



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA MODALIDAD HÍBRIDA**

PROYECTO DE TITULACIÓN CAPSTONE

Intervención para estrés laboral de profesionales de enfermería del hospital de
infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024

Autora:

Lic. Paula Elizabeth Pachucho Hernández

Tutor:

Lic. Rosa López Rúaes PhD

2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO	3
1.1. Problema	3
1.2. Objetivo general.....	3
1.3. Metodología.....	3
1.4. Resultados esperados	3
2. ANTECEDENTES.....	5
2.1. Profundización del Problema.....	5
2.2. Argumentación Teórica	9
2.3. Justificación	14
3. OBJETIVOS.....	15
General.....	16
Específicos.....	16
3.1. Resultados esperados	16
4. MARCO METODOLÓGICO	18
4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto.....	18
4.2. Matriz del Marco Lógico	20
4.3. Planificación de las actividades según los resultados.....	22
5. PRESUPUESTO	44
6. CONCLUSIONES	45
7. RECOMENDACIONES	45
8. REFERENCIAS	46
9. APÉNDICES	48
Apéndice A. Foto relatoría	48
Apéndice B. Registro de asistencia a reuniones	49
Apéndice C. Instrumentos	50

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. Problema

La problemática detectada se enfoca en el estrés laboral que sufren las enfermeras del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña. Este estrés es provocado por la excesiva carga de trabajo, los turnos rotativos y otros factores inherentes a su labor, como la falta de programas que ayuden a prevenir o enfrentar esta situación. Esto repercute en la satisfacción laboral del personal y afecta su bienestar psicológico tanto en el ámbito profesional como en el familiar y social.

1.2. Objetivo general

Elaborar un programa de intervención para estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024.

1.3. Metodología

Para la ejecución de la investigación se considera la metodología del proyecto CAPSTONE, con un enfoque cuantitativo y cualitativo a través de del diseño e implementación del programa para el afrontamiento del estrés laboral.

1.4. Resultados esperados

- El personal de enfermería incrementa su conocimiento sobre los efectos del estrés laboral en su salud y desempeño.
- Desarrollo de habilidades y estrategias de afrontamiento efectivas para manejar el estrés en el entorno laboral.
- El personal de enfermería mejora la capacidad de reconocer los signos y síntomas del estrés laboral y tomar medidas preventivas y correctivas adecuadas.
- Se reducen los niveles de estrés y ansiedad entre el personal de enfermería.
- Mejora en el bienestar emocional y mental del personal, lo cual refleja una mayor satisfacción laboral y calidad de vida.
- Disminución en el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental y estrés
- El personal de enfermería aumenta su productividad y la calidad de atención brindada a los pacientes.

Palabras clave: Estrés laboral, bienestar emocional, calidad de atención.

1. EXECUTIVE SUMMARY

1.1. Problem

The problem detected focuses on the work stress suffered by the nurses at the Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña infectious disease hospital. This stress is caused by the excessive workload, rotating shifts and other factors inherent to their work, such as the lack of programs that help prevent or confront this situation. This has an impact on staff's job satisfaction and affects their psychological well-being both in the professional and family and social spheres.

1.2. General Objective

Develop an intervention program for work stress for nursing professionals at the Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña Infectious Diseases Hospital, 2024.

1.3. Methodology

To carry out the research, the methodology of the CAPSTONE project is considered, with a quantitative and qualitative approach through the design and implementation of the program for coping with work stress.

1.4. Expected results

- Nursing staff increase their knowledge about the effects of work stress on their health and performance.
- Development of effective coping skills and strategies to manage stress in the work environment.
- Nursing staff improve the ability to recognize the signs and symptoms of work stress and take appropriate preventive and corrective measures.
- Stress and anxiety levels among nursing staff are reduced.
- Improvement in the emotional and mental well-being of staff, which reflects greater job satisfaction and quality of life.
- Decrease in work absenteeism related to mental health problems and stress
- Nursing staff increases their productivity and the quality of care provided to patients.

Key words: Work stress, emotional well-being, quality of care.

2. ANTECEDENTES

2.1. Profundización del Problema

El grupo meta del programa de intervención para el estrés laboral lo conforman por los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña durante el año 2024. Incluyendo a enfermeros de diferentes niveles de experiencia y especialidades dentro del campo de la enfermería. Estos profesionales se enfrentan a un sinnúmero de desafíos en su entorno laboral, como la carga de trabajo, los turnos rotativos, la exposición a situaciones estresantes, y la presión para brindar atención de calidad en un entorno hospitalario exigente. Por, consiguiente, su diseño permitirá abordar las necesidades específicas de este grupo, proporcionando herramientas y recursos para ayudarles a manejar el estrés laboral y mejorar su bienestar emocional y psicológico.

En el contexto global, este padecimiento afecta la salud del recurso humano y en el sector salud esta no es la excepción, ya que con frecuencia se observa personal de enfermería con altos niveles de estrés (Cueva y Hidalgo, 2023). Según una publicación de la revista SANUM en 2021, se ha encontrado que la escasez de personal en hospitales, especialmente en áreas críticas, junto con entornos laborales desfavorables y la falta de apoyo entre colegas, son desencadenantes de estrés laboral (Cobos-López et al., 2021).

Asimismo, investigaciones como la publicada por la revista Contemporary Nurse en 2021 han evidenciado que las extensas jornadas laborales y los horarios poco adecuados aumentan el estrés en las enfermeras. Además, la insuficiencia de personal, los salarios insatisfactorios, la discriminación laboral, y una gestión ineficaz agravan esta situación (Rodríguez, 2023).

Estudios realizados en España, Francia y Brasil han señalado varios elementos que incrementa el riesgo de padecer de estrés en el personal de enfermería. Entre estos elementos se encuentran la sobrecarga laboral, la falta de apoyo y compañerismo entre colegas, la insatisfacción en el trabajo. Además, durante la pandemia, se ha notado un incremento en los niveles de estrés en los profesionales de la salud, con factores adicionales como el trabajo en servicios de urgencias y la insatisfacción laboral como riesgos específicos (Belizario, 2021). Por consiguiente, Onofre (2021) refiere que debido a las exigencias del entorno laboral actual, es inevitable que se genere presión en el trabajo. Por consiguiente, un nivel de presión que el trabajador perciba como manejable puede, de hecho, mantenerlo alerta, motivado y capaz de trabajar y

aprender, dependiendo de los recursos disponibles y de sus características personales. Onofre (2021) refiere que debido a las exigencias del entorno laboral actual, es inevitable que se genere presión en el trabajo.

Desde el escenario expuesto, el estrés es la reacción ante el desequilibrio entre las demandas y las presiones a las que se enfrenta un individuo (Cabrera et al., 2022). Por consiguiente, los profesionales de enfermería son susceptibles de padecer esta enfermedad psicosocial, ya que a menudo se ven sometidos a presiones que obstaculizan la prestación de atención de calidad (Cortez-González et al., 2022).

El estrés laboral afecta al personal de enfermería cuando se enfrentan a eventos que generan una carga emocional. Se refiere a las respuestas comportamentales, psicológicas y emocionales que surgen cuando el individuo enfrenta demandas que superan su capacidad de afrontamiento, lo que causa un desequilibrio que afecta su bienestar e incluso su salud. Las reacciones frente a situaciones estresantes están influenciadas por la gravedad del evento en sí mismo (Brown, 2022).

Cabe resaltar que en el Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña existe mucha carga emocional, los cuales se deben al entorno ya que se brinda atención a pacientes que sufren enfermedades infectocontagiosas. Se menciona que el personal de enfermería experimenta estrés laboral por la excesiva carga horaria, los turnos rotativos y otros factores laborales como la carencia de programas que ayuden a prevenir o afrontar dicho padecimiento, que influye en el nivel de satisfacción laboral del empleado y afecta su bienestar psicológico tanto en el ámbito laboral como en el familiar o social.

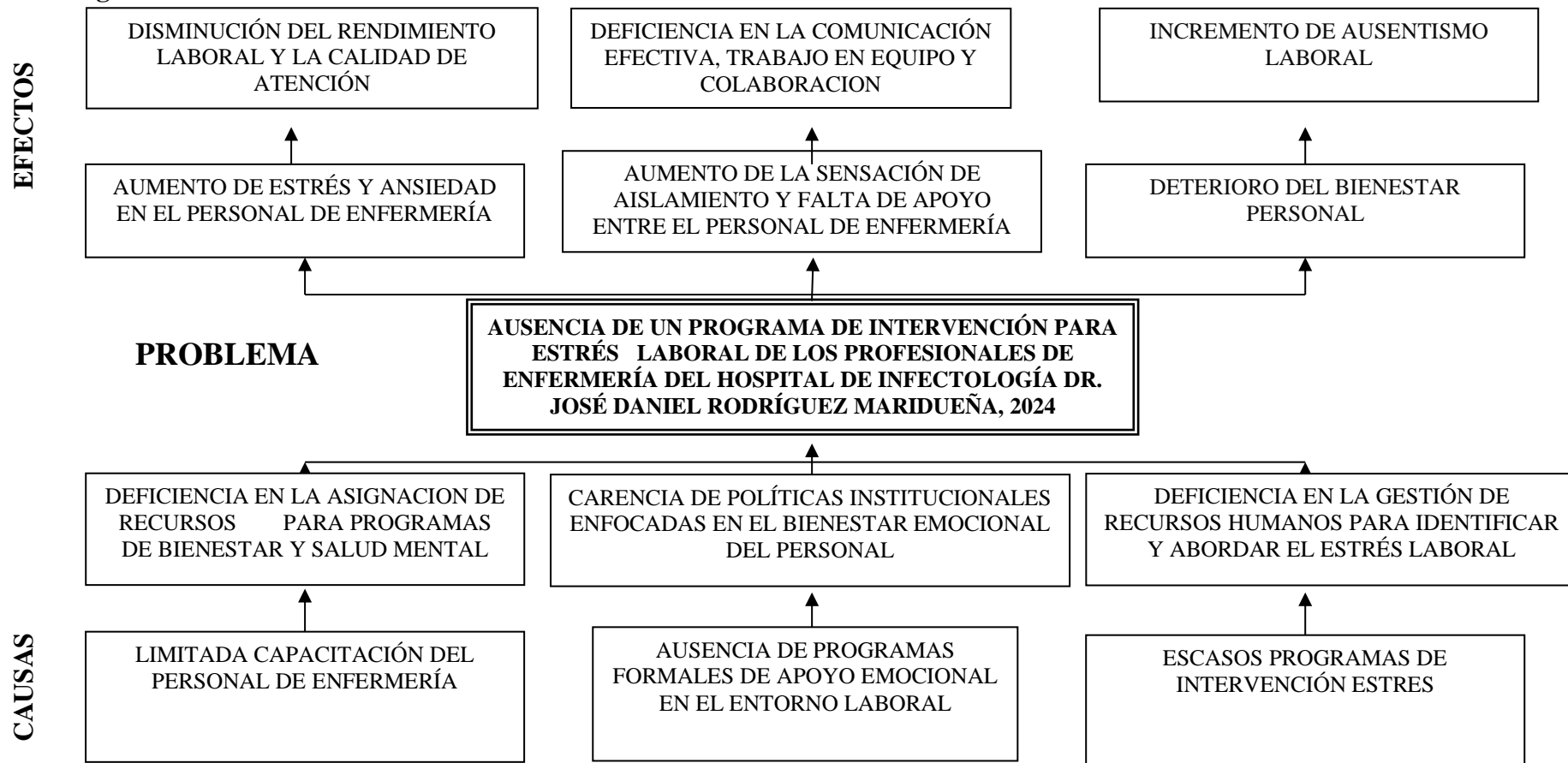
Este trabajo de investigación tiene un aporte social porque es necesario que haya un ambiente de trabajo saludable para que no exista un estímulo de presión para el personal que trabaje en alguna institución. Institucionalmente ayudará a formular estrategias que ayuden a mantener un ambiente de trabajo sano y agradable, y así manejar el estrés laboral. A nivel profesional y estudiantil proporcionara un aporte que sirva de guía para poder relacionarse con los cambios que se producen en el entorno y a manejar el estrés utilizando formas de relajación.

En el trabajo de investigación titulado "el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS Loja" Se aplicaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos como el Cuestionario. Evidenciándose presencia de riesgos psicosociales del trabajo relacionados

con altas demandas por tareas de carácter rutinario que implican una sobrecarga cuantitativa, mental y emocional (Jimbo-Soto y Arévalo-González, 2020). El aporte de este estudio indica que el exceso de trabajo conlleva a problemas psicosociales. En tanto, se expone que el estrés ocupacional se presentan circunstancias de mayor responsabilidad, largas jornadas de trabajo y exigencia constante, que pueden generar incluso, trastornos orgánicos.

En consecuencia, los factores de estrés se asocian con una personalidad llamada “alto estrés” caracterizado por la puntualidad al trabajo, capacidad de realizar tareas a la ve, una gran dedicación laboral, ambición, responsabilidad, competitividad, precisión y atención al detalle. Finalmente, considerando que a la entidad sanitaria antes mencionada acuden pacientes con patologías infectocontagiosas, el personal de enfermería se encuentra presionado debido al exceso de trabajo es decir a la cantidad de pacientes designados en el turno y además al nivel de riesgo elevado que conlleva brindar los cuidados enfermeros a dichos pacientes.

Figura 1. Árbol de Problemas



Elaborado por: Paula Pachucho

2.2. Argumentación Teórica

Antecedentes

Lazarus. Según su artículo, el estrés psicológico surge de la interacción entre el entorno y la persona, cuando este último percibe que sus recursos son insuficientes para hacer frente a la situación, poniendo en riesgo su bienestar. Por lo tanto, se concluye que solo eventos de cierta complejidad afectarán al individuo, siendo su vulnerabilidad un factor determinante en la generación del estrés. (Izquierdo, 2020).

El fisiólogo Walter Cannon, durante sus estudios introdujo el término estrés para referirse a la respuesta fisiológica que surge ante la percepción de situaciones amenazantes (López, 2022). En nuestra vida diaria, estos factores estresantes pueden persistir durante periodos prolongados, manteniendo el cuerpo en estado de alerta de manera continua. La prolongación del estrés puede ocasionar cambios significativos físicos y emocionales.

En el contexto del Hospital de Infectología, el personal de enfermería enfrenta una presión considerable debido a la carga laboral excesiva, es decir, la cantidad de pacientes asignados durante su turno. Además, el simple acto de proporcionar cuidados a pacientes infectocontagiosos también puede generar estrés en el personal de enfermería. Los factores estresantes del personal de enfermería son debido al exceso de trabajo, actitud y reacción de los pacientes, reacción de los familiares.

Sustentación Teórica

Estrés

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), El estrés es una reacción fisiológica que prepara al individuo para enfrentar situaciones percibidas como amenazantes. Este fenómeno se está volviendo cada vez más común en nuestra rutina diaria, con efectos adversos significativos en nuestra salud y bienestar general. Esta reacción nos afecta tanto en el aspecto mental como en el físico.

El estrés puede entenderse como un desequilibrio o una amenaza a la estabilidad interna del cuerpo. La reacción adaptativa puede manifestarse de manera específica o generalizada y no específica (Brown, 2022). Por lo tanto, cualquier alteración en esta

estabilidad desencadena una serie de respuestas tanto fisiológicas como comportamentales para restablecer el equilibrio interno (Cuenca Robles et al., 2020).

Carga Laboral

La carga laboral es definida como “el conjunto de demandas tanto mentales como físicas que enfrentan los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (Onofre, 2021). Este conjunto de exigencias puede incluir aspectos como la carga de trabajo, la presión por cumplir objetivos y la necesidad de tomar decisiones rápidas. Además, factores como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la conciliación entre la vida laboral y personal también contribuyen a esta experiencia (Del Valle Solórzano, 2021).

Cuando generan fatiga y malestar general, incrementan la probabilidad de accidentes; sin embargo, cuando se gestionan de manera adecuada, pueden aumentar la productividad y la satisfacción laboral (Quiñones et al., 2022).

Enfermedades Infectocontagiosas

Losa, (2021) menciona que las enfermedades infecciosas se describen como aquellas provocadas por microorganismos o sus toxinas, que surgen tras la transmisión del agente infeccioso (o sus toxinas) desde una persona, animal o reservorio infectado, hacia un huésped susceptible, ya sea directamente o a través de un intermediario (como un animal vector o el ambiente). A pesar de los avances en vacunación, higiene, seguridad alimentaria y medicamentos antimicrobianos, estas continúan siendo una causa significativa de enfermedad y muerte, y nos hacen sentir vulnerables frente al mundo microbiano.

Factores que contribuyen al Estrés

El estrés es una respuesta natural del cuerpo humano ante situaciones percibidas como amenazantes, pero factores como la percepción de amenaza, enfermedades, adicciones, aislamiento social y presión laboral pueden intensificar esta respuesta. Por otra parte, el entorno social, económico y cultural de una persona también puede influir en su nivel de estrés (Vásquez y González, 2022).

Manejo de Estrés

Al mismo tiempo de las recomendaciones habituales, como el ejercicio regular, una alimentación saludable y el sueño adecuado, el manejo del estrés también puede incluir

técnicas de relajación como la meditación, la respiración profunda y la visualización. Buscar apoyo social, ya sea a través de amigos, familiares o grupos de apoyo, también puede ser beneficioso. Además, es importante establecer límites claros en el trabajo y en la vida personal para evitar el agotamiento y el exceso de responsabilidades (Vásquez y González, 2022).

Identificación de Síntomas Físicos y Emocionales del Estrés

La identificación de los síntomas físicos y emocionales del estrés es crucial para comprender cómo esta condición afecta a las personas en diferentes aspectos de sus vidas. El estrés puede manifestarse de diversas maneras en el cuerpo y en la mente, y reconocer estos síntomas es fundamental para abordar adecuadamente sus efectos (Palmero, 2020).

Síntomas físicos

El estrés puede causar manifestaciones que van desde la fatiga constante y los dolores de cabeza frecuentes hasta problemas gastrointestinales. La tensión y los dolores musculares también son comunes, lo que puede llevar a sensaciones de rigidez y malestar generalizado. Además, las alteraciones en el sueño, como el insomnio o la dificultad para conciliar el sueño, son indicativos claros de estrés (Basurto et al., 2020).

Los cambios en el apetito, como comer en exceso o perder el interés en la comida, son síntomas adicionales que pueden surgir en respuesta al estrés. En algunos casos, las personas pueden experimentar palpitaciones cardíacas, elevación de la presión arterial, mareos o sensación de desmayo debido a la respuesta física del cuerpo al estrés. Además, el estrés puede afectar el sistema inmunitario, haciéndolo menos efectivo y aumentando la susceptibilidad a resfriados e infecciones frecuentes (OMS (Organización Mundial de la Salud), 2023).

Síntomas emocionales

La ansiedad constante o el nerviosismo son reacciones comunes al estrés crónico, al igual que la irritabilidad y los cambios de humor frecuentes. Los sentimientos de tristeza o depresión pueden intensificarse bajo situaciones estresantes, afectando la capacidad de una persona para disfrutar de las actividades cotidianas. Además, el estrés puede interferir con la capacidad de concentrarse y tomar decisiones de manera efectiva, lo que puede afectar el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales (Palmero, 2020).

La sensibilidad emocional puede hacer que las personas reaccionen de manera exagerada a situaciones que normalmente no serían estresantes. Asimismo, el estrés puede llevar a una tendencia al aislamiento social o evitar actividades sociales, lo que puede intensificar los sentimientos de soledad y aislamiento. Los pensamientos recurrentes o preocupaciones excesivas también son síntomas emocionales comunes del estrés, que pueden contribuir a un ciclo de ansiedad y malestar emocional (Izquierdo, 2020).

Es importante reconocer y comprender los síntomas físicos y emocionales del estrés es esencial para abordar adecuadamente esta condición. La identificación temprana de estos síntomas puede ayudar a las personas a buscar el apoyo necesario y adoptar estrategias de manejo del estrés para mejorar su bienestar general y calidad de vida. Por consiguiente, se debe recordar que cada persona puede experimentar el estrés de manera diferente, por lo que es crucial prestar atención a las señales que indican que el estrés puede estar afectando la salud física y emocional de una persona (Valdivieso y otros, 2020).

Entrenamiento en Técnicas de Relajación

El adiestramiento en métodos de relajación representa un componente esencial en el control del estrés, especialmente para el personal de enfermería que afronta exigencias laborales intensas. Una de las prácticas más comunes es la respiración profunda, que consiste en inhalar pausadamente por la nariz, retener el aire en los pulmones por unos instantes y luego exhalar suavemente por la boca. Este ejercicio contribuye a disminuir la frecuencia cardíaca y a tranquilizar la mente (Izquierdo, 2020).

La meditación es efectiva para mitigar el estrés, ya que fomenta la conciencia plena y la aceptación de pensamientos y emociones sin juicio, muy útil para manejar el estrés laboral. Otras técnicas de relajación abarcan el entrenamiento autógeno, donde se instruye a las personas a relajar deliberadamente cada parte del cuerpo, y el yoga, que combina posturas físicas con técnicas de respiración y meditación (Lucero-Calle y Ramírez-Coronel, 2023).

El aprendizaje de estas técnicas se puede hacer mediante talleres o sesiones individuales con profesionales capacitados en terapias de relajación. Los profesionales de enfermería pueden aprender a integrar estas prácticas en su rutina diaria, ya sea durante breves intervalos de descanso entre turnos o al final del día para desconectar y reducir el estrés acumulado.

Bienestar Emocional y Salud Mental

Bienestar Emocional

Se describe como el estado general de equilibrio, satisfacción y armonía emocional de un individuo (Rengifo, 2021). Implica la capacidad de gestionar de manera efectiva las emociones, tanto positivas como negativas, y adaptarse a los desafíos y cambios de la vida de manera saludable. El bienestar emocional no se limita simplemente a sentirse feliz todo el tiempo, sino que abarca la habilidad de reconocer y aceptar una variedad amplia de emociones de forma constructiva (Abadías et al., 2023).

Para promover el bienestar emocional, es crucial desarrollar habilidades de inteligencia emocional, que comprenden la conciencia emocional, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales. La práctica de la atención plena o mindfulness también puede ser beneficiosa. (Abadías et al., 2023).

En otras palabras, el bienestar emocional se refiere a la capacidad de gestionar de manera efectiva las emociones, mantener relaciones saludables y adaptarse de forma positiva a los desafíos cotidianos. Fomentar el bienestar emocional requiere autoconocimiento, aceptación emocional y prácticas que fomenten el equilibrio emocional en la vida diaria.

Salud Mental

La salud mental .no solo se trata de la ausencia de trastornos mentales, sino también de la capacidad de funcionar de manera efectiva en la sociedad, mantener relaciones saludables y manejar el estrés de manera adecuada.

Cabe indicar que una persona con buena salud mental presenta una mente clara y estable, lo que le permite enfrentar los desafíos cotidianos con resiliencia y optimismo. Esto implica tener una autoestima positiva, confianza en sí mismo y la capacidad de establecer y alcanzar metas personales de manera satisfactoria (Páez, 2020). Por otra parte, la prevención es clave para promover la salud mental en general. Esto implica identificar y abordar tempranamente los factores de riesgo, como el estrés crónico, los conflictos interpersonales o las dificultades laborales, y buscar ayuda profesional cuando sea necesario (Cobos-López et al., 2021).

2.3. Justificación

El impacto del estrés laboral en el personal de enfermería se hace evidente cuando se enfrentan a eventos que desencadenan una carga emocional significativa. Este fenómeno engloba un conjunto de respuestas comportamentales, psicológicas y emocionales que se manifiestan cuando los individuos se ven confrontados con demandas laborales que exceden su capacidad de afrontamiento, resultando en un desequilibrio que puede alterar su bienestar y salud. La forma en que reaccionan ante situaciones estresantes está directamente relacionada con la gravedad del evento que enfrentan (Lucero Calle y Ramírez Coronel, 2023).

Aunque existen pocos estudios que evalúen la prevalencia del estrés laboral las enfermeras en América Latina, la evidencia disponible indica que este es un problema considerable en la región. En el caso de Brasil se determinó que el 70% de los profesionales de la salud experimentan estrés laboral. En México se reportó una prevalencia del 60% con altos niveles de estrés. De acuerdo con los datos estadísticos descritos se puede deducir que el estrés laboral afecta a una parte significativa de los profesionales de enfermería en los países latinoamericanos (Feddeh y Darawad, 2020).

En caso específico de Ecuador, se han identificado altos niveles de estrés entre el personal de enfermería. En el entorno hospitalario se estima que el 29,8% de las enfermeras y/o enfermeros presentan niveles elevados de estrés, siendo los principales factores estresantes la carga laboral excesiva y la exposición al sufrimiento y muerte de los pacientes (Vásquez y González, 2022). Del mismo modo, un estudio realizado en varios países de latinoamericana, incluyendo Ecuador, se estimó que aproximadamente el 60% de las enfermeras experimentan niveles significativos de estrés ocupacional, relacionado principalmente con la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal y un ambiente laboral inadecuado (Navas-Fonseca y Jiménez-Hurtado, 2023).

En el contexto específico del Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, la carga emocional es muy intensa por el entorno donde se atiende a pacientes con enfermedades infectocontagiosas. Se pretende demostrar que factores como la excesiva carga horaria, los turnos rotativos y otras condiciones inherentes al trabajo pueden causar estrés laboral entre el personal de enfermería.

Por otra parte, esta condición puede afectar la satisfacción laboral de los empleados y tener repercusiones en su bienestar psicológico, tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social. Esta investigación no solo tiene implicaciones individuales, sino que también busca generar un impacto social positivo al resaltar la importancia de crear y mantener ambientes laborales saludables que minimicen la presión sobre el personal de instituciones de salud. A nivel institucional, se busca desarrollar estrategias específicas para fomentar un entorno de trabajo más positivo y propicio para gestionar de manera efectiva el estrés laboral.

Desde una perspectiva profesional y estudiantil, este estudio puede servir como una valiosa guía para aprender a adaptarse a los cambios del entorno laboral y manejar el estrés mediante técnicas de relajación adecuadas. Además, esta investigación podría convertirse en una referencia esencial para futuros estudios que aborden problemáticas similares y promuevan factores clave para el desarrollo laboral del personal de enfermería.

Finalmente, la investigación en este campo no solo busca identificar las causas y consecuencias del estrés laboral, sino también proponer soluciones prácticas y efectivas que mejoren las condiciones de trabajo y promuevan el bienestar integral de quienes enfrentan desafíos emocionales y físicos en su trabajo diario. Del mismo modo, contribuirá a ampliar el conocimiento sobre cómo el entorno laboral puede influir en la salud mental y física de los trabajadores de la salud, especialmente en el contexto de la atención médica especializada. Además, proporcionará pautas valiosas para abordar el estrés laboral y fomentar un ambiente de trabajo más positivo y sostenible.

3. OBJETIVOS

General

Elaborar un programa de intervención para estrés laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024.

Específicos

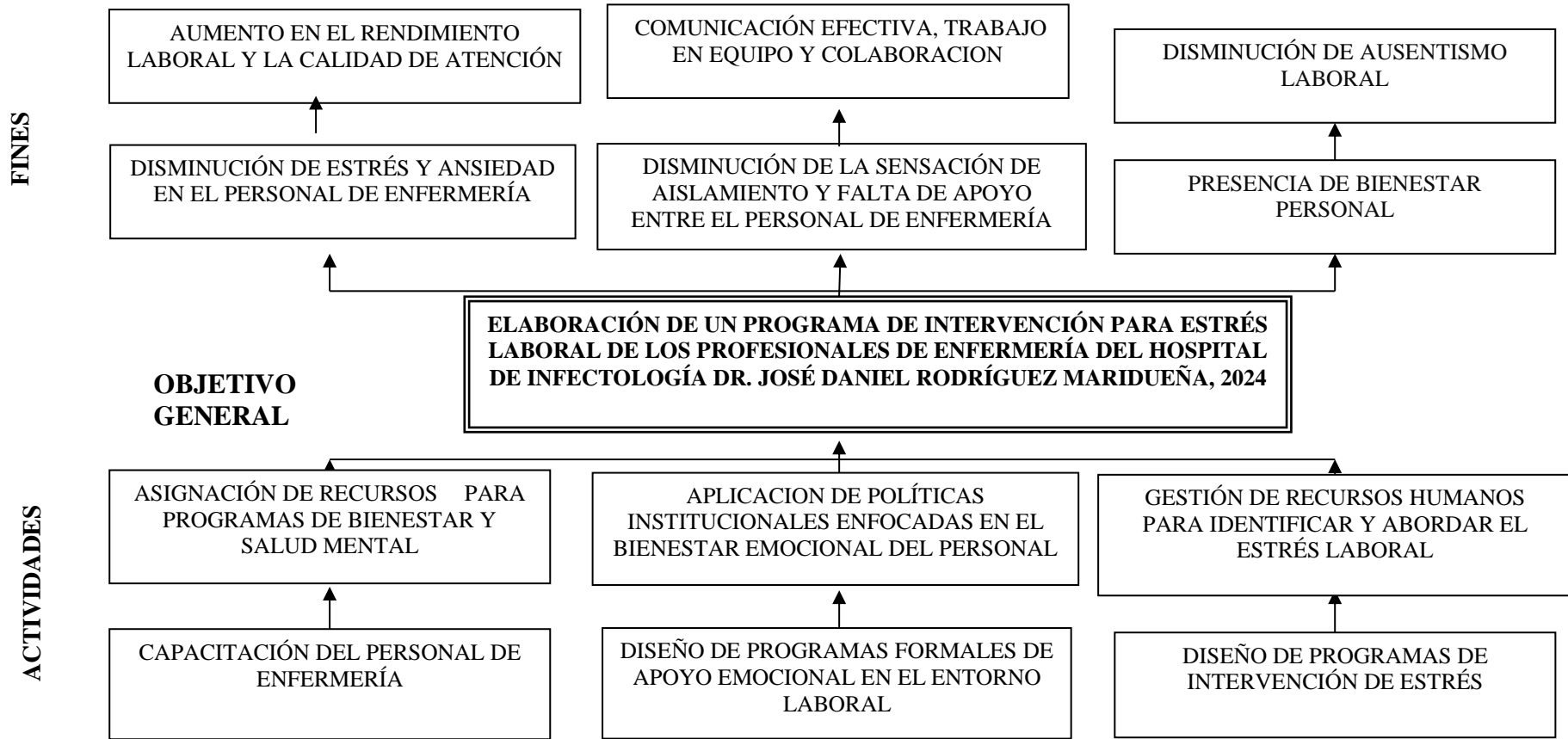
OE1 Diseñar un plan de capacitación acorde a los requerimientos del personal enfermería en cuanto al afrontamiento del estrés laboral.

OE2 Diseñar un programa de intervención de estrés dirigido al personal de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña.

3.1. Resultados esperados

- El personal de enfermería incrementa su conocimiento sobre los efectos del estrés laboral en su salud y desempeño.
- Desarrollo de habilidades y estrategias de afrontamiento efectivas para manejar el estrés en el entorno laboral.
- El personal de enfermería mejora la capacidad de reconocer los signos y síntomas del estrés laboral y tomar medidas preventivas y correctivas adecuadas.
- Se reducen los niveles de estrés y ansiedad entre el personal de enfermería.
- Mejora en el bienestar emocional y mental del personal, lo cual refleja una mayor satisfacción laboral y calidad de vida.
- Disminución en el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental y estrés
- El personal de enfermería aumenta su productividad y la calidad de atención brindada a los pacientes.

Figura 2. Árbol de Objetivos



Elaborado por: Paula Pachucho

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Se realizará un seguimiento y evaluación exhaustivos de las actividades delineadas en el proyecto, para verificar el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos establecidos. Se analizará si se llevaron a cabo todas las actividades según lo programado en el cronograma y con el presupuesto asignado correspondiente. Tras los resultados, se elabora una lista de verificación para asegurar que se hay cumplido completamente con la planificación.

Los resultados previstos mediante la ejecución del proyecto CAPSTONE abarcan la ampliación del entendimiento de los profesionales de enfermería respecto a los efectos, signos, síntomas y afrontamiento del estrés laboral, lo que potenciará su aplicación del bienestar emocional y mental del personal. Los y las enfermeras recibirán una herramienta educativa de gran utilidad para mejorar su salud. Para supervisar y valorar la entrega de esta información, se mantendrá un registro interno del uso de dicha herramienta.

4.1.1. Matriz de Alternativas

N.º	ALTERNATIVAS	Aceptable	Factible	Transcendencia	Sostenible	Costo de	Impacto de la	TOTAL
1	Asignación de recursos para programas de bienestar y salud mental	2	2	2	2	1	2	11
2	Aplicación de políticas institucionales enfocadas en el bienestar emocional del personal	2	3	2	2	3	2	14
3	Gestión de recursos humanos para identificar y abordar el estrés laboral	2	3	2	2	3	3	15
4	Diseño de un programa de intervención de estrés	3	3	3	3	3	3	18
5	Diseño de programas formales de apoyo emocional en el entorno laboral	3	3	3	2	2	3	16
6	Capacitación del personal de enfermería	3	3	3	3	3	3	18

Elaborado por: Paula Pachucho

0	No aceptable
1	Poco aceptable
2	Moderadamente aceptable
3	Aceptable

CRITERIOS	DEFINICIÓN
Aceptable	Aceptabilidad por la concordancia
Factible	Que se puede ejecutar
Transcendente	Importancia de la intervención para resolver problemas
Sostenible	Posibilidad de mantenerse por sí mismo
Costo de implementación	Costo total de la inversión
Impacto de intervención	Impacto en la intervención en el usuario

4.2. Matriz del Marco Lógico

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN Disminuir el estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024 para mejorar su rendimiento profesional</p>	<p>Elaboración de programa sobre afrontamiento de estrés laboral</p>	<p>Entrega del informe tanto en físico como en digital</p>	<p>Poca aceptación o adherencia por parte del personal de enfermería a las recomendaciones del programa.</p>
<p>PROPÓSITO Proporcionar un programa de intervención para estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024</p>	<p>La mayoría del personal de enfermería mejora su estrés laboral</p>	<p>Registro de asistencia a programa de capacitación</p>	<p>Personal de enfermería dispuesto a aplicar las técnicas de afrontamiento del estrés una vez recibida dicha herramienta.</p>
<p>RESULTADOS 1. Diseñar un programa de capacitación acorde a los requerimientos del personal enfermería en cuanto al afrontamiento del estrés laboral. 2. Diseñar un programa de intervención de estrés dirigido al personal de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña.</p>	<p>El 100% del personal recibe la capacitación sobre afrontamiento de estrés. 100% de enfermeros educados en técnicas de afrontamiento de estrés.</p>	<p>Registro de asistencia del personal Registro de enfermeras/os educados</p>	<p>Personal de enfermería alto nivel de participación en el programa de capacitación Personal comprometido con la entrega y aplicación del programa de intervención de estrés.</p>

<p>ACTIVIDADES OE 1. Diseñar un programa de capacitación acorde a los requerimientos del personal enfermería en cuanto al afrontamiento del estrés laboral.</p> <p>1.1 Revisión de literatura</p> <p>1.2 Elaboración de la argumentación teórica</p> <p>1.3 Elaboración de los temas para la capacitación del personal</p> <p>1.4 Realizar la capacitación al personal de enfermería</p> <p>1.5 Valorar el nivel de aprendizaje obtenido</p>	<p>Elaborar y proporcionar el 100% del repositorio con los temas a ser impartidos en la capacitación.</p> <p>Elaboración del 100% de conclusiones que refuerzan lo diseñado</p> <p>Diseño del 100% de los temas que se dictaran en la capacitación.</p> <p>Asistencia del 95% del personal de enfermería a la capacitación.</p> <p>Número de enfermeros que obtuvieron aprendizaje/ total de enfermeros</p>	<p>Base de datos de la revisión científica</p> <p>Documentación de ambiente laboral</p> <p>Registro de temas de la capacitación</p> <p>Registro de asistencia a la capacitación</p> <p>Instrumento para evaluar el aprendizaje obtenido (pretest - postest).</p>	<p>Fuentes validez y relevancia científica</p> <p>Que se capacite al personal con temas relacionados al estrés, signos síntomas y técnicas para afrontarlo.</p> <p>Personal motivado al asistir a la capacitación</p> <p>Capacitación efectiva en la transmisión de conceptos claves</p>
---	---	--	--

<p>OE 2. Diseñar un programa de intervención de estrés dirigido al personal de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña.</p> <p>2.1 Revisión de literatura sobre intervenciones efectivas para reducir el estrés laboral</p> <p>2.2 Diseñar talleres y sesiones sobre técnicas de manejo de estrés y autocuidado.</p> <p>2.3 Desarrollar material educativo (folletos), sobre estrategias para enfrentar el estrés</p> <p>2.4 Valorar el programa de intervención de estrés</p> <p>2.5 Compartir el programa con todo el personal de enfermería del hospital.</p>	<p>Aplicación del 100% de teoría sobre estrés y sus técnicas de aplicación en enfermería</p> <p>Porcentaje de participación del personal en las sesiones del programa.</p> <p>Desarrollo del 100% del material educativo</p> <p>100% de validez para implementar el programa de afrontamiento del estrés laboral.</p> <p>Numero de ausentismo laboral relacionado con el estrés laboral</p>	<p>Documento de ambiente laboral</p> <p>Registro de asistencia a las sesiones de capacitación y talleres</p> <p>Documentaciones entregadas en físico y digital</p> <p>Encuesta pre y post intervención para evaluar el estrés auto informado.</p> <p>Encuesta de satisfacción al finalizar el programa</p>	<p>Fuentes con relevancia teórica</p> <p>Personal de enfermería dispuesto a participar activamente en las actividades del programa.</p> <p>La dirección del hospital respalda con recursos necesarios para implementación del programa</p> <p>Recursos necesarios para la implementación del programa</p> <p>Cultura organizacional del hospital que favorece la participación y aceptación del programa</p>
---	---	--	--

Elaborado por: Paula Pachucho

4.3. Planificación de las Actividades según los Resultados

Actividad 1: VALORACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Meta: identificar y priorizar las dimensiones o áreas donde se identificó mayor nivel de estrés

ACTIVIDADES	Actividades realizadas	Cumplimiento %	Actividades pendientes
1. Cuestionario	Cuestionario elaborado	100%	Ninguna
2. Solicitud para aplicar cuestionario e investigación	Entrega de oficio	100%	Ninguna
3. Aplicación del cuestionario al personal de enfermería.	Ampliación del cuestionario	100%	Ninguna
4. Análisis de resultados del cuestionario	Tabulación y análisis de datos	100%	Ninguna
5. Conclusiones/recomendaciones	Realizadas	100%	Ninguna

Evidencias

1. Imagen de la estructura y dimensiones del cuestionario para la evaluación del OIT-OMS

TEST OIT-OMS		
Datos de la empresa		
HOSPITAL DE INFECTOLOGIA		
N° Pregunta	Pregunta	Factor
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	Clima Organizacional
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	Estructura Organizacional
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	
24	La cadena de mando no se respeta.	Territorio Organizacional
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	Tecnología Organizacional
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	Influencia de líder
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	
6	Mi supervisor no me respeta.	
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	Falta de cohesión
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	
21	Mi equipo me presiona demasiado	Respaldo del grupo
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	

2. Oficio recibido

Guayaquil, 5 de mayo del 2024

Dr.

Nelson Homero Sierra Arteaga

DIRECTOR DEL HOSPITAL DE INFECTOLOGÍA DR. JOSÉ DANIEL
RODRÍGUEZ MARIDUEÑA

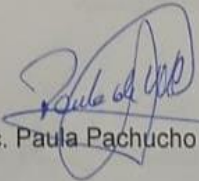
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de Paula Elizabeth Pachucho Hernández; estudiante del programa de Enfermería de la Universidad de las Américas UDLA, con propósito de obtener el título de Magister, solicito a usted muy comedidamente, me autorice realizar el proyecto titulado:

"INTERVENCIÓN PARA ESTRÉS LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE INFECTOLOGÍA DR. JOSÉ DANIEL RODRÍGUEZ MARIDUEÑA, 2024", en la institución que usted dignamente dirige.


Esperando que mi petición tenga la aceptación correspondiente me suscribo de usted muy atentamente, no sin antes reiterar mi sentimiento de estima y consideración.

Atentamente,


Lic. Paula Pachucho Hernández

RECIBIDO
14 JUN 2024
Sindy

3. Escáner de la aplicación del cuestionario



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACION PERSONAL								
Género: <i>Femenino</i>				Edad: <i>31 años</i>				
Area laboral: <i>Sala de Partos</i>				Cargo: <i>Enfermera</i>				
Propuesta: Intervención para estrés laboral de profesionales de enfermería del Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, 2024.								
INSTRUCCIONES								
<p>La función del presente cuestionario es medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "x" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 								
N°	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmen	Algunas veces	Frecuente	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 superiores y subordinados me hace sentir presionado.						✓	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				✓			
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					✓		
5	Mi supervisor no da la cara por mi 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		✓				
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.			✓			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			✓			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal					✓	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		✓				
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo					✓	
16	La estructura formal tiene mucho papeleo.					✓	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	✓					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.		✓				
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.		✓				
20	La organización carece de dirección y objetivo	✓					
21	Mi equipo me presiona demasiado		✓				
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.			✓			
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario			✓			
24	La cadena de mando no se respeta.	✓					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			✓			

4. Tabulación y análisis de datos

Previo al diseño y puesta en marcha de la propuesta de intervención para manejar el estrés de las enfermeras y enfermeros del Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, se evaluó el nivel de estrés aplicando el cuestionario OIT-OMS.

Gráfico N° 1. Clima organizacional



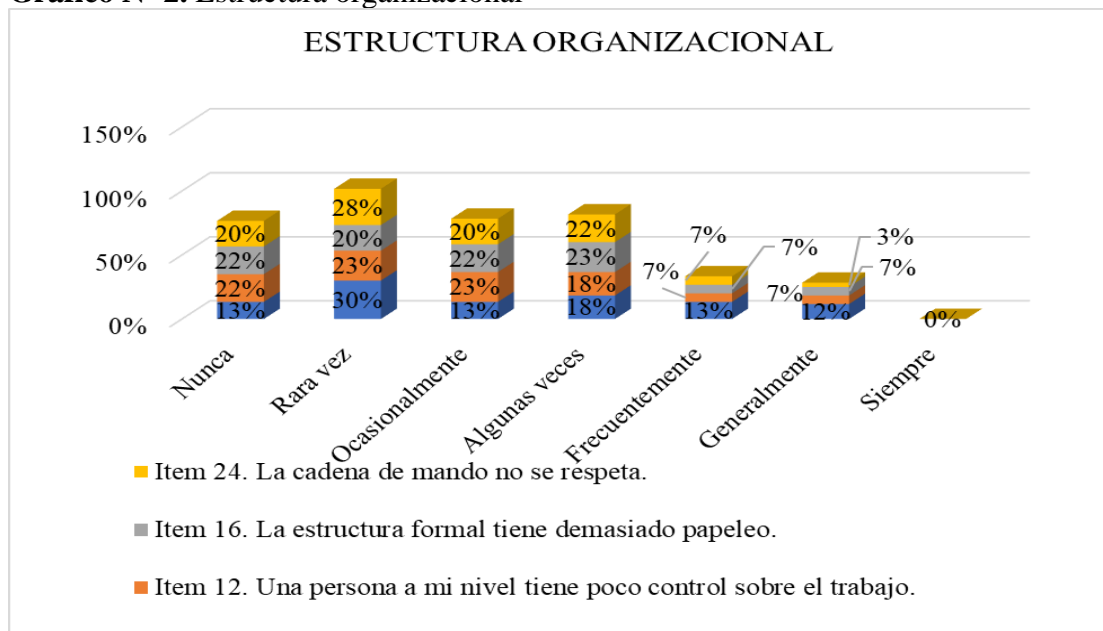
Fuente: Cuestionario OIT-OMS
Elaborado por: Paula Pachucho

En relación con la dimensión clima organizacional, se identificó que es predominantemente negativa. Las respuestas se concentran en las categorías "Nunca", "Rara vez" y "Ocasionalmente", lo cual indica una sensación generalizada de insatisfacción con el clima organizacional.

Por consiguiente, los ítems muestran patrones consistentes, lo que sugiere que la percepción negativa del clima organizacional es un problema generalizado y no aislado a un solo aspecto.

Es crucial mejorar el clima organizacional dentro del grupo. Intervenciones que promuevan una cultura positiva, apoyo mutuo, y reconocimiento son necesarias para abordar esta deficiencia. Aunque la mayoría de las respuestas son negativas, hay una pequeña proporción que reporta sentirse frecuente o generalmente en un buen clima organizacional. Estos puntos pueden servir como base para identificar buenas prácticas y replicarlas.

Gráfico N° 2. Estructura organizacional



Fuente: Cuestionario OIT-OMS

Elaborado por: Paula Pachucho

La percepción de la estructura organizacional es predominantemente negativa. Las respuestas se concentran en las categorías "Nunca", "Rara vez" y "Ocasionalmente", lo cual indica una sensación generalizada de insatisfacción con la estructura organizacional. En tanto, los ítems muestran patrones consistentes, lo que sugiere que la percepción negativa de la estructura organizacional es un problema generalizado y no aislado a un solo aspecto.

Es crucial mejorar la estructura organizacional dentro del grupo. Intervenciones que promuevan una mejor organización, claridad de roles, y procesos bien definidos son necesarias para abordar esta deficiencia. Aunque la mayoría de las respuestas son negativas, hay una pequeña proporción que reporta sentirse frecuente o generalmente en una estructura organizacional efectiva. Estos puntos pueden servir como base para identificar buenas prácticas y replicarlas.

Gráfico N° 3. Territorio Organizacional

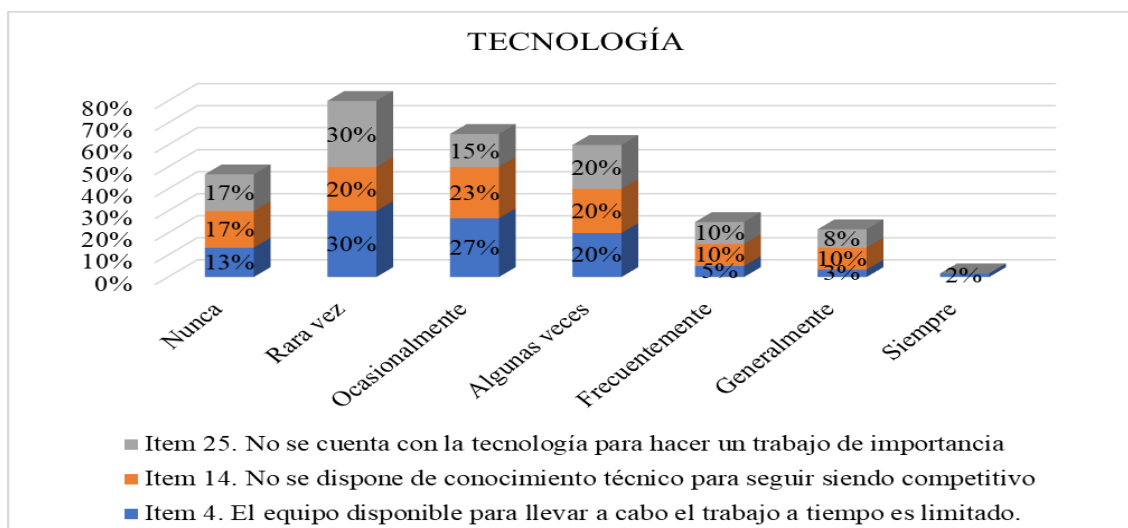


Fuente: Cuestionario OIT-OMS

Elaborado por: Paula Pachucho

La mayoría de las respuestas se concentran en las categorías "Nunca", "Rara vez", y "Ocasionalmente". Esto indica una baja frecuencia de cumplimiento de los ítems 3, 15 y 22 en la Dimensión Territorio Organizacional. Hay variabilidad en las respuestas, pero los ítems evaluados no se observan o cumplen. Las áreas asociadas con los ítems evaluados pueden necesitar atención y mejora para aumentar su frecuencia y asegurar una mejor adherencia a las condiciones o acciones deseadas.

Gráfico N° 4. Tecnología

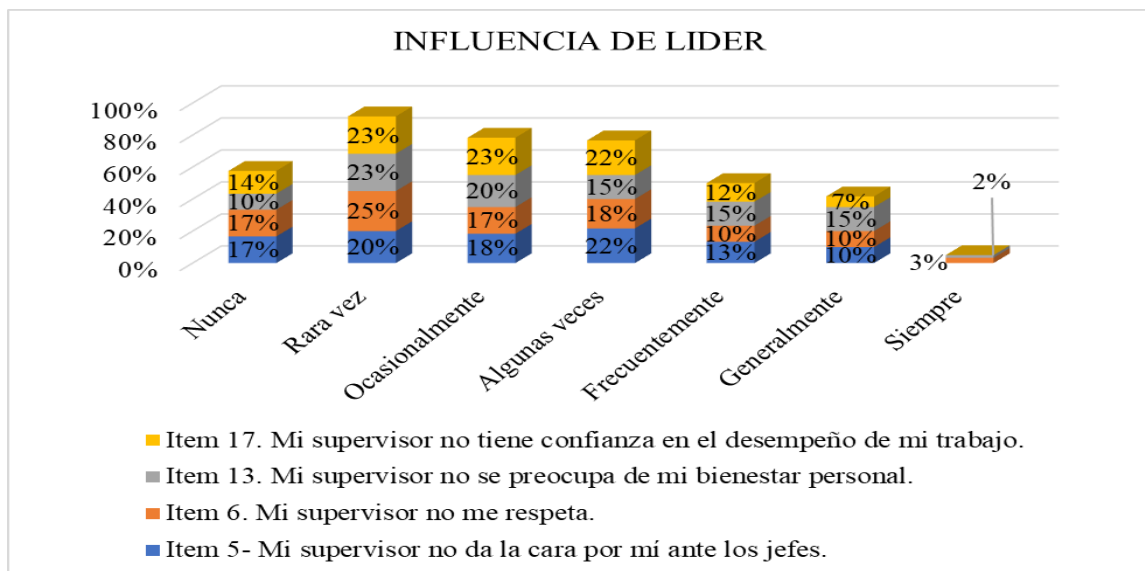


Fuente: Cuestionario OIT-OMS

Elaborado por: Paula Pachucho

La mayoría de los encuestados utilizan la tecnología ocasionalmente, muy pocos encuestados utilizan la tecnología siempre. Existe una distribución relativamente uniforme en las categorías "Frecuentemente" y "Algunas veces". La categoría "Nunca" también tiene una participación significativa, indicando que una porción notable de la población no utiliza la tecnología. Este análisis permite observar la frecuencia de uso de la tecnología con relación a los ítems considerados, lo cual podría ayudar en la identificación de áreas donde se requiere mayor integración o educación tecnológica.

Gráfico N° 5. Influencia de Líder

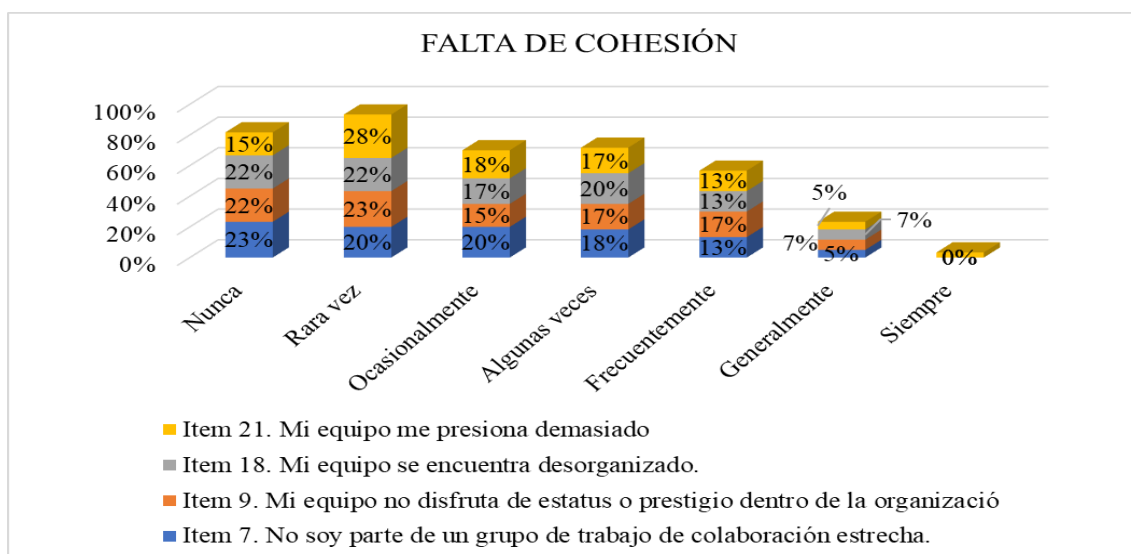


Fuente: Cuestionario OIT-OMS

Elaborado por: Paula Pachucho

La mayoría de los encuestados reportan sentir la influencia del líder ocasionalmente y rara vez. Por otra parte, un porcentaje menor de encuestados sienten la influencia del líder siempre. Hay una tendencia notable a que la influencia del líder se sienta frecuentemente y algunas veces, aunque con porcentajes menores que "Ocasionalmente" y "Rara vez". La categoría "Generalmente" tiene una influencia moderada, pero aún significativa. Estos datos pueden indicar una necesidad de mejorar la presencia o la percepción de la influencia del liderazgo dentro de la organización o grupo evaluado.

Gráfico N° 6. Falta de Cohesión

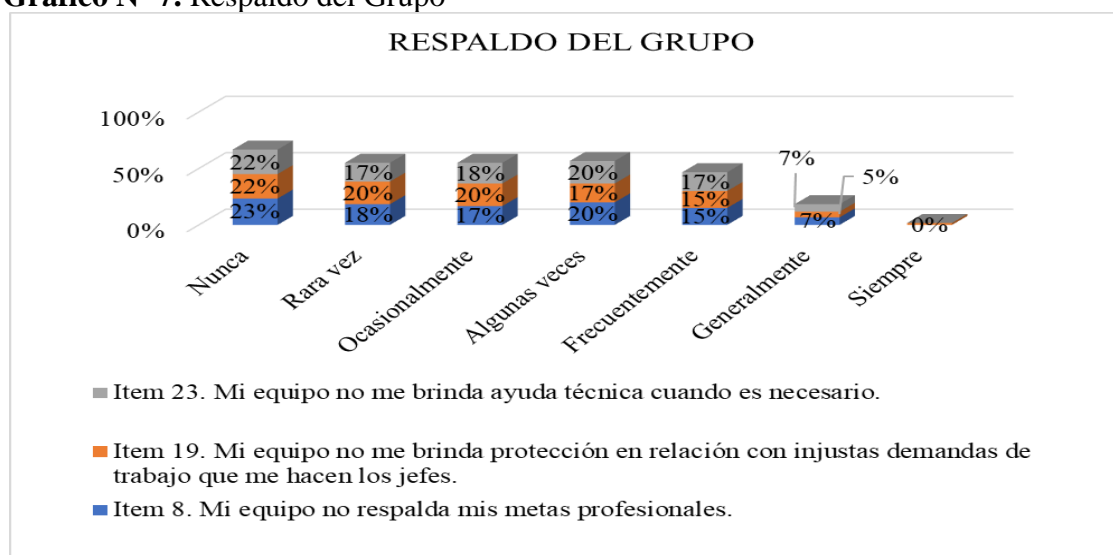


Fuente: Cuestionario OIT-OMS
Elaborado por: Paula Pachucho

La mayoría de los encuestados (28%) sienten ocasionalmente que su equipo los presiona demasiado. En cuanto a la desorganización del equipo es un problema frecuente, con un 20% sintiéndolo algunas veces y frecuentemente.

Por consiguiente, la falta de estatus o prestigio no es un problema mayoritario, con la mayoría de las respuestas distribuyéndose entre "Nunca" y "Ocasionalmente". Finalmente, se observa como un problema recurrente es la falta de pertenencia a un grupo de trabajo de colaboración estrecha, con respuestas distribuidas principalmente en "Nunca", "Ocasionalmente" y "Frecuentemente".

Gráfico N° 7. Respaldo del Grupo



Fuente: Cuestionario OIT-OMS
Elaborado por: Paula Pachucho

La percepción del respaldo del grupo es predominantemente baja. La mayoría de los participantes se encuentra en las categorías de "Nunca", "Rara vez" y "Ocasionalmente". Por otra parte, existe una consistencia en las respuestas entre los ítems 8, 19 y 23 son relativamente consistentes, indicando que el problema del respaldo no está aislado a un solo aspecto o tipo de apoyo.

Es crucial mejorar la percepción de respaldo dentro del grupo. Intervenciones que promuevan la colaboración, el apoyo mutuo y el reconocimiento pueden ser necesarias. Aunque la mayoría de las respuestas son negativas, hay una pequeña proporción que reporta sentirse respaldada frecuente o generalmente.

Tabla N° 1. Nivel de estrés del personal de enfermería

Nivel de estrés	Puntaje	N° de trabajadores	Porcentaje	Media	Desv. Est.
Nivel bajo	<90	23	38%	57,83	11,97
Nivel intermedio	90,3-117,2	31	52%	91,94	1,41
Nivel estrés	117,3-153,2	6	10%	120	2,61
Nivel alto	>153,3			-	-
Total		60	100%	89,92	5,42

Fuente: Cuestionario OIT-OMS

Elaborado por: Paula Pachucho

La mayoría de las enfermeras (52%) se encuentran en el nivel intermedio de estrés. El 38% de las enfermeras están en el nivel bajo de estrés. Sólo el 10% de las enfermeras están en el nivel de estrés.

Nivel bajo: La media del puntaje de estrés es 57,83 con una desviación estándar de 11,97, indicando una variabilidad moderada en los puntajes dentro de este grupo.

Nivel intermedio: La media es 91,94 con una desviación estándar muy baja de 1,41, indicando que los puntajes están muy concentrados alrededor de la media.

Nivel de estrés: La media es 120 con una desviación estándar de 2,61, mostrando una ligera variabilidad en los puntajes dentro de este grupo.

La media general del puntaje de estrés es 89,92 con una desviación estándar de 5,42, reflejando la variabilidad de todos los niveles combinados. Es importante abordar las causas de este estrés elevado para prevenir un posible aumento en esta categoría.

5. Elaboración de conclusiones y recomendaciones

Conclusiones actividad 1

- La mayoría de las enfermeras se encuentran en un nivel de estrés intermedio, seguido por aquellas con un nivel bajo de estrés. Solo una pequeña fracción de las enfermeras experimenta un alto nivel de estrés. Esto sugiere que más de la mitad de las enfermeras enfrentan un nivel de estrés moderado, lo cual puede influir en su desempeño y bienestar en el trabajo.
- Los puntajes de estrés en el nivel intermedio están muy concentrados cerca de la media, lo que indica que la mayoría de las enfermeras en este grupo tienen niveles de estrés muy similares. Por otro lado, el nivel bajo de estrés muestra una variabilidad moderada, mientras que el nivel alto de estrés, aunque menos común, presenta una ligera variabilidad.

Recomendaciones actividad 1

- Implementar programas de apoyo psicológico y gestión del estrés diseñados específicamente para las enfermeras, con especial atención a las medianas, que representan la mayoría del personal. Estos programas podrían ofrecer talleres de técnicas de relajación, asesoramiento psicológico y actividades de bienestar.
- Llevar a cabo evaluaciones regulares del estrés para detectar cambios y tendencias en los niveles de estrés de las enfermeras. Aplicar encuestas y entrevistas periódicas para supervisar el bienestar de las enfermeras y ajustar las intervenciones según las necesidades particulares de cada grupo.

Actividad 2: CAPACITACIÓN

Meta: Personal capacitado en temas relacionados con el estrés y técnicas efectivas para afrontarlo o disminuirlo.

ACTIVIDADES	Actividades realizadas	Cumplimiento %	Actividades pendientes
1.Programa de capacitación	Elaborado	100%	Ninguna
2. Solicitud de autorización para capacitación	Entregado	100%	Ninguna
3. Capacitación al personal de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña	Ejecutado	100%	Ninguna
5. Presentación Power Point	Apoyo para capacitación	100%	Ninguna
6. Listado asistencia del personal al programa sobre el estrés laboral	Entregado	100%	Ninguna
7. Retroalimentación de capacitación: Aplicación de cuestionario post test	Valoración del programa	100%	Ninguna

1. Diseño del programa afrontamiento del estrés laboral

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL

Introducción

Este programa está diseñado para abordar de manera holística el estrés laboral en el personal de enfermería, proporcionando herramientas prácticas y apoyo continuo. La implementación exitosa del mismo puede llevar a una mejora en el bienestar y la satisfacción laboral del personal, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable.

Objetivos del Programa:

- Reducir los niveles de estrés laboral entre el personal de enfermería.
- Mejorar las habilidades de afrontamiento y manejo del estrés.
- Fomentar un entorno de trabajo saludable y de apoyo.
- Aumentar la satisfacción laboral y el bienestar general del personal de enfermería.

Estructura del Programa

Evaluación Inicial

Encuestas y Evaluaciones: Realizar una evaluación inicial del estrés mediante encuestas anónimas y entrevistas para identificar las fuentes específicas de estrés.

Comprensión del Estrés Laboral

Definición y Tipos de Estrés: Explicar qué es el estrés, sus tipos y cómo se manifiesta en el entorno laboral.

Impacto del Estrés en la Salud: Discutir las consecuencias físicas, emocionales y mentales del estrés prolongado.

Técnicas de Manejo del Estrés

Técnicas de Respiración y Relajación: Dar a conocer ejercicios de respiración profunda, meditación y técnicas de relajación muscular progresiva.

Mindfulness y Atención Plena: Introducir prácticas de mindfulness para mejorar la concentración y reducir la ansiedad.

Gestión del Tiempo: Estrategias para una mejor organización y priorización de tareas para reducir la sobrecarga laboral.

Desarrollo de Habilidades de Afrontamiento

Resolución de Problemas: Capacitación en habilidades para resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones bajo presión.

Comunicación Asertiva: Técnicas para mejorar la comunicación con colegas y superiores, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo.

Manejo de Conflictos: Estrategias para manejar y resolver conflictos de manera constructiva.

Estilo de Vida Saludable

Nutrición y Ejercicio: Información sobre cómo una dieta equilibrada y la actividad física regular pueden ayudar a combatir el estrés.

Sueño y Descanso: Importancia del sueño adecuado y técnicas para mejorar la calidad del sueño.

Apoyo Psicológico

Acceso a Servicios de Apoyo: Información sobre servicios de asesoramiento y apoyo psicológico disponibles para el personal de enfermería.

Creación de Redes de Apoyo: Fomentar la creación de grupos de apoyo entre compañeros para compartir experiencias y estrategias de afrontamiento.

Talleres y Actividades Prácticas

Simulaciones y Role-Playing: Escenarios prácticos para aplicar las técnicas aprendidas en situaciones simuladas.

Sesiones de Grupo: Discusiones en grupo para compartir experiencias y soluciones colectivas.

Seguimiento y Evaluación

Encuestas Post-Capacitación: Evaluar el impacto del programa mediante encuestas de seguimiento para medir los cambios en los niveles de estrés y la efectividad de las técnicas enseñadas.

Reuniones de Seguimiento: Programar reuniones periódicas para revisar el progreso y ajustar el programa según sea necesario.

AFRONTAMIENTO DEL ESTRES				
CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACION 2024				
Actividad	Fecha	Recursos	Tiempo	Responsable
Encuestas y Evaluaciones	Mayo 2024	Formularios, entrevistadores	1 hora	Lic. Paula Pachucho
Talleres educativos	Mayo 2024	Presentaciones, videos	2 sesiones 1 hora	Lic. Paula Pachucho
Sesiones Prácticas	Mayo 2024	Capacitador	3 sesiones 1 hora	Lic. Paula Pachucho
Charlas Informativas	Mayo 2024	Diapositivas	2 sesiones de 1 hora	Lic. Paula Pachucho
Encuestas Post-Capacitación	Mayo 2024	Formularios	1 hora	Lic. Paula Pachucho
Reuniones de seguimiento	Mayo 2024	Sala, documentos de evidencia	1 hora mensual	Lic. Paula Pachucho

Conclusión

La implementación del Programa de Capacitación en Afrontamiento del Estrés Laboral ha demostrado ser efectiva en mejorar significativamente el bienestar emocional y físico del personal de enfermería. Mediante una estructura comprensiva que incluye evaluaciones iniciales, talleres educativos, técnicas prácticas de manejo del estrés, y apoyo psicológico continuo, el programa ha logrado reducir los niveles de estrés, aumentar la satisfacción laboral, y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y saludable. Los resultados han mostrado una notable mejora en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, reflejada en una reducción de errores médicos y una mayor satisfacción del paciente.

Recomendación

Para asegurar la continuidad y maximizar los beneficios de este programa, se recomienda: Promover una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar del personal a través de políticas y prácticas de apoyo continuo, incentivando el autocuidado y el trabajo en equipo.



PROGRAMA AFRONTAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ESTRES LABORAL

Enlace para acceder al programa completo de afrontamiento del estrés.

<https://docs.google.com/document/d/1DoJy2OXHNxxPCGyqNNDymoDyujbtmN11/edit?usp=drivesdk&oid=106161456055326192694&rtpof=true&sd=true>

2. Documento de aceptación para aplicar la propuesta

Guayaquil, 10 de mayo del 2024

Señora Licenciada

Paula Pachucho Hernández

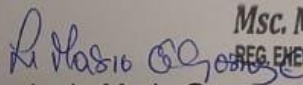
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo. En respuesta al documento suscrito el 5 de mayo del 2024 tengo a bien comunicarle que se le autoriza realizar y aplicar su proyecto titulado "INTERVENCIÓN PARA ESTRÉS LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE INFECTOLOGÍA DR. JOSÉ DANIEL RODRÍGUEZ MARIDUEÑA, 2024", cabe mencionar que los resultados obtenidos en el estudio tendrán que ser socializados con las autoridades de la entidad de salud en mención.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,


Msc. Maria Gómez C.
REG. ENESCYT: 1008-2016-1719774
Lcda Maria Gomez

Responsable encargada del Área de Docencia

3. Fotografías que evidencian la capacitación



Primera socialización o sesión de la capacitación sobre el estrés laboral.



La capacitadora interactúa con los participantes y realiza preguntas sobre lo revisado en la sesión.

4. Material de apoyo para la capacitación

The image displays six presentation slides related to stress and coping strategies:

- Slide 1: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento** (Work stress and coping strategies). Title slide with a red header.
- Slide 2: Estrés** (Stress). Definition: "Respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las demandas que percibe el individuo y su capacidad de dar respuesta a ellas o los recursos para afrontarlas". Includes a sub-point "Etapas" and an illustration of a person at a desk with a clock and a chair.
- Slide 3: Factores estresantes** (Stressors). Categorized into:
 - Factores extraorganizacionales: Matrimonio, Relaciones conyugales, Hijos, Número de roles.
 - Factores organizacionales: Vinculados a la tarea (Rol ambiguo, Sobrecarga, Jornada, Inseguridad laboral), Demandas interpersonales (Grupo: apoyo, cohesión, conflictos; Alianzas).Illustration shows a family and a person at work.
- Slide 4: Afrontamiento** (Coping). Definition: "Conjunto de conductas para manejar o neutralizar una situación estresante y poder llegar a un punto de equilibrio y si es necesario de adaptación".
- Slide 5: Recursos de afrontamiento** (Coping resources). Definition: "Elementos internos y externos para enfrentar demandas y exigencias".
 - Físicos y biológicos
 - Psicológicos y psicosociales
 - Culturales
 - Sociales
- Slide 6: Estrategias de afrontamiento** (Coping strategies). A flowchart diagram showing:
 - Compensación (Compensación por el problema, Compensación por el ambiente) leading to: Reducción del problema, Manejo emocional, Logros, Liberación de las emociones, Auto-valoración.
 - Desarrollo (Desarrollo por el problema, Desarrollo por el ambiente) leading to: Reducción del problema, Manejo emocional, Auto-valoración, Auto-valoración, Auto-valoración.

En las imágenes se observa el material de apoyo utilizado en programa propuesto, en este caso se proyectaron diapositivas, que permitieron dar a conocer al personal todo lo referente al estrés laboral y sus técnicas de afrontamiento

5. Registro de asistencia al programa de capacitación

udla

LISTADO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN

TEMA: Afrontamiento del estrés laboral en el personal de enfermería

NOMBRES Y APELLIDOS	Nº. DE CEDULA	FIRMA
Grithon Baudelio Leon Pincay	0955725932	Leon Pincay B.
Odalis Jossimar Leon Sanchez	0929400141	Odalis Leon S.
Mendoza Mora Karen Danyse	0954663340	Mendoza Mora
Juleydi Paola Cedeño Gasquet	0953954625	Juleydi Cedeño
Christian Alexander Chuto Ambuya	0943737916	Chuto Ambuya
Lady Inalda Avila Villacras	0604946558	Lady Inalda Avila
Andrea Eugenia Garcia Martina	0951667294	Andrea Garcia
Madelaine Nicole Chuta Varcana	0966729000	Madelaine Chuta
Cecilia Yamileth Nagoreno Ortiz	0952947067	Yamileth Nagoreno Ortiz
Romina Liliana Plaza Yaguas	0941793713	Romina Plaza
Maria Inés Córdova Chávez	0953448925	Maria Inés Chávez
Geovanka Helena Rojas Castillo	0802900799	Geovanka Rojas
Daisy Julianna Mora Cedeño	0942860792	Daisy Mora
Jostin Julio Guevara DelaA	0956749637	Jostin Guevara

6. Valoración del programa

Gobierno del Ecuador

Una vez realizada las actividades planificadas en el plan de mejora para el estrés laboral del personal de enfermería del área de cirugía.

Re realiza el siguiente cuestionario de satisfacción:

PREGUNTA	SI	NO
¿PIENSA USTED QUE LOS EJERCICIOS DE PAUSA ACTIVA DISMINUYO LAS CARGAS DE ESTRÉS Y AYUDO A TENER UN MEJOR DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES?	X	
¿CREE USTED QUE LAS CHARLAS DE MOTIVACIÓN IMPARTIDAS, MEJORARON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y DISMINUYERON LA TENSIÓN ENTRE COMPAÑEROS?	X	
¿DURANTE LA ACTIVIDAD DE PAUSA ACTIVA, PIENSA QUE MEJORO EL LASO AFECTIVO ENTRE COMPAÑEROS DE SERVICIO?	X	
¿LA DISTRIBUCIÓN DE ASIGNACIONES Y TAREAS A CADA PROFESIONAL, OCASIONO QUE DISMINUYA EL ESTRÉS POR SOBRECARGA LABORAL?	X	
¿PIENSA USTED QUE DAR A CONOCER LOS ACTOS SOBRESALIENTES EN LAS ACTIVIDADES DE ENFERMERÍA A FINAL DE MES ES UN PLUS Y NOS OBLIGA TRABAJAR DE MEJOR MANERA EN FORMA INDIVIDUAL Y EN CONJUNTO?	X	
¿LAS FRASES MOTIVACIONALES TUVIERON UN IMPACTO DIRECTO, PARA DISMINUIR LA TENSIÓN ENTRE COMPAÑEROS Y EL ESTRÉS LABORAL?	X	
¿EN SU ÁREA DE SERVICIO CREÉ USTED QUE LAS PAUSAS ACTIVAS GENERARON UNA DISMINUCIÓN DE LA TENSIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA?	X	

5 PRESUPUESTO

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Costo
Transporte y movilidad	25	5.00	50.00
Adquisición de material bibliográfico	3	45	135.00
Trípticos manejo y control de estrés	60	2.00	120.00
Impresiones pre y post tes	120	0.15	18.00
Refrigerio	60	2.50	150.00
Programa de control de estrés	10 pág.	0.25	2.50
Conectividad de internet	200 horas	40	40.00
Total			\$ 515.15

6 CONCLUSIONES

Como conclusiones se menciona:

- Se evaluó el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital de infectología Dr. José Daniel Rodríguez Maridueña, identificando que el (52%) de las enfermeras se presentan un nivel intermedio de estrés. Por otra parte, la media general del puntaje de estrés es 89,92 con una desviación estándar de 5,42, reflejando la variabilidad de todos los niveles combinados.
- Se diseñó e implementó el programa de afrontamiento del estrés laboral, con este programa se logró mejorar significativamente el bienestar emocional y físico del personal de enfermería, aumentando la satisfacción laboral, reduciendo el ausentismo y reteniendo más personal. Como resultado, la calidad del cuidado brindado a los pacientes mejora notablemente, con menos errores médicos y mayor satisfacción del paciente.
- Se diseñaron y ejecutaron estrategias personalizadas de afrontamiento del estrés, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y brindando apoyo específico a las necesidades del personal, La evaluación continua y la retroalimentación del personal aseguraron la efectividad del programa y permitieron ajustes para mantener un entorno de trabajo positivo y eficiente.

7 RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones podemos mencionar:

- Realizar evaluaciones periódicas del nivel de estrés y del bienestar del personal para ajustar las estrategias de intervención según sea necesario e implementar políticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y descansos adecuados, para mejorar el bienestar general del personal de enfermería y, en consecuencia, elevar la calidad del servicio brindado a los pacientes.
- Proveer capacitación continua y extender el programa a otros departamentos y personal del centro de salud para crear un entorno laboral saludable y colaborativo en toda la institución, promoviendo el bienestar general de todos los empleados. garantizando que estén actualizados con las mejores prácticas y enfoques innovadores en el manejo del estrés laboral.
- Continuar desarrollando y ajustando estrategias personalizadas de manejo del estrés, asegurando que las soluciones específicas se adapten a las necesidades cambiantes del personal de enfermería, además se deben realizar evaluaciones individuales periódicas para identificar nuevas áreas de apoyo necesarias.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadias, K. N., Montserrat, E. P., Suárez, T. M., Vicente, M. R., De Torres, M. R., & Guerrero, J. Y. (2023). Bienestar emocional en enfermería. Revisión sistemática. *Revista Sanitaria de Investigación*, 4(9), ISSN-e 2660-7085.
- Basurto Avilés, A. E., Rodríguez- Alava, L. A., Giniebra -Urra, R., & Loor, R. M. (2020). Reacciones psicósomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 5(3), 18-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.33936/rehuso.v5i3.2596>
- Belizario, J. (6 de julio de 2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97-108. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006.es>
- Brown, B. K. (2022). El estrés laboral en el personal de enfermería. *Saluta*, 3, 73–99. [https://doi.org/ https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599](https://doi.org/https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599)
- Cabrera, A. R., Tapia, V. M., García, J. H., & López, A. O. (Julio-Septiembre de febrero de 2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 621-639. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Cobos, L. G., Soriano, T. A., & Seijo-López, M. (2021). Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM Revista Científico-Sanitaria*, 5(4), 74-85. https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
- Cortez-González, L. C., Pantoja-Herrera, M., Cortes-Montelongo, D. B., Tello-García, M. A., & Nuncio-Domínguez, J. L. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 2(10), 2644-4119. <https://doi.org/https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
- Cuenca Robles, N. E., Robladillo Bravo, L. M., Meneses La Riva, M. E., & Suyo Vega, J. A. (2020). Salud mental en adolescentes Abstract universitarios Latinoamericanos: Revisión sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 689 - 693.
- Cueva, P. G., & Hidalgo, O. J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- Del Valle Solórzano, K. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Espinel, G. J., Rojas, G. L., Santos, Z. E., Solórzano, H., Pérez, C. C., & Martínez, M. J. (2022). Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *Revista de Ciencias de la Salud*, 6(2), 21-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.33936/qkracs.v6i2.4757>
- Feddeh, S. A., & Darawad, M. (2020). Correlates to work-related stress of newly-graduated nurses in critical care units. *International Journal of Caring Sciences*, 13(1), 507-516.
- Izquierdo, M. M. (2020). *Estrategias de afrontamiento: Una revisión Teórica*. Pimentel: Repositorio Universidad señor de Sipán.

- Lino, S. T., Pisco, Á. S., Delvalle, C. G., & Chancay, P. A. (Julio – Diciembre de 2021). Impacto del estrés en la práctica de Enfermería. *SALUD Y VIDA*, 5(10), ISSN: 2610-8038. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v5i10.1403>
- López, R. D. (2022). *Estrés Sufrimiento y Felicidad*. Buenos Aires: Grupo Editorial Planeta.
- Lucero, C. R., & Ramírez, C. A. (2023). Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. *ConcienciaDigital*, 6(1.2), 67-78. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2478>
- Navas, F. L., & Jiménez, H. W. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *INSPILIP*, 7(Especial Noviembre 2023), 1-10. <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>
- Onofre, P. L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Quito.
- Páez, C. M. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina*, 20(1), 203-216. [https://doi.org/ https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020](https://doi.org/https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020)
- Palmero, F. (2020). Aproximación biológica al estudio de la emoción. *Anales de Psicología*, 12(1), 61-86. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16712105.pdf>
- Patlán, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184, 2019, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Quiñones, T., Vodniza, P. A., Matabanchoy, T. S., & Matabanchoy, S. J. (4 de Julio de 2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), e-7905. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.7905>
- Rengifo, D. V. (2021). Las emociones de enfermería; una mirada desde el cuidado humano. *Revista arbitraria del CIEG- Centro de Investigación y estudios ferenciales* (52), 146-161.
- Rodelo, V. C., & Garay, N. J. (2020). Rodelo Valle, Columba, & Garay Núñez, Jesús Roberto. (2020). Representaciones sociales de la salud mental y de los trastornos mentales en estudiantes universitarios de enfermería. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(5), ISSN 2007-7890. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2483>
- Rodriguez, G. I. (2023). *Factores de riesgo relacionados al estrés laboral en Enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital público, Lima 2023*. Universidad María Auxiliadora.
- Toala, L. B., & Peña, A. J. (Enero de 2023). Factores de estrés que influyen en los internos de enfermería. *Polo del Conocimiento*, 8(1), 958-973. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i1>
- Valdivieso, L. L., Lucas, M. S., Tous-Pallaré, J., & Espinoza-Díaz, I. M. (10 de Septiembre de 2020). Estrategias de afrontamiento del estrés académico universitario: Educación infantil-Primaria. *Educación XXI*, 23(2), 165-186. <https://doi.org/10.5944/educXXI.25651>
- Vásquez, M. S., & González, M. Y. (2022). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vita. Rev. Cienc. Salud.*, 2(2), 51-9. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010>

9 APÉNDICES

Apéndice A. Foto relatoría



Registro de asistencia previo a inicios de la capacitación



Reunión para realizar el seguimiento al plan de capacitación

Apéndice B. Registro de asistencia a reuniones

udla

LISTADO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN

TEMA: Afrontamiento del estrés laboral en el personal de enfermería

NOMBRES Y APELLIDOS	Nº. DE CEDULA	FIRMA
Granthion Baudilio Leon Pineda	0955725932	Leon Pineda B.
Odalis Jossimar Leon Sanchez	0929400141	Odalis Leon S.
Mendoza Mora Karen Danyse	0954663340	Mendoza Mora
Juleydi Paola Gedeño Casquet	0953954625	Juleydi Gedeño
Christian Alexander Chuto Ambuya	0943737916	Chuto Ambuya
Lady Inalida Avila Villacres	0604946558	Lady Avila
Andrea Fugeria Garcia Martina	0957667294	Andrea Garcia
Madeline Nicole Chua Varcana	0966721912	Madeline Chua
Cecilia Yamuleth Nagoreno Ortiz	0952947067	Yamuleth Nagoreno Ortiz
Romina Ulbera Plaza Yaguar	0941793713	Romina Plaza
Mario Inés Córdenas Chávez	0953448925	Mario Inés Chávez
Geovanka Helena Rojas Castillo	0802700799	Geovanka Rojas
Daisy Julianna Mora Cedeno	0942860792	Daisy Mora
Justin Julio Guevara DelaA	0956749637	Justin Guevara

Apéndice C. Instrumentos



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Género:				Edad:				
Área laboral:				Cargo:				
Propuesta: Intervención para estrés laboral de profesionales de enfermería del Hospital de Infectología Dr. José Daniel Rodríguez Mariño, 2024.								
INSTRUCCIONES								
La función del presente cuestionario es medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "x" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:								
<ol style="list-style-type: none"> 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. 								
Nº	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	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 superiores y subordinados me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico 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.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene mucho papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							