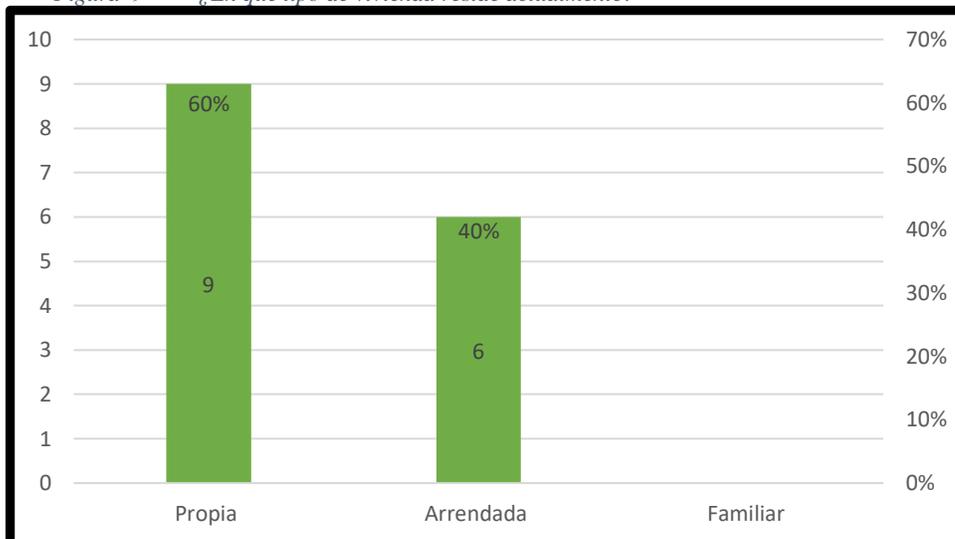
Fuente 10 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

**Interpretación:**

De los 15 trabajadores encuestados el 13% de los trabajadores corresponden a que no realizan ninguna actividad de su tiempo libre, el 27% de los trabajadores que realizan sus labores domésticas, el 33% de los trabajadores realizan deporte como natación y correr, el 27% de los trabajadores se dedican a estudiar o especializarse en su carrera profesional.

Figura 9 ¿En qué tipo de vivienda reside actualmente?



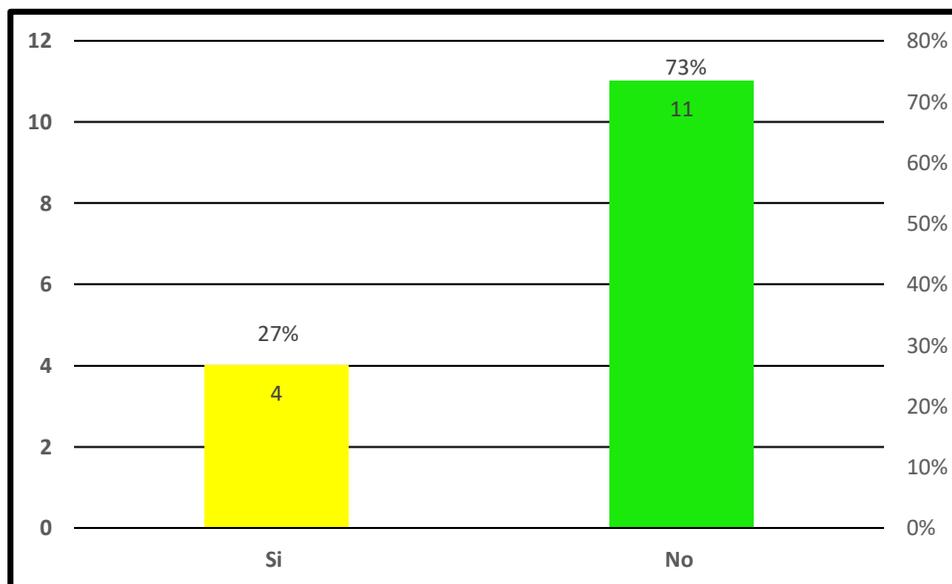
Fuente 11 Encuesta sociodemográfica o laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

De todos los 15 trabajadores encuestados el 60% de las enfermeras residen en una vivienda propia, el 40% de los trabajadores residen en una vivienda arrendada.

Figura 10 ¿Practica deportes con regularidad?



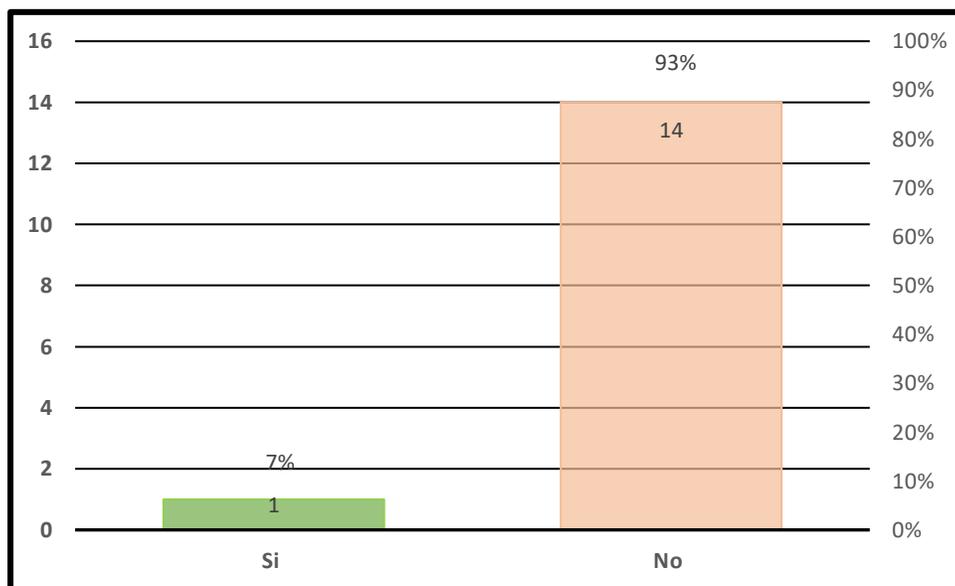
Fuente 12 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

**Elaboración: Eliana Cartagena**

Interpretación:

Como se detalla en la figura 10 el 27% de los trabajadores se dedican a una actividad física una vez a la semana, mientras el 73% de los trabajadores no se dedican a ninguna actividad.

*Figura 11 ¿Sufre de alguna enfermedad?*



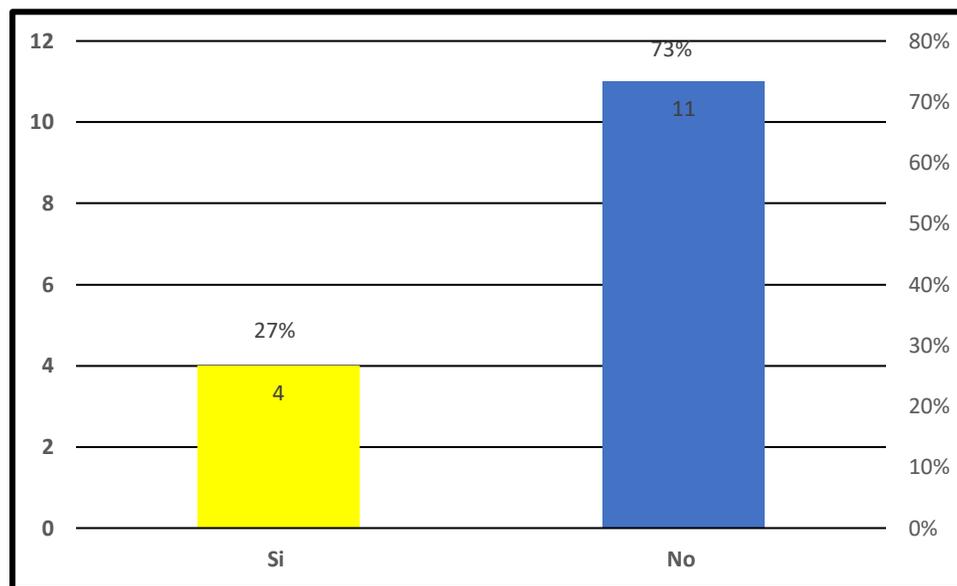
*Fuente 13 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021*

**Elaboración: Eliana Cartagena**

Interpretación:

Como se observa en la figura 11 se detallará que el 7% de los trabajadores respondió que se le detectó diabetes, frente al 93% de los trabajadores que no les han detectado ninguna enfermedad.

Figura 12 ¿Fuma?



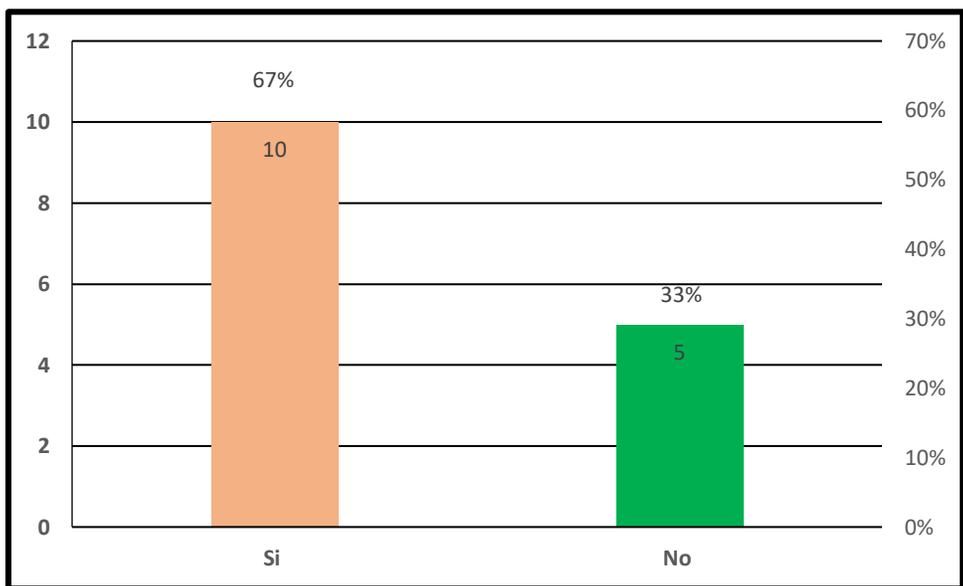
Fuente 14 Encuesta sociodemográfica laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

El 27% de los trabajadores respondieron que fuman en su jornada laboral una cajetilla diaria, mientras que el 73% de los trabajadores respondieron que no fuman.

Figura 13 ¿Consume bebidas alcohólicas?



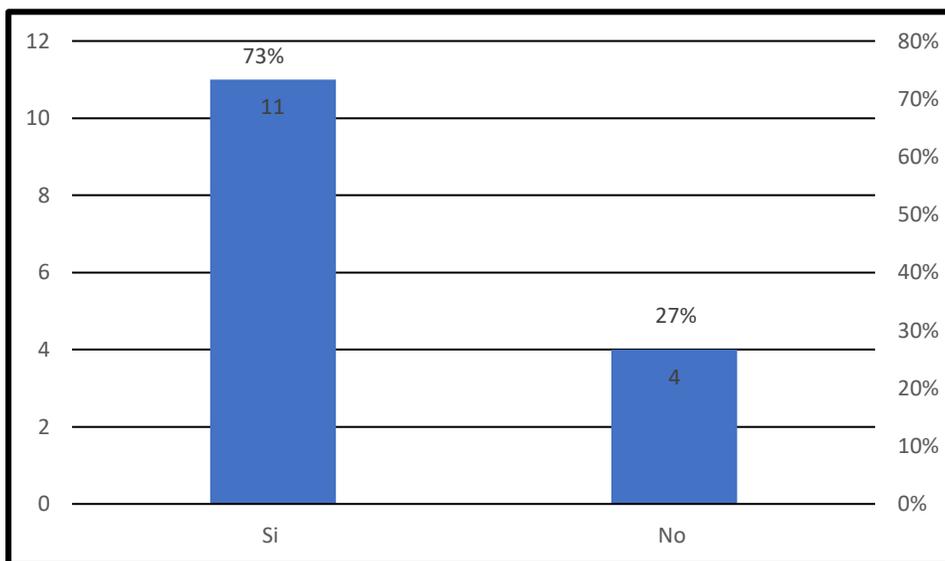
Fuente 15 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

El 67% de los trabajadores contestaron que consumen bebidas alcohólicas una vez a la semana fuera de las instalaciones del hospital, mientras que el 33% trabajadores que no consumen bebidas alcohólicas.

Figura 14 ¿Realizaba usted dobles turnos antes de la emergencia sanitaria?



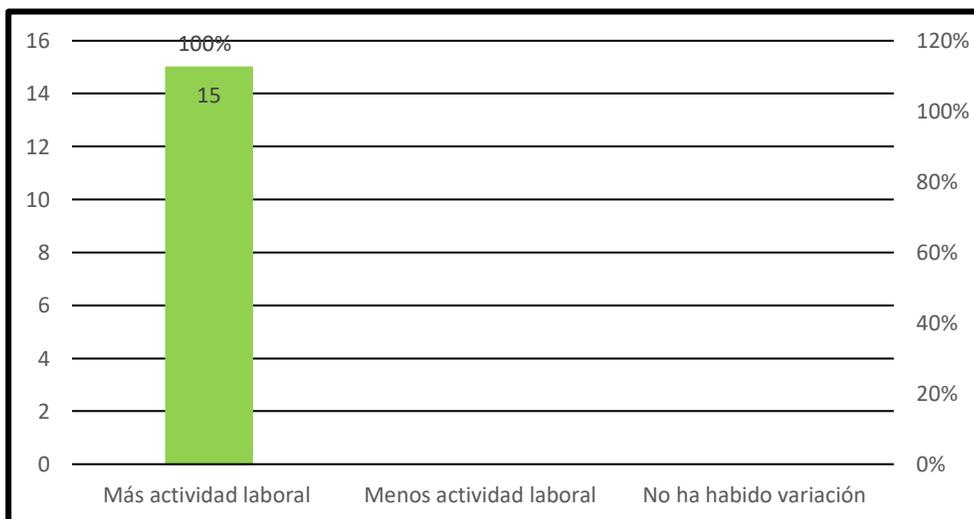
Fuente 16 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se detalla en la figura 14 que el 73% de los trabajadores realizaban turnos de doble jornada antes de la emergencia sanitaria, frente al 27% de los trabajadores que no realizaban doble jornada.

Figura 15 ¿Cree usted que se ha alterado su actividad laboral en la emergencia sanitaria?



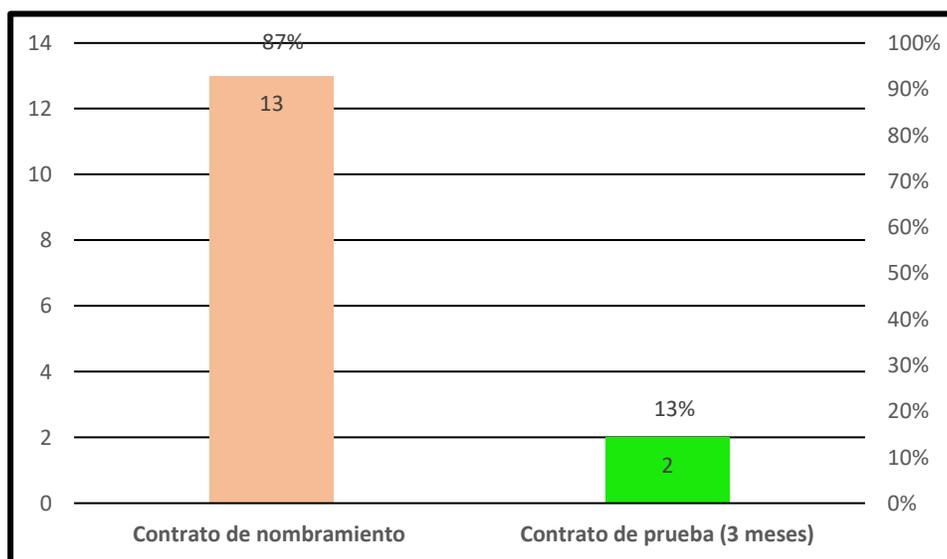
Fuente 17 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se muestra en la figura 15 el 100% de los encuestados respondieron que su jornada laboral aumento debido a la emergencia sanitaria.

Figura 16 ¿Qué tipo de contrato tiene usted?



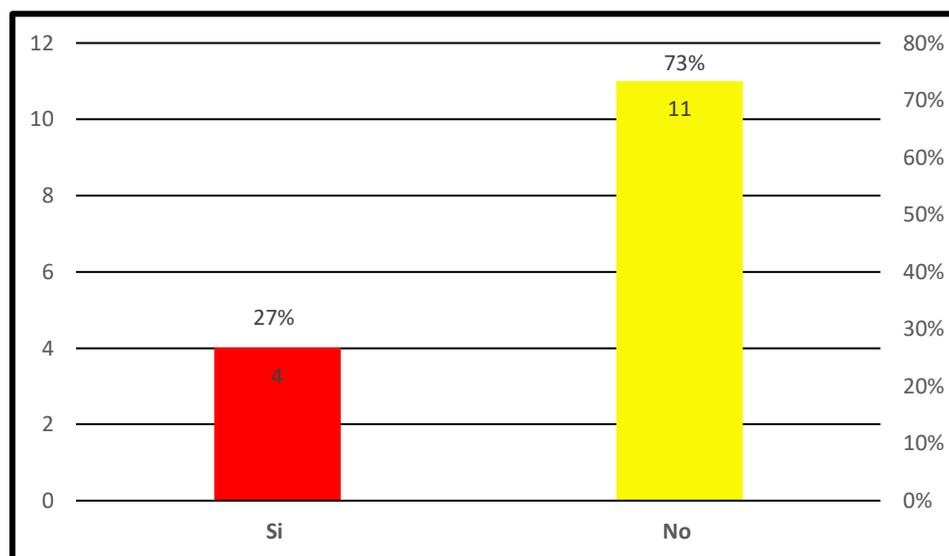
Fuente 18 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

De los 15 trabajadores encuestados el 87% de los trabajadores respondieron que poseen un nombramiento, mientras que el 13% de los trabajadores poseen contrato a prueba.

Figura 17 ¿La emergencia sanitaria afectó sus ingresos económicos?



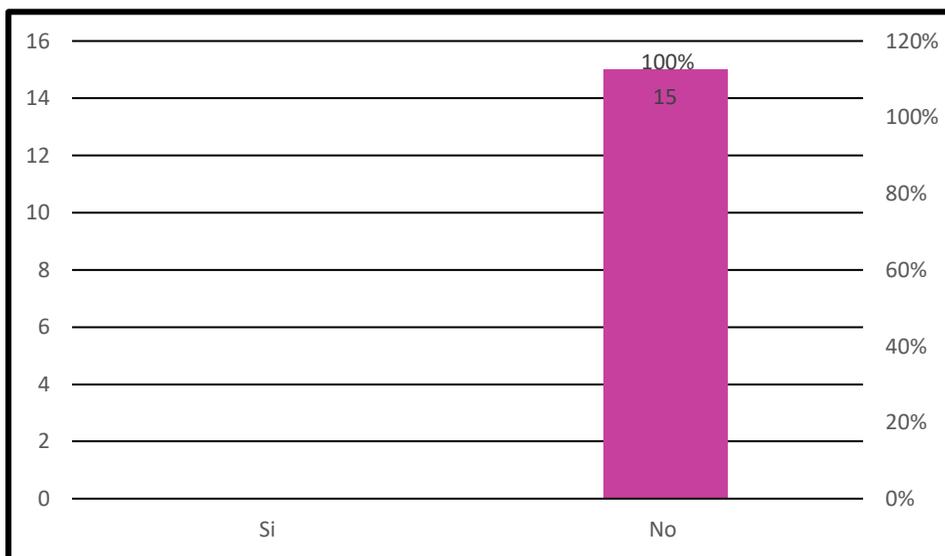
Fuente 19 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se observa en la figura 17 el 27% de los trabajadores contestaron que sus ingresos económicos familiares se vieron afectados, frente al 73% de los trabajadores que no se vieron afectados.

Figura 18 ¿Sufre de alguna discapacidad?



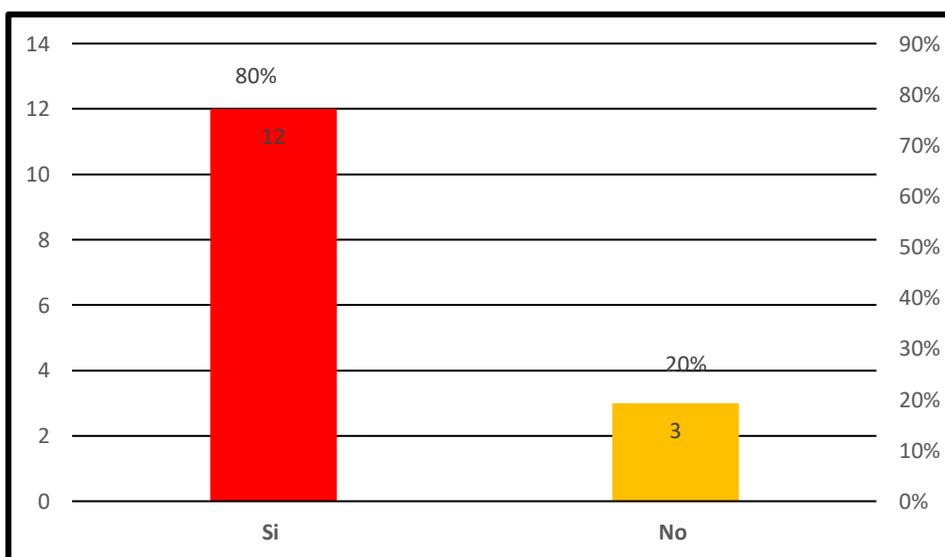
Fuente 20 Encuesta sociodemográfica y laboral 2021

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

De los trabajadores encuestados 15 personas o el 100% respondió que no poseen una discapacidad para realizar sus actividades.

Figura 19 ¿Se ha contagiado de covid-19?

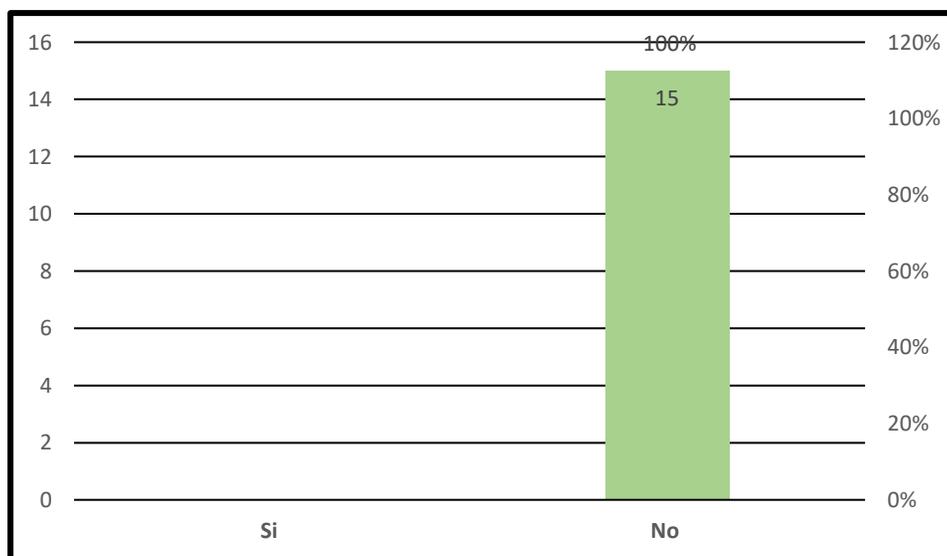


Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Se denota en la figura 19 que el 80% de los trabajadores se han contagiado con COVID-19 durante el tiempo que cumplían sus jornadas laborales, frente al 20% de los trabajadores que no se han contagiado hasta el momento.

Figura 20 ¿Ha padecido de enfermedades diagnosticadas como de origen profesional?



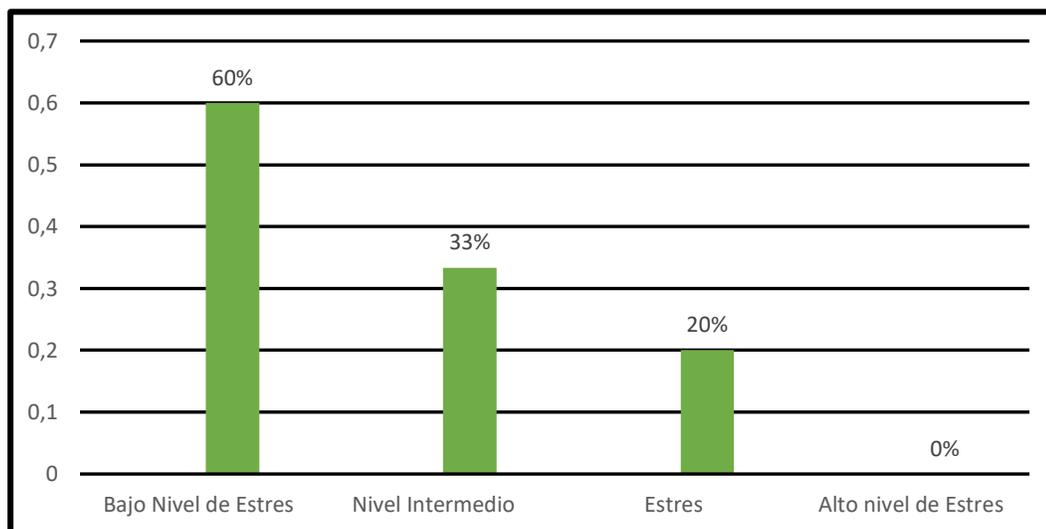
Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Podemos observar que en la figura 20 se detalla que el 100% de los trabajadores no han sido detectado con una enfermedad de origen profesional.

### 3.1.2. Análisis de resultados de los datos del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Figura 21 Nivel de estrés laboral



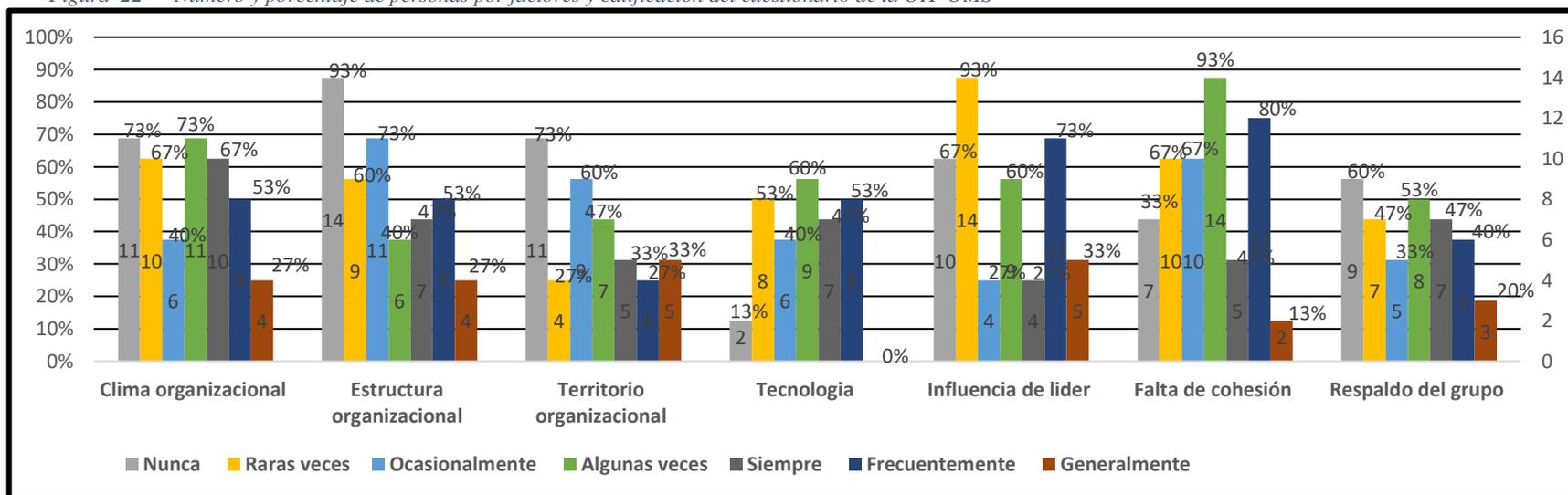
Fuente 23 Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Elaboración: Eliana Cartagena

#### Interpretación:

Se denota que de los 15 trabajadores encuestados los rangos de niveles de estrés del cuestionario de la OIT-OMS se puede apreciar que un 60% de los trabajadores presentan un bajo nivel de estrés, por qué sus resultados son inferiores al rango <90, mientras que el 33% de los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de estrés ya que sus resultados se encuentran en el rango de 91-117, el 20% de los trabajadores se encuentran con estrés dado que sus resultados están en el rango 118-153 y ningún trabajador presenta un alto nivel de estrés ya que ningún resultado fue mayor al rango establecido por la OIT-OMS.

Figura 22 Número y porcentaje de personas por factores y calificación del cuestionario de la OIT-OMS



Fuente 24 Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

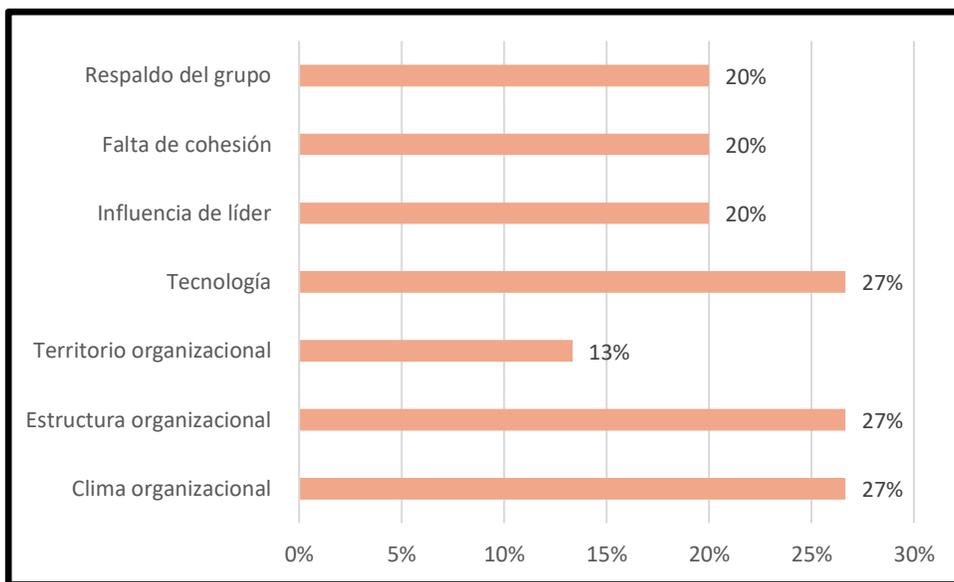
Elaboración: Eliana Cartagena

### Interpretación:

Como se puede apreciar la figura en la figura 22 que a las 15 personas encuestadas se las dividió en cada factor que evalúa el cuestionario de la OIT-OMS con su debida calificación, siendo notable para el factor clima organizacional de las variables “Algunas veces” y “Nunca” con un 73% de los trabajadores, para el factor estructura organizacional la variable “Nunca” con un 93% de los encuestados, para el factor territorio organizacional, la variable “Nunca” con un 73% de los trabajadores, para el factor tecnología la variable “Algunas veces” con un 60% de los trabajadores, para el factor influencia de líder la variable

“Raras veces” con un 93% de los trabajadores, para el factor falta de cohesión la variable “ Algunas veces” con un 93% de los trabajadores, para el factor respaldo del grupo la variable “ Nunca” con un 60% de los trabajadores encuestados.

Figura 23 Factores de estrés laboral según el nivel "Intermedio de Estrés"



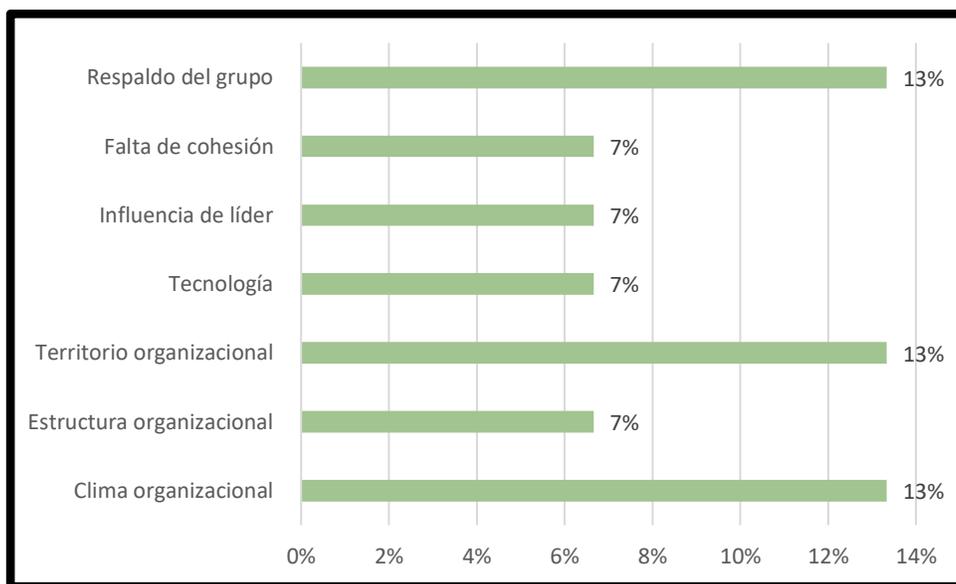
Fuente 25 Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Elaboración: Eliana Cartagena

#### Interpretación:

Como se puede observar en la figura 23 se tomaron los resultados de los 5 trabajadores que presentaban un nivel intermedio de estrés se obtuvo como resultado que los factores de estrés laboral que más sobresalen son los relacionados con “Clima organizacional” con un 27% “Estructura organizacional” con un 27% y “Tecnología” con un 27% de los trabajadores encuestados.

Figura 24 Factores de estrés laboral según el nivel "Estrés"



Fuente 26 Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Elaboración: Eliana Cartagena

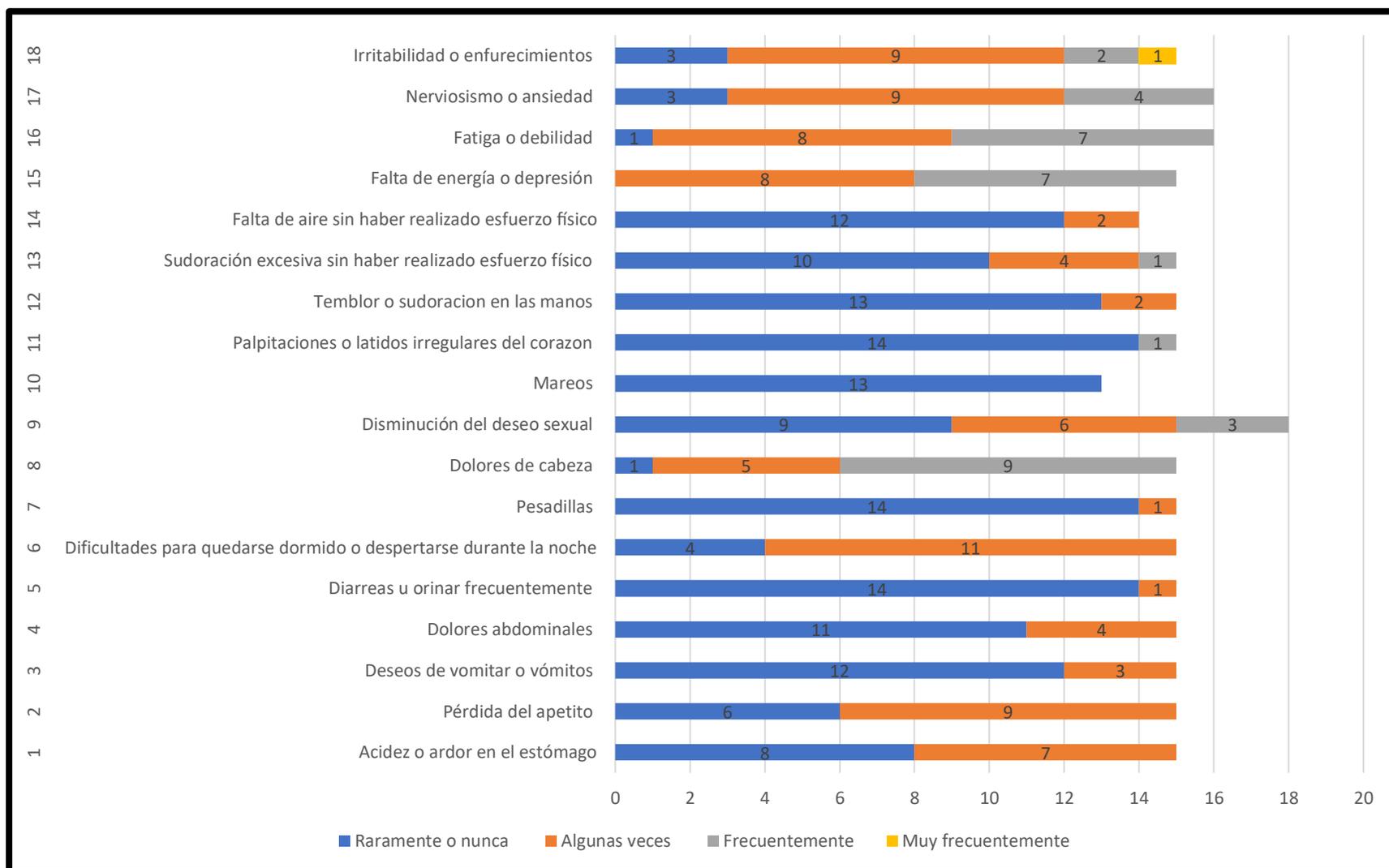
#### Interpretación:

Se denota en la figura 24 que se tomó en cuenta los resultados de 3 trabajadores que presentaron un factor de Estrés laboral dando como resultado que los factores más sobresalientes son “Clima organizacional” con un 13%, el factor “Territorio organizacional” con un 13% y el factor “Respaldo del grupo” con un 13 % considerando a estos como los causantes del “Estrés” en los trabajadores encuestados.

#### 3.1.3. Análisis de resultados de los datos de la Escala sintomática del Estrés SEppo

ARO

Figura 25 Población de estudio según Escala sintomática de estrés SEPPO ARO



Fuente 27 Escala sintomática de estrés SEPPO ARO 2021

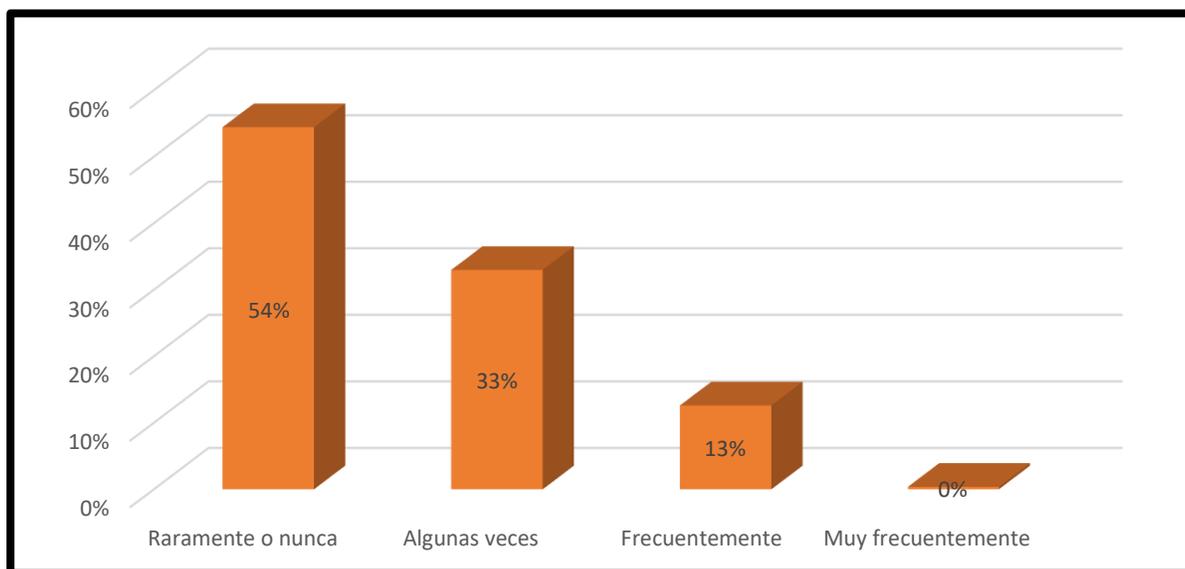
**Elaboración: Eliana Cartagena**

Interpretación:

Como se denota en la figura 25 la sintomatología relacionada al estrés con mayor frecuencia de presentación en los trabajadores del hospital en estudio es la siguiente:

- Diarreas u orinar frecuentemente
- Palpitaciones o latidos irregulares en el corazón
- Temblor o sudoración en las manos
- Mareos
- Dolores abdominales
- Deseos de vomitar o vómitos
- Pesadillas

*Figura 26 Escala sintomática de estrés SEppo ARO*



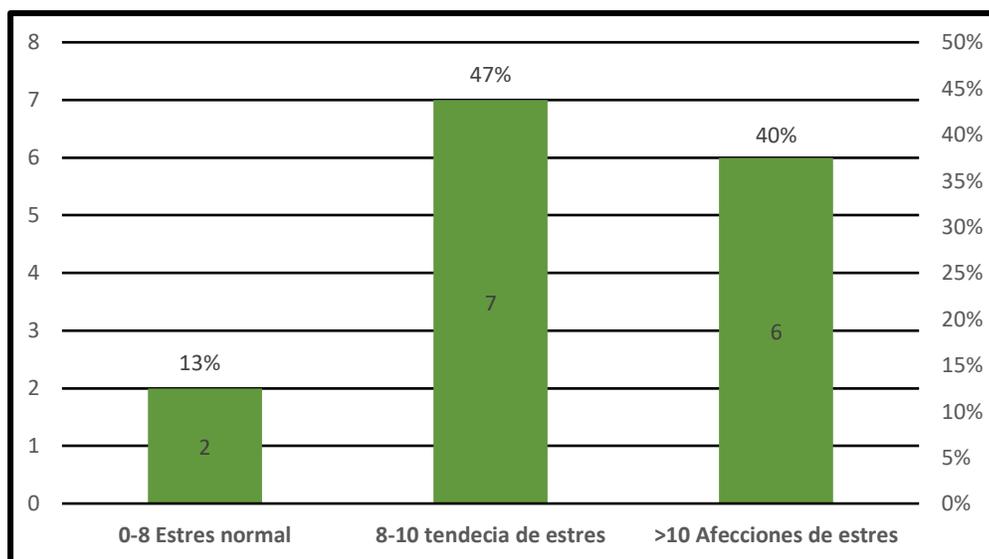
*Fuente 28 Escala sintomática de estrés SEppo ARO*

**Elaboración: Eliana Cartagena**

Interpretación:

Podemos observar en la figura 26 que el 54% de los trabajadores respondió “Raramente o nunca” han presentado sintomatologías relacionadas al estrés, frente al 33% que presentaron “Algunas veces” sintomatologías, el 13% de los trabajadores han presentado sintomatologías “Frecuentemente” relacionadas a estrés.

Figura 27 Nivel de estrés según puntuación SEPPRO ARO



Fuente 29 Escala sintomática de estrés SEPPRO ARO

Elaboración: Eliana Cartagena

Interpretación:

Como se denota en la figura 27 los 2 trabajadores del hospital poseen un nivel de estrés normal con un 13% entre el rango de 0 a 8, mientras que 47% o 7 trabajadores poseen una tendencia de estrés con una calificación de 8 a 10 y 40% o 6 trabajadores poseen afecciones de estrés con una calificación >10.

### 3.2. Aplicación de práctica

El estudio se realizó a 15 trabajadores dando como resultado que se presenta estrés cuya sintomatología se manifiesta de la siguiente manera:

- La escala SEPPO ARO mostró que 6 trabajadores presentaron síntomas relacionados con el estrés, 2 presentaron niveles bajos de estrés y 7 eran propensos al estrés
- El cuestionario de estrés OIT-OMS mostró que 3 trabajadores se encuentran con una variable de “Estrés” frente a 5 trabajadores que mostraron una variable de “nivel intermedio de Estrés” y 9 trabajadores presentan un “bajo nivel de estrés” debido a la pandemia.

#### **Plan de acción preventivo de estrés laboral**

Es una herramienta a través de la cual se integra una actividad para mitigar el estrés laboral como establecer buenas relaciones con los compañeros.

Por lo tanto, actuar en respuesta a los resultados de los cuestionarios con el objetivo de mejorar la salud mental y física de los trabajadores. Se propone llevar a cabo un plan de acción preventivo en el que se mostrara temas a tratarse y desarrollarse.

Tabla 6 Plan de acción preventivo de estrés laboral

Contenido	Descripción	Actividades	Prioridad de intervención	Responsables	Cronograma	Recursos	Presupuesto
<b>Contenido del plan preventivo</b>							
Estrés Laboral	El factor de estrés en el trabajo que es causado por demasiada presión generada en el entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Realizar charlas sobre estrés laboral</li> <li>*Socializar las fases del estrés laboral dentro del personal de enfermería</li> <li>*Dar a conocer los síntomas del estrés laboral.</li> <li>*Sensibilizar las causas del estrés laboral.</li> <li>*Realizar un feedback por parte de los trabajadores</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO	Sep-18-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$75
Socializar las respuestas del cuestionario Seppo Aro	Informar a todos los empleados de los resultados de la encuesta SEPPO ARO de estrés laboral realizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Sensibilizar y socializar los resultados obtenidos de la encuesta.</li> <li>*Informar los principales síntomas relacionados con el estrés presentes en el personal de enfermería.</li> <li>*Realizar una serie de preguntas para aclarar las dudas de los trabajadores.</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO	Oct-04-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$55

<p>Socializar las respuestas del cuestionario OIT-OMS</p>	<p>Informar a todos los empleados de los resultados de la encuesta OIT-OMS de estrés laboral realizada.</p>	<p>*Sensibilizar los resultados sobre el nivel de estrés al que están expuestos los trabajadores.          *Comunicar a los trabajadores sobre los principales factores que causan estrés y detallar cada uno de ellos.          *Realizar un banco de preguntas para aclarar las dudas de los trabajadores.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>Medico ocupacional Técnico de SSO</p>	<p>Oct-05-2021</p>	<p>*Laptop          *Proyector          *Sala de conferencia          *Personal Interno          *Charlas y foros          *Trípticos          *Afiches</p>	<p>\$55</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>*Promover la comunicación interna para afrontar la difícil situación de la emergencia sanitaria debido al COVID-19.          *Incentivar a los trabajadores que realicen actividades físicas después de su jornada laboral.          *Sociabilizar el cronograma de horas de trabajo con el personal de enfermería.          *Realizar un estudio de clima organizacional que permita visualizar la percepción de los trabajadores dentro del hospital.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>Medico ocupacional Técnico de SSO</p>	<p>Nov-08-2021</p>	<p>*Laptop          *Proyector          *Sala de conferencia          *Personal Interno          *Charlas y foros          *Trípticos          *Afiches</p>	<p>\$50</p>

Medidas preventivas	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fomentar actividades y procesos para lograr los objetivos organizacionales.</li> <li>* Sociabilizar el agrupamiento de tareas o actividades dentro del hospital que deban ser clasificadas por las distintas áreas y tener en cuenta el tipo de carga de trabajo.</li> <li>* Tratar de establecer horarios flexibles al personal de enfermería que permita un equilibrio en su vida laboral y personal.</li> <li>* Promover las exigencias y la carga laboral de tal manera que estén acordes a sus habilidades y recursos de cada trabajador del personal de salud.</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO		<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$50
---------------------	---------------------------	--	-----------	--------------------------------------	--	--	------

Medidas preventivas	Influencia del Líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realizar charlas de liderazgo y dirección por parte de un profesional.</li> <li>* Realizar talleres de trabajo en equipo para mejorar la confianza y relación entre los trabajadores y jefes de área.</li> <li>* Realizar talleres de liderazgo para fortalecer en los trabajadores las competencias para liderar personas.</li> <li>* Establecer las jerarquías dentro de la organización del personal de salud.</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO Lic. Liderazgo y dirección	Nov-21-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$250
Medidas preventivas	Falta de Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Observar y evaluar la integración del equipo para repartir funciones o evaluar avances.</li> <li>* Realizar actividades recreativas grupales para fomentar una buena relación dentro del personal de enfermería, junto con una comunicación fluida.</li> <li>* Premiar el esfuerzo grupal para mantener a los trabajadores animados.</li> <li>* Fomentar un ambiente de trabajo agradable que</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO	Nov-30-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$100

		<p>permita recibir palabras positivas por parte del personal de enfermería del hospital en estudio.</p>					
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Sintomatologías relacionadas al estrés laboral</p>	<p>*Sociabilizar las sintomatologías asociadas al estrés laboral en el personal de enfermería.  *Sensibilizar los resultados de los síntomas existentes en el área del personal de enfermería.  *Realizar chequeos médicos preventivos cada semestre de cada año.  *Incentivar al personal de salud a realizar actividades físicas durante sus descansos.  *Proporcionar una alimentación balanceada a todo el personal de salud en la hora del almuerzo.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>Medico ocupacional  Técnico de SSO</p>	<p>Nov-04-2021</p>	<p>*Laptop  *Proyector  *Sala de conferencia  *Personal Interno  *Charlas y foros  *Trípticos  *Afiches</p>	<p>\$50</p>

Medidas preventivas	Ejecutar estrategias para disminuir el estrés laboral en el personal de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realizar pausas activas a todo el personal de salud.</li> <li>* Crear un cronograma de hábitos y técnicas para afrontar de una mejor manera el estrés laboral que incluya actividades físicas, una alimentación saludable y procurar dormir las 8 horas, etc..</li> <li>* Realizar charlas y talleres para dar a conocer los temas del estrés laboral y sus sintomatologías dentro del personal de enfermería.</li> <li>* Trabajar en conjunto con el área de psicología para evaluar el comportamiento de todo el personal de salud frente a la emergencia sanitaria.</li> <li>* Implementar técnicas de relajación y respiración durante la jornada laboral.</li> </ul>	Inmediata	Medico ocupacional Técnico de SSO	Dic-13-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Laptop</li> <li>*Proyector</li> <li>*Sala de conferencia</li> <li>*Personal Interno</li> <li>*Charlas y foros</li> <li>*Trípticos</li> <li>*Afiches</li> </ul>	\$150
---------------------	--	--	-----------	--------------------------------------	-------------	--	-------

Elaboración: Eliana Cartagena

## CAPITULO IV DISCUSIÓN

### 4.1. CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados se concluyó que con respecto al cuestionario sociodemográfico y laboral que se aplicó a todo el personal de enfermería se pudo comprobar que:

- En la distribución de la muestra por género existe un mayor porcentaje de mujeres con el 53% ante el 47% de hombres.
- El rango de antigüedad de los trabajadores que predomina en el hospital con el 40% principalmente más de 15 años.
- El 100% de los trabajadores cree que se alterado su actividad laboral debido a la emergencia sanitaria.
- El 23% de los trabajadores se dedica a una actividad física una vez por semana, mientras que el 73% no realiza actividad física.

La investigación se realizó a 15 trabajadores, actualmente presentan un bajo nivel de estrés los 9 de los trabajadores encuestados, mientras que 5 trabajadores se encuentran en un nivel intermedio de estrés y 3 trabajadores se encuentran con estrés debido a factores como: clima organizacional, territorio organizacional y respaldo del grupo.

Se concluye que los resultados obtenidos por la evaluación de nivel de estrés según la puntuación Seppo Aro con el 40% de los trabajadores se encuentran con afecciones de estrés, mientras el 47% posee una tendencia de estrés y el 13% un nivel de estrés normal.

Se concluyó que la sintomatología relacionada al estrés con mayor frecuencia a los trabajadores del hospital es:

- Diarreas u orinar frecuentemente
- Palpitaciones o latidos irregulares en el corazón
- Temblor o sudoración en las manos
- Mareos
- Dolores abdominales
- Deseos de vomitar o vómitos
- Pesadillas

#### 4.2. RECOMENDACIONES

- Realizar evaluaciones de riesgo psicosocial anualmente para identificar qué factores están afectando al personal de salud tomando en cuenta que el estrés laboral no es el único que afecta al desempeño de los trabajadores e implementar medidas preventivas para mitigar el riesgo.
- Se recomienda ejecutar el plan de acción preventivo para reducir los niveles de estrés laboral y garantizar la salud, el bienestar del personal de enfermería del hospital en estudio.
- Garantizar que todo el personal de salud que realiza su trabajo con los pacientes COVID-19 cuenten con todos los recursos necesarios para desenvolverse eficazmente en su trabajo.

- Aplicar este estudio a todos los trabajadores de la salud de la institución.
- Llevar a cabo una nueva investigación dentro de 6 meses para constatar los resultados y concluir si ha existido una mejora.
- Impulsar al personal de salud a la realización de actividades físicas para mejorar su salud mental y psicosocial en el entorno de trabajo.
- Realizar charlas motivaciones cada semana para disminuir los niveles de estrés dentro del personal de salud del hospital.

## BIBLIOGRAFÍA

ACP. (2020). Impacto psicosocial del aislamiento social en el paciente comórbido a propósito de la pandemia Covid-19. *Scielo.org.co*, 2.

BORJAS, S. E. (23 de Mayo de 2016). <https://repositorio.unan.edu.ni/>. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/>: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

Brito, D. J. (12 de Junio de 2012). <https://dspace.ucuenca.edu.ec>. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec>: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3922/1/MAIS43.pdf>

CEM . (31 de 10 de 2013). <https://www.cem-malaga.es>. Obtenido de <https://www.cem-malaga.es>: [https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

Chicaiza, C. A. (2 de julio de 2016). <http://dspace.uazuay.edu.ec/>. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/>: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5585/1/11914.pdf>

Edgar Efrain Pazmiño, M. J. (2020). Factores relacionados con efectos adversospsiquiátricos en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador. *Revista Colombiana de psiquiatria*, 10.

Gálvez D, M. A. (17 de 09 de 2018). <http://www2.izt.uam.mx>. Obtenido de <http://www2.izt.uam.mx>: <http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>

Héctor Ojeda-Casares, Federico Gerardo de Cosio. (2020). COVID-19 y salud mental: mensajes clave. *OPS*, 1.

Jiménez, G. G. (27 de Noviembre de 2017). <http://dspace.uniandes.edu.ec>. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec>:  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7974/1/PIUAMSS018-2018.pdf>

Leka, S. (2004). <https://www.who.int/>. Obtenido de <https://www.who.int/>:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)

Manosalvas, R. S. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 en Perú. *Redalyc.org*, 2.

Martinez, J. P. (27 de 09 de 2015). <https://www.cerasa.es>. Obtenido de <https://www.cerasa.es>:  
<https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

Mayra Castro & Darwin Noroña & Julio Morillo. (2020). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y WORK ENGAGEMENT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE AISLAMIENTO Y UCI DEL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA. *Horizontes de enfermería*, 11.

Montenegro, F. &. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Ministerio de poder popular para la salud boletin de malariologia y salud ambiental*, 8.

OIT. (2016). <https://www.ilo.org>. Obtenido de <https://www.ilo.org>:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- OIT. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19. *Organización Internacional del trabajo*, 10.
- Oncins, M. (2019). NTP 344 Trabajos en situación de aislamiento. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, 6.
- RODRÍGUEZ, A. C. (28 de julio de 2020). <https://repositorio.uisek.edu.ec>. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec>:  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3849/1/Tesis%20Final-%20Ana%20Cristina%20Rodr%c3%adguez%20A.%20.pdf>
- Schmid, C. P. (2013). Enfermedades laborales como afectan el entorno organizacional. *UNCUYO*, 9.
- Schmid, P. S. (2013). <https://bdigital.uncu.edu.ar>. Obtenido de <https://bdigital.uncu.edu.ar>:  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf)
- social, O. i. (2018 ). Guia para la mejora del estres laboral . *Estandares de la OISS de seguridad y salud en el trabajo* , 5.
- Vallejo, J. B. (26 de julio de 2018). <https://www.researchgate.net>. Obtenido de <https://www.researchgate.net>:  
[https://www.researchgate.net/publication/326624583\\_CAUSAS\\_DEL\\_ESTRES](https://www.researchgate.net/publication/326624583_CAUSAS_DEL_ESTRES)
- Vásquez Elera, L. E. (17 de abril de 2020). <https://repositorio.ucv.edu.pe>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez\\_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Encuesta Sociodemográfica y laboral

<b>Encuesta de perfil sociodemográfica y laboral</b>	
<p><b>Objetivo:</b> Establecer el perfil sociodemográfico y laboral mediante una encuesta a las enfermeras del Hospital Raúl Maldonado Mejía que permita percibir las variables sociodemográficas.</p> <p>Esta encuesta sirve para conocer información sociodemográfica relacionados con su vida laboral y personal. La encuesta consta de 19 ítems. Marque con una X la respuesta correcta.</p>	
<p><b>1. GÉNERO</b></p> <p>Masculino <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Femenino <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>	<p><b>2. EDAD</b></p> <p>De 18 a 27 años <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>De 28 a 37 años <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>De 38 a 50 años <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Mayores de 50 años <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>
<p><b>3. ESTADO CIVIL</b></p> <p>Soltero (a) <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Casado (a) <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Unión libre. <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Separado(a). <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Viudo (a) <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Madre soltera <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Padre soltero <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>	<p><b>4. NIVEL DE ESTUDIOS</b></p> <p>Primaria <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Secundaria <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Técnico/ Tecnólogo <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Licenciado (a) <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Universitario <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Especialista/Maestría <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Doctorado <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p> <p>Otro _____ <input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>
<p><b>5. ¿ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO?</b></p> <p><input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>	<p><b>6. ¿ANTIGÜEDAD DEL CARGO ACTUAL?</b></p> <p><input style="width: 20px; height: 20px; margin-left: 10px;" type="checkbox"/></p>

Menos de un año De 1 a 5 años. De 5 a 10 años. De 10 a 15 años. Mas de 15 años.	<input type="checkbox"/>	Menos de un año De 1 a 5 años. De 5 a 10 años. De 10 a 15 años. Mas de 15 años.	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------

<b>7. ¿USO DE TIEMPO LIBRE?</b>  Otro trabajo Labores domésticas Deporte Estudio Otro: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<b>8. ¿EN QUÉ TIPO DE VIVIENDA RESIDE ACTUALMENTE?</b>  Propia Arrendada Familiar Compartido con otras	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>9. ¿PRACTICA DEPORTES CON QUE REGULARIDAD?</b>  Sí No  Especifique: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<b>10. ¿SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD?</b>  Sí No  Especifique: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>11. ¿FUMA?</b>  Sí No Con que frecuencia: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<b>12. ¿CONSUME BEBIDAS ALCOHÓLICAS?</b>  Sí No Con que frecuencia: _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>13. ¿REALIZABA USTED DOBLE TURNO ANTES DE LA EMERGENCIA SANITARIA ¿</b>  Si No			

<p><b>14. ¿CREE USTED QUE SE HA ALTERADO SU ACTIVIDAD LABORAL EN LA EMERGENCIA SANITARIA?</b></p> <p>Mas actividad laboral <input type="checkbox"/></p> <p>Menos actividad laboral <input type="checkbox"/></p> <p>No ha habido variación <input type="checkbox"/></p>	<p><b>15. ¿QUE TIPO DE CONTRATO TIENE USTED?</b></p> <p>Contrato de nombramiento <input type="checkbox"/></p> <p>Contrato de prueba (3 meses) <input type="checkbox"/></p>
<p><b>16. ¿LA EMERGENCIA SANITARIA AFECTÓ SUS INGRESOS ECONÓMICOS?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>	<p><b>17. ¿SUFRE DE ALGUNA DISCAPACIDAD?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>Especifique _____</p>
<p><b>18. ¿SE HA CONTAGIADO DE COVID-19?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>En el caso de ser positiva su respuesta, indique la fecha de contagio</p> <p>_____</p>	<p><b>19. ¿HA PADECIDO DE ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS COMO DE ORIGEN PROFESIONAL?</b></p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>

## Anexo 2. Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS								
<p>Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.</p> <p>1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.                  2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.                  3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.                  4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.                  5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.                  6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.                  7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés</p>								
Nº.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

<b>11</b>	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
<b>12</b>	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
<b>13</b>	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
<b>14</b>	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
<b>15</b>	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
<b>16</b>	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
<b>17</b>	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
<b>18</b>	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
<b>19</b>	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
<b>20</b>	La organización carece de dirección y objetivo.							
<b>21</b>	Mi equipo me presiona demasiado.							
<b>22</b>	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
<b>23</b>	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
<b>24</b>	La cadena de mando no se respeta.							
<b>25</b>	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

### Anexo 3 Escala sintomática de estrés SEPPO ARO

Escala sintomática de estrés SEPPO-ARO				
Nombre:		Cargo de trabajo:		Fecha:
Edad:				
<p>¿Ha padecido alguno de estos síntomas durante el último año?</p> <p>Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados.</p>				
N°.	Preguntas	Frecuencia		
		Raramente o nunca	Algunas veces	Frecuentemente
		Muy frecuentemente		
1	Acidez o ardor en el estómago			
2	Pérdida del apetito			
3	Deseos de vomitar o vómitos			
4	Dolores abdominales			
5	Diarreas u orinar frecuentemente			
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche			
7	Pesadillas			
8	Dolores de cabeza			
9	Disminución del deseo sexual			
10	Mareos			
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón			
12	Temblor o sudoración en las manos			
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico			
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico			
15	Falta de energía o depresión			
16	Fatiga o debilidad			
17	Nerviosismo o ansiedad			
18	Irritabilidad o enfurecimientos			