



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

**“MEDICIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA
COVID 19 EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MONTE SINAI DE LA
CIUDAD DE CUENCA Y ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN”**

Trabajo de graduación previo a la obtención
del título de Psicólogas Organizacionales.

Autoras:

Evelyn Lizbeth Encalada Puma
Cristina Mariela Vázquez Merchán

Directora:

Mgt. María Paulina Cueva

CUENCA- ECUADOR

2021

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado primeramente a Dios, a mis padres y hermanas quienes han sido un pilar fundamental dentro de cada etapa de mi vida y que con sus enseñanzas, amor, dedicación y esfuerzos me ven cumplir cada una de mis metas y a mi hija Victoria quien ha sido mi motor para llegar a tan anhelado sueño.

Evelyn Lizbeth Encalada P.

Este proyecto se lo dedico principalmente a Dios y a mis padres por ser quienes me dieron el apoyo incondicional, por sus enseñanzas con amor en cada etapa de mi vida y por ser mi pilar fundamental en este trayecto académico.

Cristina Mariela Vázquez M.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser el inspirador y guiarme con constancia para continuar con este proceso. A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un orgullo y privilegio contar con ustedes en todo este proceso académico. De la misma manera agradezco a las personas que nos brindaron su apoyo, sabiduría y conocimientos: Mgt Paulina Cueva, Psi Org. Carlos González y la Lic. Lorena Reyes. Por último, a mi compañera y amiga Cristina Vázquez por su dedicación, esfuerzo y amistad durante estos años de carrera y primordialmente por este proyecto de titulación.

Evelyn Lizbeth Encalada P.

Agradezco a Dios por ser la fortaleza en aquellos momentos difíciles, también a mis padres y a mi familia por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mí, por sus consejos valores y principios. De la misma manera agradecer a mis docentes de carrera en especial a la tutora María Paulina Cueva y al Psic. Carlos González por impartir su sabiduría y apoyo para la finalización de este proyecto. Por último, a mi compañera de tesis Evelyn Encalada por su amistad, perseverancia y dedicación a lo largo de estos años de carrera y primordialmente en este proyecto de titulación.

Cristina Mariela Vázquez M.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés del personal de salud, con respecto a la situación del COVID-19 enfocado a los profesionales del Hospital Monte Sinaí. Para ello se utilizará la Escala de Apercepción de Estrés EAE (Fernández & Mielgo, Escala de Apreciación General, 2006), la cual valorará el estrés en el ámbito general. Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-transversal simple, puesto que describe el fenómeno de la investigación a través de procesos estadísticos. Sostenemos que esta problemática se debe analizar a través del test y una encuesta; de esta forma por medio de sus resultados poder apreciar el impacto de la situación del estrés que se está presentando en el personal de estudio, con el fin de proponer un plan que ayude a mejorar o reforzar las condiciones en las que se encuentran cada uno de los participantes.

Palabras clave: covid- 19, estrés laboral, personal salud y administrativo, test EAE- S, prevención.

ABSTRACT:

The purpose of this research was to evaluate the stress level of health personnel, about the situation of COVID-19 focused on the professionals of “Hospital Monte Sinai”. For this, the EAE Stress Apperception Scale (Fernández & Mielgo, 2006) was used, which assesses stress in the general sphere. The study corresponds to a simple descriptivetransversal quantitative approach research, since it describes the research phenomenon through statistical processes. It is stated that this problem should be analyzed through a test and a survey. Through the results, it was possible to appreciate the great stress level that the staff presents, in order to propose a plan to improve or reinforce the conditions each of the participants are facing. Keywords: covid-19, work stress, health and administrative personnel, EAE-S test, prevention.

Traslated by



Evelyn Encalada



Cristina Vázquez



Language Unit

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT:.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 ESTRÉS	2
1.1.1 DEFINICIONES O CONCEPTOS.....	2
1.1.2 CAUSAS DEL ESTRÉS	3
1.1.3 CONSECUENCIAS	4
1.2 ESTRÉS LABORAL	4
1.2.1 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	4
1.2.2 CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL	4
1.2.3 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	5
1.2.4 ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE LA SALUD.....	6
1.3 COVID 19	7
1.3.1 ORIGEN- DEFINICIÓN.....	7
1.3.2 SINTOMATOLOGÍA DE LA ENFERMEDAD	7
1.3.3 SITUACIÓN EPIDEMIOLÓGICA	8
1.4 INVESTIGACIONES REALIZADAS.....	9
1.4.1 ESTRÉS LABORAL POR COVID	9
1.4.2 ESTUDIOS DE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE LA SALUD	10
CAPÍTULO II	12
METODOLOGÍA.....	12
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	12
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	12
2.2.1 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	13

2.2.2	CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	13
2.3.	HERRAMIENTAS.....	13
2.3.1	ENCUESTA	13
2.3.2	TEST.....	13
CAPÍTULO III	15
RESULTADOS	15
3.1	DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	15
3.2	ESTRÉS LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO EAE-S	16
3.2.1	ESTRÉS LABORAL SEGÚN ÁREA DE TRABAJO.....	16
3.3	ANÁLISIS DE VARIABLES	17
3.3.1	VARIABLES GÉNERO VS NIVEL DE ESTRÉS.....	17
3.3.2	VARIABLES EDAD VS NIVEL DE ESTRÉS	18
3.3.3	VARIABLES ANTIGÜEDAD VS NIVEL DE ESTRÉS	18
3.4	ANÁLISIS DE ENCUESTA.....	19
3.4.1	GRÁFICAS DE APRECIACIÓN DE LA ENCUESTA	19
CAPÍTULO IV	22
PROPUESTA DE PREVENCIÓN EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MONTE SINAI DE LA CIUDAD DE CUENCA.....		22
4.1	PRESENTACIÓN.....	22
4.2.	OBJETIVOS	22
4.2.1	OBJETIVO GENERAL.....	23
4.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
4.3	PLAN DE PREVENCIÓN EN NIVELES DE ESTRÉS BAJO	24
DISCUSIÓN.....		25
CONCLUSIONES		27
RECOMENDACIONES		28
BIBLIOGRAFÍA.....		29
ANEXOS		31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos Sociodemográficos del personal HOMSI.....	15
Tabla 2. Estrés laboral según área de trabajo.....	16
Tabla 3. Género vs nivel de estrés.....	17
Tabla 4. Edad vs nivel de estrés	18
Tabla 5. Antigüedad vs nivel de estrés	18
Tabla 6. Objetivos y actividades del plan de prevención	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estrés General.....	16
Figura 2. Actividades	19
Figura 3. Frecuencia de nerviosismo o estrés.....	19
Figura 4. Pacientes Covid.....	20
Figura 5. Estado emocional frente a la pandemia	20
Figura 6. Satisfacción del trabajo en tiempos de pandemia	21

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....	31
Test EAE, hoja de preguntas y respuestas	31
Anexo 2.....	34
Encuesta.....	34

INTRODUCCIÓN

Esta investigación proporcionará información clara y relevante sobre el estrés laboral y cómo este afecta la calidad de vida de las personas. Se encontrarán conceptos básicos, complementarios y específicos, basados en artículos científicos, investigaciones y tesis aplicadas.

Como se sabe la emergencia sanitaria global causada por la actual pandemia de Covid-19 está evidenciando uno de los mayores desafíos a los profesionales de la salud, tanto a nivel nacional como internacional. Varios estudios demuestran que el estrés laboral, el riesgo de contagio y la falta de medios adecuados tanto materiales como humanos para la lucha contra el virus, podría causar estragos importantes de salud mental y física a los profesionales sanitarios frente a la pandemia.

Por ello la finalidad de esta investigación será medir el nivel de estrés laboral en el personal del Hospital Monte Siná y proponer un plan de acción, este trabajo presenta cuatro partes; primer capítulo donde se conceptualiza el tema de estudio “estrés laboral”, características, causas, consecuencias y estado del arte; el segundo capítulo se expone la metodología con la que se desarrollara el trabajo; tercer capítulo se interpretará los resultados obtenidos de la aplicación del test y encuesta presentados; en el cuarto capítulo se plantea la propuesta del plan de acción con el fin de prevenir situaciones de estrés laboral y finalmente se presentará las conclusiones y recomendaciones que surgen a partir del análisis del trabajo investigativo.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ESTRÉS

1.1.1 DEFINICIONES O CONCEPTOS

Según Leukemia & Lymphoma Society (2019), el estrés es un estado por el que pasan todos los seres humanos en algún momento de su vida, la intensidad dependerá de la forma en la que cada individuo la percibe. Sin embargo, muchas personas confunden el estrés con otras anomalías, como el cansancio, el agotamiento entre otros.

El estrés no se presenta solo en aspectos negativos, sino que además en los nuevos acontecimientos como: el tener un hijo, romper las rutinas o en este caso la nueva forma de laborar, principalmente en la educación.

De la misma manera Ramos y *et al* (2019), mencionan que el estrés es una enfermedad psicológica, el estrés se genera cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta, lo que provoca afectaciones en su salud mental y física, es tanta su afección que puede hasta provocar la muerte en personas que no lo saben tolerar y aprender a llevar de forma adecuada.

Labrador (2005), hace referencia al estrés como un proceso interactivo complejo, que está determinado, principalmente, por la discordancia entre las demandas del medio y los recursos del sujeto para enfrentarlo, es decir, por la valoración realista o alterada, que la persona ejecuta sobre los estímulos o situaciones de su medio y su capacidad para controlarlos.

1.1.2 CAUSAS DEL ESTRÉS

Una de las principales causas del estrés dependerá de cómo se encuentra el entorno y la forma en que lo perciba cada individuo, como también de los recursos con los que cuente, sin embargo, se considera que el estrés es positivo de cierta forma, ya que nos permite reaccionar de manera adecuada, adaptarnos y aprender de las dificultades para enfrentar desafíos que se pueden presentar (Bairero, 2017)

Por otro lado, el Ministerio de Salud de El Salvador (2016), indica que existen dos tipos de causas de estrés que son:

- **Exógenas:** Hace referencia a todos los acontecimientos externos como: entorno, ambiente, costumbres, cambios alimenticios o por eventos traumáticos, generalmente se da en los trabajadores que tienen sobrecarga de actividades laborales.
- **Endógenos:** Son los acontecimientos internos propios del organismo, es decir, sobrecarga emocional, angustia, frustración, ansiedad o el adelanto de hechos que aún no han ocurrido pero se los imagina

Del mismo modo Gil-Lacruz (2016), dice que el sedentarismo, la falta de tiempo, los problemas la rutina no le permiten al cerebro desconectarse para descansar provocando una alta situación de estrés y cansancio mental y físico impidiendo vivir y disfrutar completamente de la vida. Pues como bien se sabe el sistema inmunológico es el encargado de proteger al organismo contra tumores e infecciones pero con la sobrecarga de estrés se va deteriorando y deja de cumplir su función, motivo por el que se presentan varias enfermedades.

1.1.3 CONSECUENCIAS

Según lo indica Nuñez & *et al* (2015), el estrés puede volver vulnerable a la persona predisponiendo así a contraer enfermedades, provocar alteración de las relaciones personales y la disminución de la capacidad laboral, mientras más duradera sea la situación estresora mayores serán sus consecuencias negativas, tanto así que puede provocar trastornos psíquicos o psicofisiológicos como la hipertensión, insomnio, depresión, cefaleas, dolores musculares, úlceras, trastornos gastrointestinales, cáncer, entre otros.

El estrés deja secuelas temporales, como el cansancio acumulado y el rechazo al componente estresante, en caso de estrés prolongado las consecuencias serán varias como las complicaciones graves de la salud, tanto así que puede ponerse en riesgo la vida. (Muñoz & *et al*, 2020)

1.2 ESTRÉS LABORAL

1.2.1 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Gutiérrez & Vilorio (2014), definen al estrés laboral como la tensión que se produce cuando el individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla, es la respuesta frente a las exigencias de su cargo; donde las consecuencias dependen de cada individuo. Y a su vez Newstrom en el 2004, consideró que el estrés laboral se desencadena en circunstancias donde el trabajador muestra agotamiento emocional y apatía ante el trabajo.

1.2.2 CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Según Chavez (2018), el estrés laboral se da en varios países y es uno de los problemas más grandes dentro de las empresas públicas como privadas. En Perú, ocho de cada diez personas sufren de estrés laboral, y se debe a la falta de habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los colaboradores, para desarrollar sus actividades y responder a las exigencias, motivo por el cual la especialista Jacqueline Rojas menciona

que esta enfermedad no es genética, sino que está relacionada a la capacidad de una persona para afrontar circunstancias adversas o conflictivas y que la edad promedio más común para sufrir la misma oscila entre los 25 a 40 años, cuando las personas asumen más responsabilidades, siendo las mujeres quienes presentan mayor vulnerabilidad a padecer.

El estrés laboral se debe a las condiciones tales como la estructura, la organización del trabajo, el entorno, la forma en la que desempeñan las tareas, la duración y tipo de jornada (Gil-Monte, 2012). Se sabe que el estrés no es estático y si este aumenta con facilidad puede resultar ser peligroso para la salud de los individuos.

1.2.3 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

Como lo menciona Maroto en su estudio realizado en 2014, que los estresores son diversos y que la naturaleza de cada trabajo exige una mayor o menor cantidad de recursos a los trabajadores para realizar las actividades, por lo cual se asocian diferentes cambios en el contexto laboral como:

- Disminución de la motivación
- Falta de objetivos organizacionales
- Mayor vulnerabilidad a accidentes
- Ausentismo
- Disminución del rendimiento y productividad
- Cansancio
- Agotamiento
- Trastornos de sueño
- Cambios emocionales, etc.

1.2.4 ESTRÉS LABORAL EN EL ÁREA DE LA SALUD

El área de la salud es la máxima unidad sanitaria que se encuentra vulnerable y expuesta ante la situación que se está viviendo en la actualidad por la pandemia COVID-19, ya que implica retos que los predisponen a un mayor grado de estrés por el hecho de brindar atención a personas contagiadas sabiendo la gravedad del caso, además por cargas horarias extendidas y por la elevada mortalidad que se dan a diario, provocando impotencia, incertidumbre y frustración en los médicos. (Muñoz & *et al*, 2020)

Por otra parte, Caballero & Campo (2020), en su informe consideran que es importante considerar al personal de salud de primera línea, ya que este personal presenta síntomas depresivos, incluso ideación suicida o suicidio, síntomas de trastornos relacionados con estrés laboral y manifestaciones inespecíficas de sufrimiento emocional. Se ha evidenciado con estudios realizados en diferentes países como en Canadá, sus médicos manifestaron malestares como miedo, aislamiento social y estrés laboral y en China, los médicos que atendieron los primeros casos de COVID-19 informaron síntomas relacionados con trauma emocional.

Por dichas circunstancias Lozano (2020), pone énfasis en que es de vital importancia que los sistemas de salud requieran estructurar los servicios psicológicos para intervención en crisis, programas de salud mental dirigidos a mitigar el trauma y estrés en los profesionales sanitarios, capacitar al personal en atención primaria para mitigar la ansiedad en los pacientes y familia; así mismo, implementar programas de apoyo social dirigidos a realizar acciones de prevención y manejo de la creciente ola de estigma-discriminación asociado al COVID-19.

1.3 COVID 19

1.3.1 ORIGEN- DEFINICIÓN

“Tanto SARS-CoV como MERS-CoV son de origen zoonótico, cuyos patógenos causantes de enfermedad poseen un reservorio animal silvestre que es asintomático y que puede ser transmitido a los animales domésticos, los que a su vez pueden transmitirlo a las personas” (Cortés, 2020).

De igual manera Cortés (2020), indica que el coronavirus tuvo su origen en Wuhan el 31 de Diciembre del 2019, ciudad con 11 millones de habitantes, ubicada en China. Esta enfermedad genera neumonía ya que es un agente patogénico de la familia Coronaviridae que actualmente afecta al mundo.

Según El Mercurio (2021), citado por la OMS (2021), en su estudio realizado sobre el origen del COVID-19, se menciona que una de las teorías más probables causantes del coronavirus en el ser humano procede de un animal que podría ser murciélago o pangolín, que se fue transmitiendo de animal en animal, ya que el SARS-CoV-2 fue el más próximo al coronavirus del murciélago presentando un 96% de características, . En su teoría menos probable se menciona un accidente de laboratorio, que si bien es cierto realizaban estudios sobre el virus, estos tenían altos niveles de bioseguridad. Existe también una probabilidad intermedia sobre las carnes congeladas dado que el coronavirus puede sobrevivir a temperaturas muy bajas, cuyos alimentos pudieron haber ingresado incluso desde otros países.

1.3.2 SINTOMATOLOGÍA DE LA ENFERMEDAD

La Organización Mundial de la Salud en su página oficial menciona que *“el COVID-19 afecta de distintas maneras en función de cada persona. La mayoría de las personas presentan síntomas de intensidad leve o moderada, y se recuperan sin necesidad de hospitalización.”*

Y que los síntomas que se presentan debido a esta enfermedad son:

a. Los síntomas más habituales son los siguientes:

- Fiebre
- Tos seca
- Cansancio

b. Otros síntomas menos comunes son los siguientes:

- Molestias y dolores
- Dolor de garganta
- Diarrea
- Conjuntivitis
- Dolor de cabeza
- Pérdida del sentido del olfato o del gusto
- Erupciones cutáneas o pérdida del color en los dedos de las manos o de los pies

c. Los síntomas graves son los siguientes:

- Dificultad para respirar o sensación de falta de aire
- Dolor o presión en el pecho
- Incapacidad para hablar o moverse

1.3.3 SITUACIÓN EPIDEMIOLÓGICA

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de presencia de neumonía, de origen desconocido en la ciudad de Wuhan- China. Rápidamente, a principios de enero las autoridades de este país identificaron la causa, una nueva cepa de coronavirus. La enfermedad ha ido expandiéndose hacia otros continentes como Asia, Europa y América. Motivo por el cual se va a definir los tres conceptos importantes que se destacan dentro de este tema:

1. **Endemia:** es una enfermedad que existe habitualmente o en épocas fijas, en un país o población específica.
2. **Epidemia:** ocurre cuando una enfermedad infecta a un número de individuos superior al esperado en una población durante un tiempo determinado.
3. **Pandemia:** es un suceso donde una enfermedad infecciosa afecta a la población humana en un área geográficamente extensa. (Real Academia Española, 2019)

Por ello la Comisión Nacional de Salud de China confirmó el 20 de enero de 2020 que el nuevo coronavirus se transmitía entre humanos. Al mismo tiempo, empezaron a darse casos de la enfermedad entre personal sanitario por lo que la OMS advirtió de que podría originarse una epidemia internacional ya que los casos iban incrementando .

Sin embargo, después de cierto tiempo y por los alarmantes niveles de propagación de la enfermedad a nivel mundial y por su gravedad, y por los niveles también alarmantes de inacción, la OMS determina en su nueva evaluación que la COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia.

1.4 INVESTIGACIONES REALIZADAS

1.4.1 ESTRÉS LABORAL POR COVID

Como hemos mencionado anteriormente las personas que presentan un mayor nivel de estrés durante esta crisis (COVID- 19), incluyen a personas mayores y personas con enfermedades crónicas; niños y adolescentes; personas que están ayudando con la respuesta, como los médicos y otros proveedores de atención médica; y personas que tienen problemas de salud mental, incluido el consumo de sustancias. (Ojeda, 2019)

Por lo tanto, Leka & *et al* en el 2004 mencionan que los trabajadores que se encuentran ante nuevos riesgos o peligros relacionados con el trabajo y el estrés son los más expuestos a cambios en su salud mental, lo que les afecta psicológicamente no solo por el trabajo en sí sino por la exposición a la pandemia. Dichas tareas se vuelven desagradables por miedo al contagio, por exposición a otros, falta o ineficacia de medidas de control, el propio miedo social y la incertidumbre en su puesto de trabajo.

Esta situación también supone una carga mental para los trabajadores que deben interpretar continuamente lo que sucede a su alrededor en el medio material y social. Esto aumenta sus demandas de concentración y atención, se produce gran cantidad y dispersión de información sobre la regulación, normas y prevención, que deben asimilar. De hecho, la Organización Mundial de la Salud, 2020, ya advierte de la necesidad de una mayor inversión en salud mental ante el riesgo de un aumento drástico de enfermedades psíquicas. Factores como el aislamiento social, el miedo al contagio, la pérdida de familiares, la pérdida de ingresos y, en muchos casos, de empleo hacen que los efectos de la COVID-19 sobre la salud mental sean muy elevados.

1.4.2 ESTUDIOS DE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE LA SALUD

El personal de la salud a causa del estrés, puede reflejar enfermedades físicas como mentales que están repercutiendo en el desempeño laboral, teniendo como consecuencia el alto consumo de sustancias como el alcohol, el tabaco, entre otros para mantenerse alerta a las condiciones que vivimos en la actualidad, sin embargo, en un estudio realizado por Velásquez *et al* (2016), indica que el 57.5% de la profesionales de la Salud del hospital Luis G Dávila de Quito, presentan un nivel de estrés bajo y que solamente el 14.4% indican estar en un nivel de estrés alto en sus labores diarias.

Por otro lado, Monterrosa y *et al* (2020) en su estudio realizado indican que los médicos del municipio de Cartagena-Colombia creen haber tenido síntomas más

frecuentemente relacionados al Covid-19, lo que les hace sentir miedo de llevar la enfermedad a casa y estar en contacto con las personas de alta vulnerabilidad, de su muestra la mitad informó no poder dormir por que les preocupaba el Covid-19 y a 6 de cada 10 se les acelera el corazón o sentían palpitaciones; el 26% sintieron nervios y presentaron altos niveles de estrés la mayoría de sus días de trabajo y el 15.2% mostraron síntomas de ansiedad severa.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

En este capítulo se abordarán temas relacionados a los métodos de investigación que se aplicarán en el Hospital Monte Sinaí para la recolección de datos en cuanto al nivel de estrés que presenta el personal a causa del Covid-19, motivo por el que se ha definido la investigación, objetivos, población y test.

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-transversal simple, puesto que describe el fenómeno de la investigación a través de procesos estadísticos, tomando información por una sola vez con una sola muestra. La investigación utiliza un método no probabilístico, es decir, que es de carácter exploratorio, ya que la elección de los elementos a investigar depende de las características de la necesidad de investigación y el tiempo. A esto los resultados se pueden generalizar simplemente al nivel de la muestra, para lo cual el investigador define la muestra de acuerdo a su experiencia, disponibilidad y el acceso a los recursos. (Hernández, 2014)

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

El Hospital Monte Sinaí, posee una población de 156 personas en las diferentes áreas: médicos residentes, enfermería, nutrición, camilleros, personal administrativo y el área de hotelería, que incluye el personal de limpieza, farmacia, servicios generales; de modo que se aplicará el cálculo de la muestra de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

n= Tamaño de la muestra que deseamos conocer

N =Tamaño conocido de la población

e = Margen de error

z = Desviación estándar

pq = Varianza

Una vez aplicada la fórmula se obtuvo una muestra total de $n = 111$ personas; de las cuales se aplicarán criterios de exclusión dejando una muestra final de 103 trabajadores del Hospital Monte Sinaí de la ciudad de Cuenca.

2.2.1 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

A los empleados que se encuentran laborando dentro del Hospital, en un período menor a seis meses no se les evaluará

2.2.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

En la muestra se considerará a hombres y mujeres que laboren en el Hospital Monte Sinaí, con un rango de edad de 22 a 65 y que tengan más de 6 meses laborando en la institución.

2.3. HERRAMIENTAS

2.3.1 ENCUESTA

En la investigación se aplicará una encuesta estructurada para determinar los principales cambios que ha atravesado el personal del Hospital Monte Sinaí, dicha encuesta tomará datos sociodemográficos y aspectos relevantes al estrés durante la pandemia.

2.3.2 TEST

Otra herramienta para medir el nivel de estrés es el test EAE-S (Escala De Estrés Socio-laboral), el cual tiene como tiempo de aplicación entre 20 y 30 minutos.

Esta batería tiene cuatro escalas independientes: Escala General de Estrés (EAE-G), Escala de Acontecimientos Estresantes en Ancianos (EAE-A), Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S) y Escala de Estrés en la Conducción (EAE-C).

En esta investigación se va a utilizar la escala EAE-S, cuya finalidad es analizar el estrés en el ámbito laboral. Es aplicable a una población que trabaja bajo dependencia, comprendida en el rango de edad de 20-60 años. En esta escala se evalúan 50 factores generadores de estrés en el ámbito laboral, los cuales se distribuyen en tres contextos y se interpretan de la siguiente manera:

- ✓ **Trabajo en sí mismo:** Alude a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar.
- ✓ **Contexto laboral:** Se entiende como factor relativo a las condiciones ambientales del trabajo.
- ✓ **Relación del sujeto con el trabajo:** Está vinculado a la problemática de uno mismo con el trabajo.

Este cuestionario medirá los contextos en tres categorías de análisis:

- ✓ Presencia (SI) o Ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del trabajador.
 - ✓ Intensidad con la que se ha vivido o se viven esos sucesos estresantes (0, 1, 2, 3).
 - ✓ Vigencia del acontecimiento estresante si ha dejado de afectar (P), o si todavía le afecta (A). En este parámetro se hace una consideración independiente de la situación que todavía afecta o que ha dejado de hacerlo.
- (Fernández & Mielgo, Manual Escalas de Apreciación del Estrés, 2017)

De modo que tanto la encuesta como el test serán aplicados de manera digital en el cual se enviará una notificación a los correos electrónicos del personal del Monte Sinaí.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

A continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos luego de la aplicación de las encuestas y el test EAE-S, se presentarán los datos demográficos basados en las variables de edad, género, área de trabajo y antigüedad, por otra se incluirán los niveles de estrés tanto del personal administrativo como de la salud, interpretados por el área de trabajo. Los resultados se presentan en datos estadísticos descriptivos.

3.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 1. Datos Sociodemográficos del personal HOMSI

Datos		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	29	28%
	Femenino	68	66%
	Otro	6	6%
	Total	103	100%
Edad	De 20 años a 30 años	66	64,08%
	Entre 31 y 45 años	24	23,30%
	Más de 45 años	13	12,62%
	Total	103	100%
Área de trabajo	Administrativo	30	29%
	Salud	60	58%
	Otro	13	13%
	Total	103	100%
Antigüedad	De 6 meses a 8 años	75	72,82%
	Entre 9 y 17 años	19	18,45%
	Mayor a 18 años	9	8,74%
	Total	103	100%

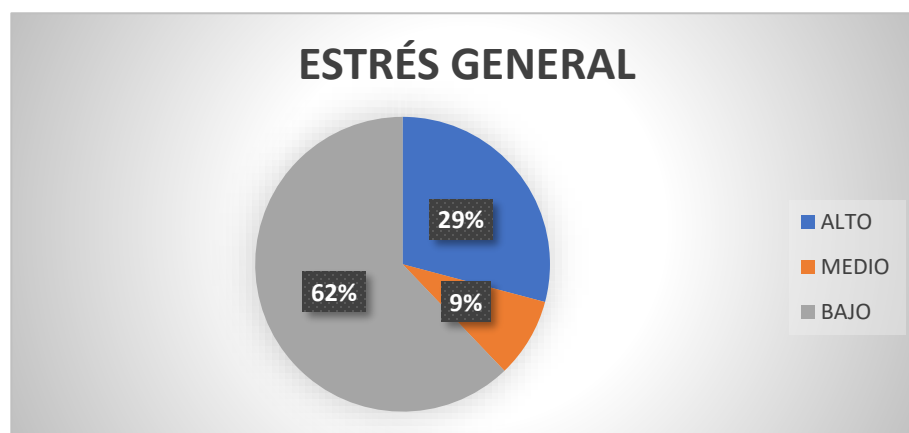
*Fuente: Encuesta Sociodemográfica
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)*

En la Tabla 1, se hace referencia a los datos sociodemográficos que nos permite observar que la población está compuesta en su mayoría por mujeres; que comprenden

entre las edades de 20 a 30 años, en cuanto al Área de trabajo el personal que predomina es el de la salud, respecto a la antigüedad la mayor parte tiene experiencia entre 6 meses a 8 años dentro de la empresa.

3.2 ESTRÉS LABORAL SEGÚN CUESTIONARIO EAE-S

Figura 1. *Estrés General*



Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

El estrés en general expuesto en la Figura 1, nos permite observar que el 62% del personal del Hospital Monte Sinaí posee un nivel de estrés bajo.

3.2.1 ESTRÉS LABORAL SEGÚN ÁREA DE TRABAJO

Tabla 2. *Estrés laboral según área de trabajo*

	ADMINISTRATIVO	SALUD	OTRO
	%	%	%
NIVEL			
ALTO	10%	37%	38%
MEDIO	10%	10%	0%
BAJO	80%	53%	62%
Total General	100%	100%	100%

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

En la Tabla 2, podemos observar que el estrés laboral se encuentra bajo tanto en el área administrativa con un 80%; como en el área de la salud con un 53%, así mismo el área que representa a otros cargos nos indica un nivel de estrés bajo con un 62%.

3.3 ANÁLISIS DE VARIABLES

3.3.1 VARIABLES GÉNERO VS NIVEL DE ESTRÉS

Tabla 3. *Género vs nivel de estrés*

	FEMENINO	MASCULINO	NO CONTESTA
NIVEL	%	%	%
ALTO	26%	24%	83%
MEDIO	10%	7%	0%
BAJO	63%	69%	17%
Total general	100%	100%	100%

*Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)*

En cuanto a la relación de género frente al nivel de estrés, se puede observar en la Tabla 3 que ambos sexos se encuentran en un nivel bajo, teniendo como predominante al sexo masculino con un 69%.

3.3.2 VARIABLES EDAD VS NIVEL DE ESTRÉS

Tabla 4. *Edad vs nivel de estrés*

	DE 20 AÑOS A 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
NIVEL	%	%	%
ALTO	30%	21%	38%
MEDIO	11%	8%	0%
BAJO	59%	71%	62%
Total General	100%	100%	100%

*Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)*

En la Tabla 4 se puede apreciar que en los diferentes rangos de edad propuestos, existe un nivel de estrés bajo; representando en su mayoría con un 71% a los trabajadores que se encuentran entre 31 y 45 años de edad.

3.3.3 VARIABLES ANTIGÜEDAD VS NIVEL DE ESTRÉS

Tabla 5. *Antigüedad vs nivel de estrés*

	DE 6 MESES A 8 AÑOS	ENTRE 9 Y 17 AÑOS	MAYOR A 18 AÑOS
NIVEL	%	%	%
ALTO	29%	16%	56%
MEDIO	7%	21%	0%
BAJO	64%	63%	44%
Total General	100%	100%	100%

*Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)*

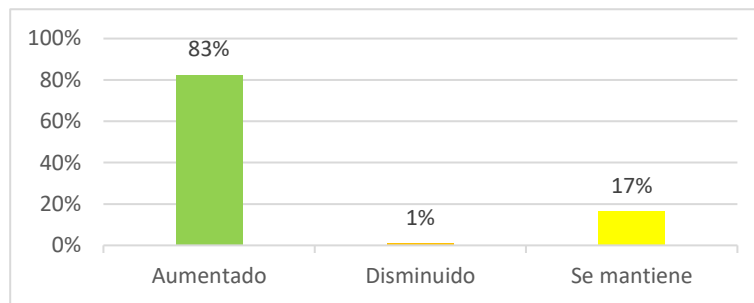
Con respecto a la antigüedad frente al nivel de estrés, en la Tabla 5 se observa que el porcentaje más representativo se encuentra en los trabajadores que están entre 6 meses a 8 años con el 64% conformado por 48 personas, sin embargo los tres rangos están ubicados dentro de los niveles bajos de estrés.

3.4 ANÁLISIS DE ENCUESTA

3.4.1 GRÁFICAS DE APRECIACIÓN DE LA ENCUESTA

- **¿Considera usted que la cantidad de actividades:?**

Figura 2. *Actividades*

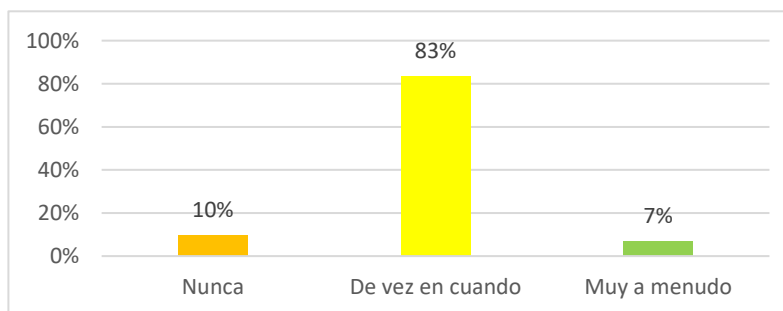


Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

En la Figura 2, se puede evidenciar que el personal del Hospital Monte Sinaí considera que sus actividades han aumentado en un 83% desde la pandemia.

- **Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado frente a esta nueva realidad.**

Figura 3. *Frecuencia de nerviosismo o estrés*

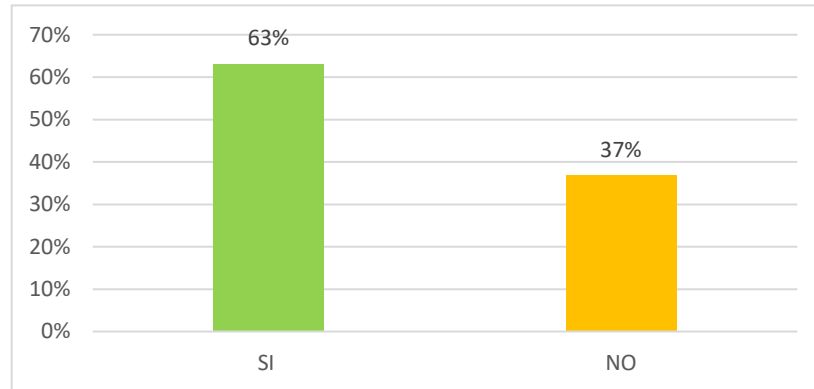


Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

En la Figura 3 se puede observar que el 83% del personal de vez en cuando siente nerviosismo y estrés frente a la pandemia.

- **¿Ha trabajado con pacientes Covid?**

Figura 4. *Pacientes Covid*

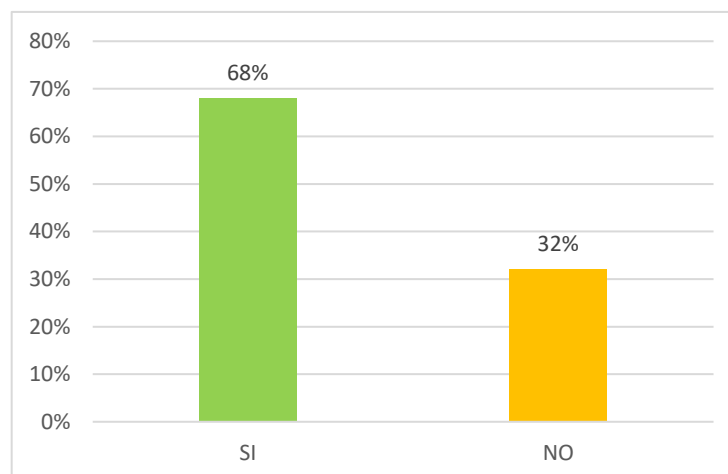


Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

En la Figura 4, el 63% del personal del Hospital Monte Sinaí indica que si ha trabajado con pacientes covid.

- **¿Ha sentido que su estado emocional se ha visto afectado por la pandemia?**

Figura 5. *Estado emocional frente a la pandemia*

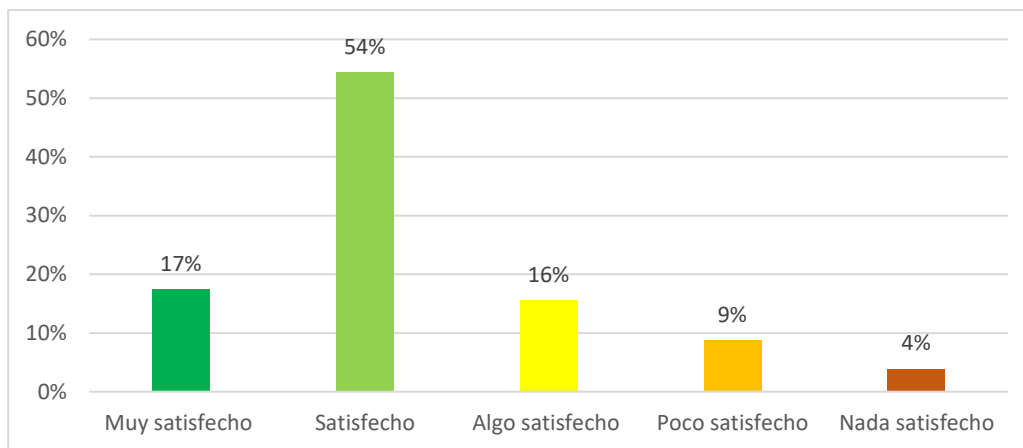


Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

Con respecto al estado emocional, el 68% de la población señala que si se han visto afectados por la pandemia.

- **Señale su nivel de satisfacción frente al trabajo en tiempos de pandemia**

Figura 6. *Satisfacción del trabajo en tiempos de pandemia*



Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

En cuanto al nivel de satisfacción el 54% del personal revela que se encuentran satisfechos con su trabajo en estos tiempos.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PREVENCIÓN EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL MONTE SINAI DE LA CIUDAD DE CUENCA.

4.1 PRESENTACIÓN

Esta propuesta surge de los resultados obtenidos de la investigación llevada a cabo para conocer el nivel de estrés en el personal del Hospital Monte Sinaí, la misma que determina un nivel de **estrés bajo** con un 62% de los participantes; para ello se ha planteado un programa que mantenga y ayude a prevenir factores de riesgo referente al estrés laboral dentro del personal, dicho programa podrá aplicarse en los tres niveles de medición lo que influirá es el tiempo de intervención y ejecución dependiendo del nivel en el que se encuentre.

Para mantener dichos resultados y a futuro poder identificarlos, es necesario conceptualizar la palabra **prevención**; es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (2005), la define como: gestionar, prever, planificar y comprometerse anticipadamente a los peligros con el fin de evaluar riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o contraiga una enfermedad.

Esto nos permitirá identificar el inicio de factores estresantes que serían causantes del deterioro de la salud física como psicológica dentro del ámbito laboral y personal.

4.2. OBJETIVOS

Una vez definida la palabra prevención es necesario tomar acciones que permitan proveer al personal del Hospital Monte Sinaí recursos apropiados que ayuden a enfrentar situaciones de estrés.

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar las situaciones que generan estrés en el personal del Monte Sinaí, para crear, sensibilizar y enseñar el manejo de herramientas para la prevención del estrés.

4.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Socializar sobre los significados del estrés laboral, síntomas, causas y consecuencias.
- Conocer el impacto del estrés en la salud física y mental.
- Crear estrategias para disminuir los niveles de estrés.

4.3 PLAN DE PREVENCIÓN EN NIVELES DE ESTRÉS BAJO

Tabla 6. *Objetivos y actividades del plan de prevención*

Objetivos Específicos	Actividades	Responsable	Tiempo
Socializar sobre significados de estrés laboral, síntomas, causas y consecuencias	Capacitación “Estrés y estrés laboral: causas, consecuencias y síntomas.”	Coordinadora de Talento Humano	1 mes
Conocer el impacto del estrés en la salud física y mental.	Evaluar mediante el test de Estrés Laboral	Coordinadora de Talento Humano- Dpto. de Seguridad y Salud Ocupacional	1-2 meses
Crear estrategias para disminuir los niveles de estrés	Aplicar el Taller “Manejo del Estrés”: técnicas de respiración, actividades lúdicas, actividades sensoriales, relajación.	Coordinadora de Talento Humano	3-4 meses

Elaborado por: Encalada & Vázquez, (2021)

DISCUSIÓN

De acuerdo con Gutiérrez & Vilorio (2014), el estrés laboral es la tensión que se produce cuando el individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla, dado que desencadena circunstancias donde el trabajador muestra agotamiento emocional y apatía ante el trabajo, la intensidad dependerá de cada individuo y como sepa hacerles frente a las adversidades, en ocasiones puede ser más fuerte el impacto que otras.

En el estudio de Monterrosa & et al (2020), mencionan que los médicos de la capital de Colombia presentaron síntomas de estrés relacionados al Covid-19, el 26% sintieron nervios y presentaron altos niveles de estrés la mayoría de sus días de trabajo y el 15.2% mostraron síntomas de ansiedad severa. Sin embargo, en el estudio realizado en el Hospital Monte Sinaí nos indica que el personal tiene un nivel de estrés bajo con un 62% y no presentan alteraciones físicas ni psicológicas frente a la pandemia, considerando que la mayoría de la población pertenece al área de la salud que son un 63% que trabajaron directamente con pacientes covid. No obstante cabe mencionar que el personal está en constantes capacitaciones y evaluaciones relacionadas al cuidado y prevención de riesgos psicosociales.

Por otro lado, para Leka & et al en el 2004, los trabajadores que se encontraban ante nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés se exponen a cambios en la salud física y mental, lo que convierte que las tareas se vuelvan monótonas y desagradables por el miedo al contagio, falta o ineficacia de medidas de control, el propio miedo social y la incertidumbre en su puesto de trabajo. Por lo tanto, en el estudio realizado en el Hospital Monte Sinaí señala que sus trabajadores se encuentran en un nivel satisfactorio del 54%,

en cuanto a sus actividades laborales en tiempos de pandemia y no existen cambios drásticos en su contexto emocional.

CONCLUSIONES

Concluyendo con este estudio se ha podido destacar que el estrés es un factor de trascendencia histórica ya que desencadena factores que desestabilizan a las personas en diferentes contextos: social, familiar y laboral; por ello se considera importante una mejora continua dentro de los ambientes laborales, de modo que propicie a los trabajadores un desarrollo profesional para aumentar su productividad, rendimiento, compromiso, calidad de trabajo y desde luego la salud y bienestar de sus empleados.

Creemos importante mencionar que en relación al test aplicado se identifica que la mayoría de los empleados presentan estrés en un rango bajo de 62%, destacando que esto se presenta dentro de sus variables sociodemográficas, por lo que consideramos que estos niveles se deben a que actualmente ya no estamos en el punto más alto de la pandemia o a su vez en el inicio; puesto que ya se sabe cómo enfrentar la situación y existen los recursos necesarios.

Sin embargo, sabemos que existen muchas técnicas para ayudar a liberarse del estrés, es por ello que se plantea un plan de acción que aparte de enfocarse en la prevención del estrés, también se inclina a las necesidades de la organización, si bien es cierto las personas con estrés alto están en un 29% es importante trabajar con cada uno de los niveles para lograr un equilibrio entre todo el personal.

RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis del estrés laboral en el Hospital Monte Sinaí y partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda aplicar los siguientes puntos:

Socializar dichos resultados con los directivos de la empresa en función de que se establezca procesos de formación dirigido a los empleados para la adquisición de estrategias de afrontamiento del estrés laboral.

Desarrollar el plan de acción propuesto anteriormente para el manejo del estrés laboral, dirigidos a todos los empleados de la empresa a fin de establecer un desarrollo organizacional y crecimiento para que se sientan seguros y confiados con la realización de sus actividades.

Realizar evaluaciones de estrés laboral de forma periódica para detectar a tiempo situaciones estresantes en el personal, para evitar eventos agravantes o seguir manteniendo los niveles que son favorables.

Dichos puntos permitirán a los directivos de Recursos Humanos aplicar estrategias acordes a la situación que presenten, con el fin de mantener un estado físico y emocional adecuado dentro del área de trabajo de los profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

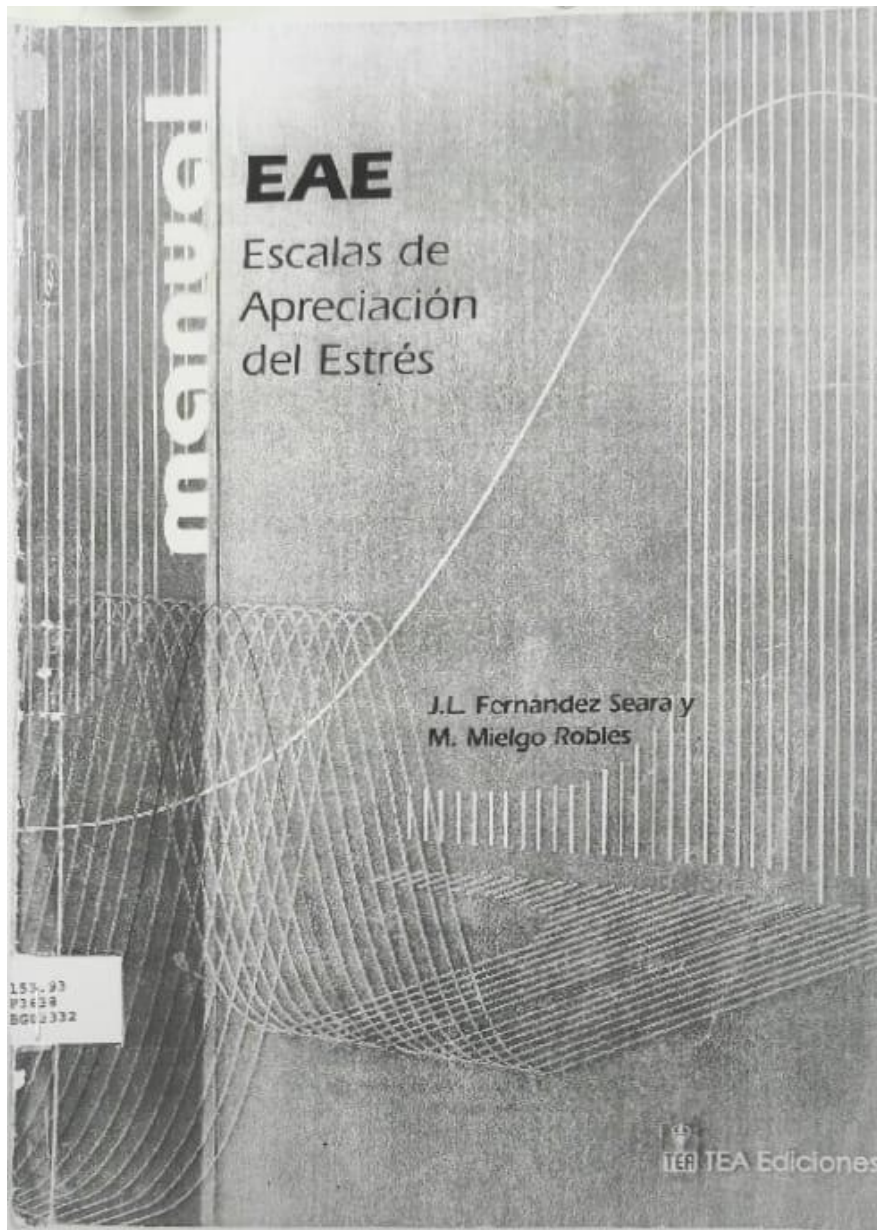
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 6-21.
- Caballero, C., & Campo, A. (2020). *Problemas de salud mental en la sociedad: Un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena*. Colombia: Duazary.
- Chavez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de Gestión Comercial de Electro Sur*. Perú.
- Cortés, M. E. (2020). Coronavirus como amenaza a la salud pública. *Revista médica de Chile*.
- El Mercurio. (30 de Marzo de 2021). ¿Murciélagos o laboratorio? Las 4 teorías sobre la COVID que maneja la OMS. *El Mercurio*.
- Encalada, E., & Vázquez, C. (2021). *Encuesta Sociodemográfica*. Cuenca.
- Fernández, J., & Mielgo, M. (2006). *Escala de Apreciación General*. España: TEA.
- Fernández, J., & Mielgo, M. (2017). *Manual Escalas de Apreciación del Estrés*. Madrid: TEA.
- Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 237-241.
- Gutiérrez, A. M., & Vilorio, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. Barranquilla: Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Labrador, F. (2005). El estrés: Nuevas técnicas para su control. *Temas de Hoy*, 7.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de la salud de los trabajadores*, 11-12.
- Leukemia & Lymphoma Society. (2019). Manejo del estrés (Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos). *Leukemia & Lymphoma Society*, 1-44.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Neuro- Psiquiatría*, 5.
- Maroto, Ó. (2014). *ESTUDIO DEL BIENESTAR EN EL PERSONAL SANITARIO: RELACIONES DE RESILIENCIA, APOYO SOCIAL, ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO*. Madrid: UNED.
- Ministerio de Salud. (2016). Manejo del Estrés: Talento Humano en Salud. *Gobierno de el Salvador (Unidos crecemos todos)*, 1-25.
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 195-213.

- Muñoz, S., Molina, D., Rosalba, O., Sánchez, O., & Esquivel, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *INP*, 127-136.
- Newstron, J. (2004). *El Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Nuñez, D., García, J., Tomas, G., Ortiz, D., & Martha, C. (2015). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- Ojeda, H. (2019). *COVID-19 y salud mental: mensajes clave*. Venezuela: OPS.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La prevención: Una estrategia global*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Brote de la enfermedad por coronavirus (COVID- 19)*.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2020). *A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic*.
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & Gonzales, M. S. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 8.
- Real Academia Española. (2019). Madrid.
- Rojas, J. (2018). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. *Info Capital Humano*, 1-2.
- Velásquez, F., & Villavicencio, D. (2016). "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS GABRIEL DÁVILA. Quito.

ANEXOS

Anexo 1.

Test EAE, hoja de preguntas y respuestas



NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR
Por favor conteste a todos los enunciados



1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Éxito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

Nº 202

E A E

Hoja de respuestas



Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
 Estudios/Título académico _____
 Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G A S C

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo innecesario" SI NO 0 1 2 3 A P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo		SI	NO	Intensidad	Tiempo
1.	SI	NO	0 1 2 3	A P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A P					

<p style="text-align: center;">Número de SI</p> <p>En A = _____</p> <p style="text-align: right;">Total = <input style="width: 50px;" type="text"/></p> <p>En P = _____</p>	<p style="text-align: center;">Puntuaciones en Intensidad</p> <p>A = _____</p> <p style="text-align: right;">Total = <input style="width: 50px;" type="text"/> Centil = <input style="width: 50px;" type="text"/></p> <p>P = _____</p>
--	---

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si lo presentas otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano, Deganado, 15 dpto., 28002 MADRID - Depósito legal: M. - 16838 - 1992.



Anexo 2.

Encuesta.

ENCUESTA SOBRE ESTRÉS

La información proporcionada sera confidencial y anónima. Se pide por favor responder con total sinceridad a cada una de la preguntas planteadas

EDAD: DE 20 AÑOS A 30 AÑOS

GÉNERO: MASCULINO

ÁREA DE TRABAJO: CONTABILIDAD- CARTERA

ANTIGUEDAD: DE 6 MESES A 8 AÑOS

1. Considera usted que la cantidad de actividades ha:
 - a. Aumentado
 - b. Disminuido
 - c. Se mantiene
2. Conque frecuencia se ha sentido nervioso o estresado frente a esta nueva realidad
 - a. Nunca
 - b. De vez en cuando
 - c. Muy a menudo
3. Ha trabajado con pacientes Covid:
 - a. Si
 - b. No
4. ¿Ha sentido que su estado emocional se ha visto afectado por la pandemia?
 - a. Si
 - b. No
5. Señale su nivel de satisfacción frente al trabajo en tiempos de pandemia:
 - a. Muy satisfecho
 - b. Satisfecho
 - c. Algo satisfecho
 - d. Poco satisfecho
 - e. Nada satisfecho