



UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

**FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

“Estrés Laboral en el Personal de Salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, en el período de marzo a mayo del 2023”

Profesor

Msc. Laura Emilce Flores Rodriguez

Autor (es)

Ligia Mariana Manya Coello

Luis Sebastián Camacho Aguiar

2023

RESUMEN

“El presente estudio tiene como objetivo determinar frecuencia de estrés laboral y su relación con la carga laboral en el Estrés Laboral en el personal relacionado a la rama de la salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito durante los meses de marzo a mayo del 2023, al mismo tiempo se establecieron características a nivel demográfico que son importantes y que están vinculada con el desempeño de sus funciones a fin de establecer asociaciones significativas de forma estadística, se realizó un estudio descriptivo de tipo transversal en una población de 87 trabajadores de la salud a quienes se les aplicó una encuesta validada que contenía preguntas de identificación, demográficas y factores de riesgos asociados”.

Los resultados obtenidos muestran, “En la investigación participaron 87 profesionales del área de la salud, fueron 55 mujeres y 33 hombres, en su mayoría con edades comprendidas entre los 20 y 29 años, además la mayoría estaban casados; aunque una cantidad similar eran solteros; Se observó entre los participantes la mayoría son del área quirúrgica, con una igual relación entre médico especialistas y médicos residentes, el 37% del personal trabajaba más de 5 años bajo la dependencia de contrato ocasional”.

El 52 % del personal en estudio labora en jornadas de turnos rotativo (día y noche) y el 57% no tenía un lugar asignado para descansar, el 21 % del personal presentaba comorbilidades asociadas y se acoplaban bien su horario en un 53% a su vida familiar.

“Con relación a los factores laborales, se determinó que en una alta frecuencia (siempre) los profesionales debían prestar un nivel alto de atención y trabajar muy rápido en un 74%, de igual manera, algunas veces debían realizar tareas complejas en un 41%, tenían la sensación de un trabajo excesivo en un 77% y debían trabajar con plazos estrictos y cortos en un 43%, y un 37 % de los trabajadores tenían tiempo suficiente para realizar sus tareas”.

“Con respecto a los niveles de las características del distrés, se encontró todo el personal se encontraba en cierto grado de” trastorno emocional “en esos casos se recomienda una evaluación personalizada.

“Y por último el personal que labora en el hospital de tercer nivel en la ciudad de Quito el 14 por ciento de personal presentó un nivel intermedio de estrés y un 9 % del personal presenta Estrés”.

Palabras clave: *Estrés laboral*

ABSTRACT

“The objective of this study is to determine the frequency of work stress and its relationship with the workload in Work Stress in Health Personnel in a tertiary level hospital in the city of Quito during the months of March to May 2023, as well as determined relevant demographic characteristics that are related to the exercise of their work in order to establish statistically significant associations, a descriptive cross-sectional study was carried out in a population of 87 health workers to whom a validated survey was applied that contained questions of identification, demographics and associated risk factors”.

“The results obtained show that 87 health professionals participated in the research, there were 55 women and 33 men, mostly aged between 20 and 29 years, plus most were married; although a similar number were single; It was observed that the majority of the participants are from the surgical area, with an equal relationship between medical specialists and resident physicians, 37% of the personnel worked for more than 5 years under an occasional contract. 52% of the personnel in the study work in rotating shifts (day and night) and 57% did not have an assigned place to rest, 21% of the personnel presented associated comorbidities and their schedule was well coupled in 53% to their family life”.

“In relation to labor factors, it was determined that in a high frequency (always) professionals had to pay a high level of attention and work very quickly in 74%, in the same way, sometimes they had to perform complex tasks in 41%, 77% felt they were overworked and 43% had to work to strict and short deadlines, and 37% of workers had enough time to complete their tasks.

Regarding the levels of the distress characteristics, it was found that all the personnel were in a certain degree of emotional disorder and in such a case, it would be recommended to carry out a detailed clinical evaluation.

And finally, the personnel who work in the tertiary hospital in the city of Quito, 14 percent of the personnel presented an intermediate level of stress and 9% of the personnel presented Stress”.

Keywords: Work stress

“ÍNDICE DEL CONTENIDO”

CONTENTS

1.	“ RESUMEN “	2
2.	“ ABSTRACT “	3
3.	“ INTRODUCCIÓN”	7
4.	“ PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”	9
5.	“OBJETIVOS”	10
6.	“MARCO TEÓRICO”	11
7.	“JUSTIFICACION Y METODOLOGIA”	14
8.	“VARIABLES”	16
9.	RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.	19
6.	“DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN”	26
7.	“ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”	20
8.	“ REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS”	30
9.	ANEXOS	32

“ÍNDICE DE TABLAS”

Tabla 1. Factores Sociales.....	19
Tabla 2. Factores laborales.....	21
Tabla 3. Escala valorativa de Estrés.....	24
Tabla 4. Estrés laboral.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. “Porcentaje de los niveles de Estrés Laboral”	22
Figura 2. Escala valorativa de Estrés.....	25

ANEXOS

“Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS”	31
GHQ12 PARA DISTRÉS.....	33

INTRODUCCIÓN

El Estrés generalmente se usa como término para determinar un estado anti homeostático que se genera al momento que el cuerpo humano no consigue adaptarse a los factores expuestos dentro del medio en el que se desenvuelve (1).

Dentro de este estado biológico se encuentran diferentes emociones no agradables para el individuo como irritación, tristeza y ansiedad, cabe recalcar que el cuerpo como respuesta a ellos realiza modificaciones en subsistemas de adaptación como activación a nivel neuroendocrina y autonómica además de inhibición conductual e inmunitaria y conductual con llevando a perder el equilibrio y homeostasis en el individuo. por lo tanto podemos decir que el Estrés es una respuesta biológica que es producto de la interacción entre el trabajador y el medio externo que va variar entre cada persona y además depende estrechamente del estímulo externo al que se está exponiendo. Al momento de perder el control ante el Estrés se puede inferir que la persona se encuentra en un estado biológico transitorio hacia la enfermedad de donde pueden surgir diversas patologías dentro del sistema cardiovascular, digestivo, musculoesquelético y psicológico (ansiedad y depresión). (1,2,3)

La (OMS) Organización Mundial de la salud tiene al estrés bajo la siguiente definición “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción” (4)

Con lo mencionado anteriormente podemos abordar la Definición de “Estrés Laboral” “Como la respuesta anti homeostática producida en el trabajador cuando estos estímulos externos del área laboral, dentro de las cuales están las demandas y presiones del área de trabajo no van de la mano con las habilidades y conocimientos que tiene el sujeto, por lo que la capacidad del trabajador para hacerles frente se encuentra limitada. Cada uno de los trabajadores está expuesto a esta presión laboral, pero depende de cada individuo y se ve comprometido cuando la demanda supera los recursos intrínsecos del trabajador, produciendo estrés laboral. Hay un tema importante que tratar dentro de este tema, y es el modelo de Esfuerzo- recompensa. Este modelo se refiere al desarrollo de trastornos psicosomáticos y también de estrés al momento en que

el esfuerzo no está recompensado por diferentes factores como el estima, salario, seguridad laboral y reconocimiento en el ámbito profesional. (1,5,3)

Para nuestro tema de Investigación haremos énfasis principalmente en el estrés laboral en el Personal de Salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, en el período de marzo a mayo del 2023.

Se han desarrollado varios estudios abordando la salud mental direccionado principalmente el estrés laboral dentro del Ecuador, enfocándose en diferentes regiones del país como lo son Quito, Guayaquil, Loja y Riobamba. Denotando que el estrés laboral sobre el personal en unidades de salud es un problema presente y ya abordado en nuestra Región. Uno de los estudios llamativos se llevó a cabo en Quito en el Hospital de las fuerzas armadas en el año 2019 donde se encontró una directa influencia del estrés laboral con el desempeño de cada trabajador. (6,7,8,9)

Con lo sustentado ya anteriormente planteamos nuestra problemática para encontrar la relación de la carga laboral con el estrés laboral, teniendo como objetivo principal analizar esta problemática en el I Hospital IESS Quito Sur en los periodos mencionados. para lo cual hemos planteado distintos objetivos específicos que nos ayudaran a estructurar la base donde se sustentara nuestro estudio y llegaremos al objetivo propuesto. Dentro de los objetivos específicos identificamos los factores de riesgo contemplando la carga laboral de cada trabajador en el área de hospitalización con la finalidad de poder asociarlos y extrapolar estos resultados para plantear alternativas para disminuir el impacto que tiene el estrés laboral sobre cada individuo.

Por último, dejamos la pregunta alrededor de la cual nuestro estudio se va a desarrollar con el fin de obtener una respuesta confiable para proponer posibles soluciones.

Cuál es la frecuencia de estrés laboral y su relación con la carga laboral en el Personal de Salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, en el período de marzo a mayo del 2023

Planteamiento del problema

Hoy en día el estrés, se ha transformado en la principal causa de exposición a riesgos psicosociales, afectan tanto física como omentalmente, pero sobre todo en la capacidad de desempeño laboral.

“La Organización Mundial de la Salud (OMS)”, en casilla al estrés laboral como una serie de respuestas en cuanto a conducta, cultura , psicología y por ultimo de emociones que se generan en respuesta a las demandas laborales que determinan el conocimiento y las habilidades de los trabajadores para un desempeño óptimo.

Según datos emitidos por Eurostat, podemos evidenciar que el estrés es un problema de salud que lleva el segundo puesto en frecuencia detrás de los trastornos musculoesqueléticos.

Esta presión generada por el ambiente de trabajo no se puede evitar. La carga laboral, el cumplimiento de periodos establecidos, las expectativas en cuanto al desempeño de cada trabajador y el reconocer las mismas son parte de nuestra rutina diaria de trabajo. Sin embargo la sobrecarga del trabajo rutinario en un entorno peligroso u hostil en última instancia conduce a sentimientos de nerviosismo, impotencia y frustración constante conocidos como estrés laboral, que afectan la salud a nivel físico y mental de cada trabajador y pueden tener efectos perjudiciales, si no fatales, en lo que se previene y se trata. La mayoría de estos riesgos asociados al estrés laboral ocurren por igual para hombres y mujeres, pero según la OMS, las mujeres experimentan estrés con mayor frecuencia debido a la suma de otros factores relacionados con la desigualdad de género, esto conduce a menores ingresos y una mayor demanda de trabajo. En respuesta a esta problemática, una de las medidas propuestas por la OMS y la OIT es desarrollar planes patronales para evaluar y gestionar los riesgos químicos, biológicos y físicos que contribuyen al bienestar de los trabajadores, para incluir el estrés laboral y otras enfermedades profesionales.

“Pregunta de investigación”

¿“Cuál es la frecuencia de estrés laboral y su relación con la carga laboral en el Estrés Laboral en el Personal de Salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, en el período de marzo a mayo del 2023”?

Objetivo general

“Determinar el estrés laboral y su asociación con la carga laboral en el Personal de Salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito, en el período de marzo a mayo del 2023”.

Objetivos específicos

1. Identificar los factores de riesgo y la carga laboral en el personal estudiado.
2. “Establecer el estrés laboral en el personal de salud”
3. Asociar los factores de riesgo con la frecuencia de estrés laboral
4. “Recomendar alternativas para disminuir los efectos del estrés laboral en el personal de salud”.

MARCO TEÓRICO

Estrés Laboral

Prevalencia

El estrés ha llegado a niveles de epidemia a nivel mundial lo cual se convierte en un problema de salud mundial latente , hay mucha evidencia que asocia el estrés laboral con efectos adversos sobre el empleado que conllevan a aumento de los índices de absentismo laboral , entre estos efectos se encuentra desordenes cardiovasculares , hipertensión y puede hasta conllevar al abuso de sustancias (Valdés, 2016) (Navinés, Olivé, Fonseca, & Martín-Santos, 2021) sin mencionar que este estrés asociado al ámbito laboral también es uno de los mayores detonantes para enfermedades mentales . Estos efectos en la salud están presentes en aproximadamente 59 millones de personas. Datos a nivel mundial reportan que aproximadamente 3 millones de empleados reportan problemas asociados al estrés laboral, con una prevalencia que varía del 30 al 52%, afectando a 1 de cada 3 trabajadores. Es importante mencionar que el personal de salud e comúnmente presenta mayor riesgo de estrés laboral. (Yan T, 2022) (Sadat Mohammed Y, 2022)

Definición

En la introducción del presente estudio da una visión más amplia del estrés como patología, daremos una breve acotación sobre lo que es el estrés laboral específicamente.

El instituto nacional de salud y seguridad ocupacional define al estrés laboral como el estrés que ocurre cuando las demandas de trabajo son inconsistentes con las habilidades del empleado, con sus expectativas y respuestas emocionales (Yan T, 2022)

“La CDC se refiere al estrés laboral como las respuestas emocionales o físicas dañinas para el trabajador cuando los requerimientos del trabajo no son compatibles con las habilidades , recursos y necesidades del empleado, se importante diferenciar esto con el concepto de “reto” ya que este es un punto importante para un trabajo saludable y productivo , ya que se caracteriza por datos de energía de parte emocional y física ya que la percibimos como una motivación para aprender una nueva habilidad o ser capaces de llevar a perfeccionar un proceso , lo importante es conocer esta diferencia y no

confundirlo con el estrés laboral ya que uno lleva a un sentimiento de relajación y satisfacción al realizarlo y el estrés por otro lado nos lleva a efectos nocivos sobre quien lo presenta. (Sauter & Murphy, 1999)”.

Factores de riesgo

“Hay un consenso general que relaciona al estrés laboral como resultado de una interacción entre las condiciones de trabajo y el trabajador, haciendo esta exposición como principal detonante para una cadena de eventos que pueden llevar a desarrollar esta patología. Con lo que entendemos la importancia en primera instancia de evaluar las condiciones laborales y relacionarlas con cada trabajador, tomándolo como un ente individual con sus características en particular que lo harían idóneo para ocupar diferentes cargos y realizar distintos procesos”.

Estas diferencias individuales tomando en cuenta su personalidad y si estilo de afrontamiento son los más importantes para predecir de forma subjetiva que condiciones laborales podrían resultar en estrés ya que lo que es estresante para una persona puede no ser para otra. Hay ciertas condiciones por ejemplo intrínsecas del trabajo como la sobrecarga laboral que pueden tener un efecto nocivo sobre cualquier empleado que este expuesto. (Sauter & Murphy, 1999)

“En un estudio, exploratorio, descriptivo, observacional cuantitativo y transversal realizado en el año 2022 evaluó los diferentes componentes estresantes y protectores del estrés laboral y la carga mental en el espacio de trabajo de personal de salud en un hospital de Alemania durante el primer mes de pandemia COVID 19. Se incluyó 291 profesionales de la salud que estuvieron expuestos donde 192 fueron enfermeras y 65 médicos, donde los resultados mostraron un mayor índice de estrés en las enfermeras que en el personal médico, de forma general identificaron ciertos factores de riesgo. (Herraiz-Recuenco, Alonso-Martínez, Hannich-Schneider, & Puente-Alcaraz, 2022)”.

- Sexo femenino (muy relacionado a la visión de la carga familiar)
- Exposición directa con pacientes infectados, falta de información
- Falta de equipos de protección
- Falta de experiencia
- Falta de entrenamiento
- Falta de apoyo de superiores
- Salarios insatisfactorios

- Carga laboral

Otro estudio con diseño transversal y descriptivo del año 2021 realizado en Estambul en un grupo de 705 enfermeras que estuvo expuesto al covid 19 en diferentes institutos de salud, para evaluar el estrés en los participantes usaron la escala de percepción de estrés la cual se enfoca en identificar cuan estresante un individuo percibe un evento de la vida diaria, variando en un rango de 0 a 56, con un coeficiente de cronbach de 0,85. Lo cual revelo índices de estrés más alto en quien tenía los siguientes factores, poca experiencia laboral (menor a un año) , empleado de hospital público y sensación de no ser competente para el cargo. (Merve M, 2021)

Entre otros factores encontramos también edades entre 25 y 29 años, casados, sueldos insuficientes, menor nivel de escolaridad, cargas laborales sobre 40 horas, asignados a turnos de fin de semana y nocturnos, falta de personal, mayor responsabilidad, temperatura adecuada. Estos últimos factores se identificaron en un estudio en el año del 2022, es importante mencionar que este estudio se realizó cuando ya la pandemia había llegado a niveles más manejables, con la única diferencia siendo mayor estrés en personal que trabaja para servicio privados comparada con nuestra investigación anterior citada, pudiendo deberse a esta presencia del covid 19. (Sadat Mohammed Y, 2022)

Formar de medir

Hay varias escalas para evaluar el estrés laboral, dentro de esta sección profundizaremos sobre las características de las encuestas que usamos para el desarrollo de nuestro estudio. Dentro de las herramientas que usamos están

- GHQ12 para distrés

Es un instrumento que no ayuda a detectar la morbilidad psicológica en algunos trastornos, es un instrumento corto y comprensión sencilla, usado ya a nivel mundial y traducido a más de 11 idiomas

- Cuestionario de estrés laboral OIT OMS

“Consiste en 25 ítems que permiten valorar diferentes caracteres relacionados a estresores laborales considerado acápites como condiciones ambientales, factores intrínsecos permanentes y temporales, estilo y dirección del liderazgo, recursos humanos, nuevas tecnologías, estructura e incluso el clima organizacional”.

JUSTIFICACIÓN

“Nuestra investigación es relevante ya que tiene como objetivo buscar datos acerca de la prevalencia de Estrés laboral dentro de la población, que si bien es una clase trabajadora, es olvidada , ya sea que por las jornadas largas y extenuantes o también por otros factores demográficos que tienen relación directa con el desempeño de su labor ,todo esto puede englobar aspectos relevantes al apareamiento de esta enfermedad laboral”.

“APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA”

“POBLACIÓN (CRITERIOS DE EXCLUSION E INCLUSIÓN) “

“En la siguiente investigación, se utilizó un estudio de diseño transversal, prospectivo, descriptivo, analítico cuya población está conformada por 87 profesionales de la salud, del hospital de tercer nivel en la ciudad de Quito. Los criterios de inclusión para este proyecto de investigación fueron los siguientes”: médicos especialistas, médicos, residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería, del área de hospitalización tanto clínicos como quirúrgicos.

HERRAMIENTAS

“Nuestro estudio se apoyó en el uso de las dos herramientas, la primera fue la 2da revisión de la encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” En donde su formato nos dio la posibilidad de encontrar las características laborales y sociodemográficas de nuestra población en estudio, junto con sus condiciones de trabajo. Se considero factores psicosociales, de seguridad, carga laboral, ambiente físico. (Gómez, 2020)”.

“Nuestra segunda herramienta utilizada fue el cuestionario de la General Health Questionnaire - 12 (GHQ-12), la cual como finalidad tiene evaluar qué posibilidad tiene nuestro trabajador de estar sufriendo un trastorno a nivel emocional. Se aplicó el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, la misma que tiene una estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo”.

Encuesta

Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica y ghq12 para distrés

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8EPTSRIbtHAg-CMZYa_UuLkN_QBx_PAWncoB0iRInbIGwJw/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8EPTSRIbtHAg-CMZYa_UuLkN_QBx_PAWncoB0iRInbIGwJw/viewform?usp=sf_link)

“Los parámetros a nivel de exigencia que son intrínsecas de nuestro planteamiento de investigación científica pueden generar ciertas complicaciones dentro del proceso de la investigación, de esta forma pudimos identificar un problema que está en trecha relación con principios de no maleficencia y de autonomía, específicamente refiriéndonos a la invasión de la privacidad”.

De la misma forma pudimos encontrar algunos contratiempos para la recolección de los datos, los mismos que son de vital importancia para poder culminar nuestro proyecto de investigación. Entre ellas estaban la falta de confianza para llenar la encuesta de forma sincera por temor a divulgación de datos y que esto conlleve a represalias por parte de la unidad de salud donde trabajan, también dado que nuestra encuesta era algo extensa pudimos evidenciar la dificultad de nuestra nuestros encuestados para culminarla, inferimos que se debe a su ajustada carga laboral, así como obligaciones personales.

Para resolver lo mencionado con anterioridad, recalcamos que toda la información recopilada sería de forma anónima además que sería usada exclusivamente con fines de investigación, de esta forma asegurando que nadie en nuestra muestra se vea envuelto en un problema institucional.

“Criterios de eliminación”:

Negarse a participar en la presente investigación

“Variables”

“VARIABLE INDEPENDIENTE”:

- Condiciones de empleo (carga laboral)

VARIABLE DEPENDIENTE:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Área de trabajo,
- Tiempo que labora
- Tipo de contrato
- Antecedentes patológicos personales
- Asignaciones de tareas
- Áreas de descanso
- Trabajo bajo presión
- Control emocional

Muestra:

“Nuestra muestra se basó totalmente en nuestra población en estudio, es decir se tomó a los 87 participantes que en nuestro caso era el personal de salud del hospital de tercer nivel de donde recabamos la información”.

Sesgos:

Sesgo de selección: Se considera toda la población por lo tanto nuestra muestra no requiere calculo. Cada participante seleccionado es el que cumple con los criterios de exclusión e inclusión

“**Sesgo de publicación:** establecimos no presentar conflictos de intereses de ningún tipo por parte de los investigadores a fin de evitar influencia en los resultados encontrados”.

Sesgos de memoria: En nuestro estudio el tiempo se limitó a 3 meses para poder evitar alguna confusión en cuando a las acciones o hechos que pudieran acontecer fuera de este periodo de tiempo y lleven a interpretaciones distintas a la realidad

Sesgo de entrevistador: La recolección de datos no fue selectiva por parte del entrevistador, por lo que la encuesta no fue creada con el fin de direccionar una respuesta especifica , nos aseguramos que el llenado sea de forma digital.

Instrumentos

En nuestro estudio el instrumento en el que nos basamos para la recolección de datos fue una encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo Con preguntas sobre:

- Identificación
- Datos sociodemográficos
- Datos laborales
- Condiciones de trabajo

“Se utilizó el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, validado para medir el nivel de Estrés Laboral, este cuestionario contiene 25 preguntas , que se agrupan en ítems que valora estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional, la sumatoria de cada pregunta del cuestionario, nos indica el nivel de estrés que padece cada persona y se agrupa a la siguiente escala”:

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

“Para completar el estudio se utilizó el cuestionario GHQ12 PARA DISTRÉS, es un instrumento de tamizaje más utilizado para valorar los niveles de salud mental, este cuestionario consta de 12 preguntas.

La Puntuación de 12 o superiores indican la posibilidad de que la persona esté sufriendo un trastorno emocional”.

Recolección y análisis de datos

“Google Forms fue el medio digital que usamos para elaborar y validar nuestras encuestas, se generó un link en a plataforma y posteriormente se envió a cada uno de los participantes dentro de un plazo estipulado, una vez obtenidas las respuestas de las encuestas por medio de la herramienta de Excel se estableció la base de datos para posterior análisis por medio de EPI info (versión 7.2.5.0). Factores laborales y sociales en cuando a su análisis descriptivo se muestra por medio de frecuencias absolutas y porcentuales en la descripción de estrés laboral Fueron En total 87 participantes pertenecientes a profesionales en áreas de salud, con una distribución en cuanto a sexo de 55 mujeres y 33 hombres, su rango de edad mayoritariamente estaba comprendida entre los 20 y 29 años, además la mayoría eran casados; aunque una cantidad similar eran solteros; Se observó entre los participantes la mayoría son del área quirúrgica, con una igual relación entre medico especialistas y médicos residentes, el 37% del personal trabajaba más de 5 años bajo la dependencia de contrato ocasional”.

- El 52 % del personal en estudio labora en jornadas de turnos rotativo (día y noche) y el 57% no tenía un lugar asignado para descansar, el 21 % del personal presentaba comorbilidades asociadas y se acoplaban bien su horario en un 53% a su vida familiar. **Tabla 1.**

Tabla 1. Factores Sociales de 87 profesionales del área de salud de un hospital de tercer nivel en la ciudad de Quito, asociados al ESTRÉS LABORAL

Variab les	Categorías	n	%
Sexo	Hombre	32	37
	Mujer	55	63
Edad	20 – 29 años	35	40
	30 – 39 años	32	37
	40 – 49 años	16	18
	Más de 50 años	4	5
Estado civil	Soltero	33	39
	Casado	34	40
	Unión Libre	16	18

	Divorciado	3	4
	Viudo	0	0
Área de trabajo	CLINICA	45	52
	QUIRURGICA	42	48
Ocupación	Médico Especialista	25	29
	Médico residente	25	29
	Enfermera	20	23
	Auxiliar de enfermería	17	19
Tiempo que labora en el hospital	1 - 2 años	26	29
	3 a 4 añ-s	29	34
	Mayor de 5 años	32	37
Tipo de contrato	Ocasional	36	41
	Contrato a tiempo indefinido	20	23
	Fijo	31	36
Patologías	SI	18	21
	NO	69	79
Área designada para descansar	SI	37	43
	NO	49	57
Jornada de trabajo	Sólo diurno (de día)	29	33
	Sólo nocturno (de noche)	3	3
	En turnos (rotativos sólo de día)	10	12
	En turnos (rotativos día-noche)	45	52
	Turno diurno	11	11
Acople de horario	Muy bien	13	15
	Bien	46	53
	No muy bien	26	30
	Nada bien	2	2

n= número de casos

%= Número de casos expresado en porcentaje

Fuente: EPI INFO, mayo 2023

- “Dentro de los factores laborales, encontramos una alta frecuencia, que los participantes debían prestar un nivel alto de atención y trabajar de manera muy rápida en un 74%, de igual manera, algunas veces debían realizar tareas complejas en un 41%, el trabajo excesivo fue una sensación presente en un 77% y debían trabajar en plazos cortos y estrictos en un 43%, y un 37 % de los trabajadores tenían tiempo suficiente para realizar sus tareas” (**Tabla 2**).

Tabla 2. Factores laborales de 87 trabajadores

VARIABLES	CATEGORÍAS	n	%
Nivel alto de atención	Siempre	35	37
	Muchas veces	32	37
Atender varias tareas al mismo tiempo	Muchas veces	38	45
	Algunas veces	28	33
Realizar tareas complejas	Algunas veces	36	41
	Muchas veces	27	31
Esconder sus propias emociones	Algunas veces	35	40
	Muchas veces	25	29
	Siempre	18	21
Trabajo excesivo (sensación)	Algunas veces	42	48
	Muchas veces	25	29
	Siempre	8	9
Trabajar muy rápido	Muchas veces	35	40
	Algunas veces	36	41
	Siempre	12	14
Trabajar en plazos estrictos y en corto tiempo	Muchas veces	37	43
	Algunas veces	32	37
	Siempre	8	9
Tiempo suficiente para realizar el trabajo	Algunas veces	37	42
	Muchas veces	28	32
	Siempre	6	6

n= número de casos

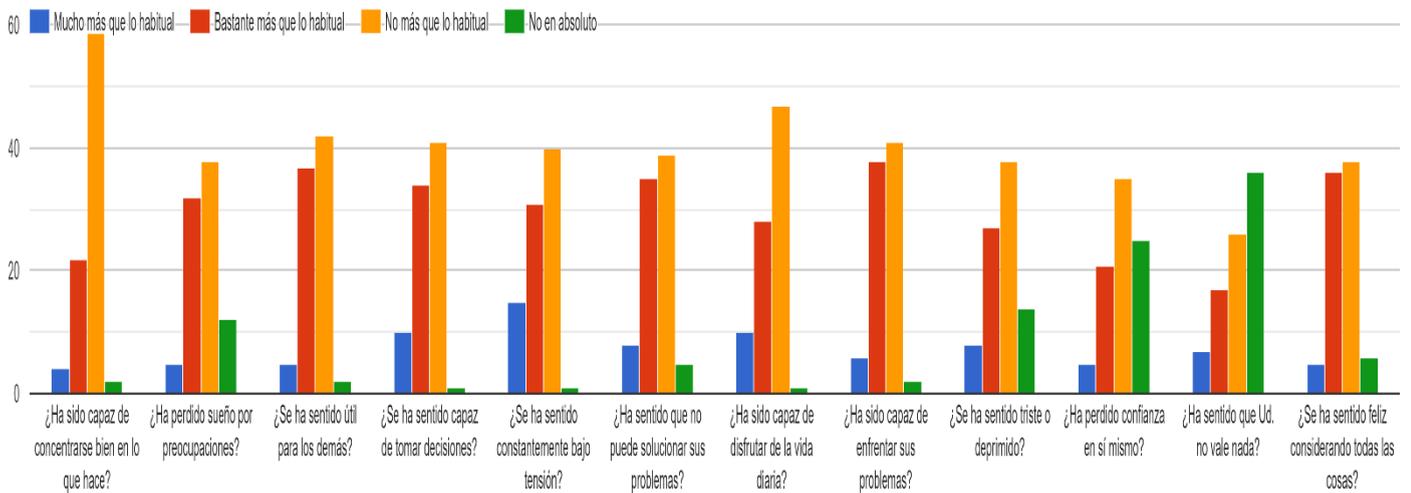
%= porcentaje de número de casos

Fuente: EPI INFO, mayo 2023

- “En cuanto a los niveles de las características del distrés, se encontró todo el personal se encontraba en cierto grado de trastorno emocional y en tal caso, se recomendaría realizar una evaluación clínica pormenorizada” (**Gráfico 1**).

Gráfico 1. Porcentaje de los niveles de las características Estrés Laboral

En las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia usted se ha sentido...?



Elaborado por: Ligia Manyá % Luis Camacho

Fuente: EPI INFO, mayo 2023 cuestionario GHQ- 12

No.	Condición	1 n	2n	3n	4n	5n	6n	7n
		NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	2	22	26	16	17	4	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	3	27	23	20	10	3	1
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	9	18	28	18	11	2	1
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	4	19	29	17	11	4	3
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	9	26	28	10	8	4	2
6	Mi supervisor no me respeta.	14	29	19	12	7	5	1
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	10	33	23	9	8	1	2
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	11	27	35	7	2	3	2
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	10	24	34	8	8	1	2
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	8	25	37	6	7	2	2
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	6	25	32	14	4	1	3
12	“Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo”.	8	30	28	12	4	3	1
13	“Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal”.	11	30	23	12	7	2	2
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	9	30	31	11	3	2	1
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	9	26	30	13	3	2	4
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	9	18	28	18	11	2	1
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	8	28	25	12	9	2	1
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	4	30	31	12	7	2	1
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	7	32	29	9	4	5	1
20	La organización carece de dirección y objetivo.	8	21	37	12	6	2	1
21	Mi equipo me presiona demasiado.	7	23	30	18	4	1	3
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	9	24	39	8	3	2	2
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	9	27	24	13	10	2	2
24	La cadena de mando no se respeta.	10	24	37	7	3	3	3
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	7	19	34	11	6	7	3

ESCALA VALORATIVA DE ESTRÉS

n= número de casos

Elaborado por: Ligia Manyá % Luis Camacho

Fuente: EPI INFO, mayo 2023- Cuestionario Estrés Laboral OIT

- “En la siguiente tabla de escala de valoración de estrés podemos mencionar que el 14 por ciento de personal de salud presenta un nivel intermedio de estrés y un 9 % del personal presenta Estrés, y en un 77% del personal de salud presenta un nivel bajo de estrés”. **tabla 3.**

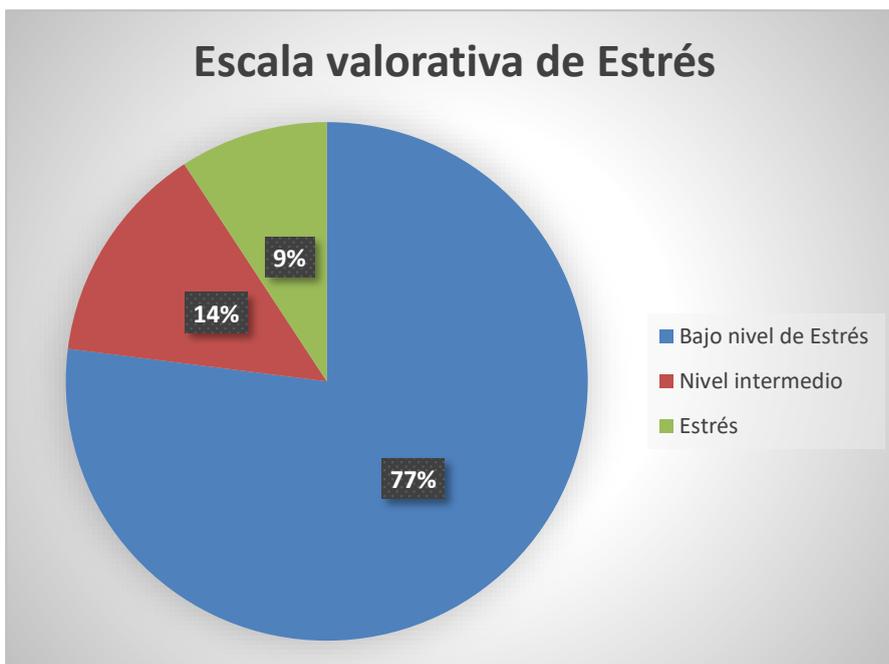
Tabla 3.

Escala valorativa de Estrés	n	%
Bajo nivel de Estrés	67	77
Nivel intermedio	12	14
Estrés	8	9
Alto nivel	0	0

n= número de casos

Fuente: EPI INFO, mayo 2023

Gráfico 2.



Elaborado por: Ligia Manyá % Luis Camacho

Fuente: Epi Info- cuestionario estrés laboral OIT

“En relación del Estrés laboral con respecto al sexo el que prevalece es en las mujeres con 39 caso correspondiente al 55%, la ocupación con estrés laboral corresponde a los médicos residentes con 21 casos corresponde al 84%, el trabajo excesivo las mujeres con 28 casos corresponde al 50%, y los médicos residentes son los que sientes afectados bajo la presión en el trabajo con 9 casos con 26 %”. **Tabla 4.**

TALA 4.

Variable	Característica	Estrés laboral						PX ²
		Sí		No		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Sexo/cefalea	Hombre	16	50	16	50	32	37	0.09
	Mujer	39	55.22	16	44.78	55	63	
Oficio/lumbalgia	Médico Especialista	16	56.34	9	43.66	25	29	0.1
	Médico residente	21	84	4	16	25	29	
	Enfermera	11	64.77	9	35.29	20	23	
	Auxiliar de Enfermería	9	72.73	8	27.27	17	19	
Sexo/Trabajo excesivo	Hombre	14	43	2	25	6	49	1.3
	Mujer	28	50	6	75	10	60	
Profesión/trabajo bajo presión	Especialista	8	25	17	75	25	29	17.5
	Residente	9	26	16	74	25	29	
	Enfermera	4	14	16	86	20	23	
	Auxiliar	2	8	15	92	17	19	

* Valor de P calculado con chi cuadrado

† Valor de P calculado con prueba exacta de Fisher

Elaborado por: Ligia Manyá % Luis Camacho

Fuente: Epi Info

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Hemos podido identificar una gran proporción de trabajadores hoy en día se están viendo afectados por los niveles altos de estrés en su ámbito laboral con valores aproximados de 59 millones, con una medida aproximada de 1 por cada 3 trabajadores. (Yan T, 2022) (Sadat Mohammed Y, 2022). Concluyendo que la presencia de esta patología ha escalado a niveles de epidemia mundial, darle la importancia que se merece es trascendental en nuestro día a día, ya que se ha visto que está asociado a varias repercusiones mentales y físicas, entre ellas emociones como irritación, tristeza y ansiedad con la progresión de depresión en algunos casos , a nivel físico afecta sistema cardiovascular, digestivo, musculoesquelético. Entendemos que gran parte de esa población trabajadora se debe a personal de salud como uno de los principales grupos afectados que se vio exacerbado en el periodo de la pandemia por COVID19. Herraiz-Recuenco, AlonsoMartínez, Hannich-Schneider, & Puente-Alcaraz, 2022). Es importante la identificación de factores de riesgo para desarrollar estrés laboral, como son la carga laboral, la baja escolaridad con sensación de insuficiencia para desempeñar el puesto, el sexo femenino, etc, ya que mediante su identificación podremos realizar medidas adecuadas y a tiempo. (Merve M, 2021).

“Así como también evitar a largo plazo los efectos adversos tanto físicos como mentales atribuidos al estrés laboral. (Sauter & Murphy, 1999) En nuestro estudio analizamos la carga laboral como factor de riesgo para el desarrollo del estrés laboral en personal de salud en un hospital de tercer nivel de la ciudad de Quito. Usando un diseño transversal, prospectivo, descriptivo analítico, en base a una muestra de 87 profesionales del área de la salud, realizamos las encuestas usando como herramientas la segunda revisión de la encuesta a “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” además de (GHQ-12. Nuestra muestra tuvo una mayor relación de mujeres en cuanto a hombres con un 63% y 37% respectivamente, en cuanto a su cargo se vio una distribución homogénea entre especialistas y médicos residentes”.

En cuanto a la carga laboral de nuestros grupos encontramos que más de la mitad (52%) se encuentra laborando en jornadas de turnos rotativos de día y noche, evidenciando una importante falta de espacio físico y a su vez desinterés

por el descanso del personal , ya que 57% del personal mencionado no tenía un lugar adecuado para poder descansar durante la jornada laboral , como especulación podríamos inferir que esto lleva además del estrés laboral que hemos evidenciado a una mayor tasa de errores durante la realización de sus actividad , por lo que sería una buena opción de estudio para futuras investigaciones. Encontramos además que un 53% de la muestra acoplaba de forma adecuada su horario a su vida familiar, sería importante evaluar el tiempo e familia como factor protector en futuros estudios. En cuanto a los factores laborales encontramos que dentro de nuestra encuesta gran cantidad de ellos tenían que trabajar de forma muy rápida con tareas complejas que tenían que prestar altos niveles de atención. quizá esto llevándolos a esa sensación de un trabajo excesivo en un 77% de nuestra muestra, además encontramos que un 63 % del personal no conseguía tiempo suficiente para terminar estas tareas lo cual se podría explicar por lo mencionado con anterioridad.

“Estas circunstancias de trabajo justifican la presencia de estrés en medio de nuestros encuestados. Encontramos que la incidencia mayor está en personal médico residente y de predominio en sexo femenino. Dentro de varios estudios anteriores como por ejemplo el de Herraiz-Recuenco en el año 2022 que evaluó los diferentes componentes estresantes y protectores del estrés laboral y la carga mental en el espacio de trabajo de personal de salud en un hospital de Alemania, obtuvieron conclusiones similares a las nuestras en cuanto a posicionar al sexo femenino como factor de riesgo para presentar estrés laboral”.

Nuestro estudio tuvo una limitación importante en cuanto al tamaño de la muestra, ya que al haber hecho este estudio a nivel nacional en todos los hospitales involucrados dentro del contexto de tercer nivel. Por ende, sugerimos para próximas investigaciones llevar este estudio a nivel nacional y relacionar más factores además de la carga laboral.

Como se pudo analizar en este estudio e personal de salud trabaja en su mayoría en jornadas rotativas de día y de noche, considerando el primer factor de riesgo para el estrés, otro factor que se identificó que a mayoría su trabajo lo realiza de una forma rápida y excesiva con poco tiempo para terminar sus tareas, y son en su mayoría tareas complejas , y no tiene un lugar asignado para descansar, toso esto son factores que se considerar estresores, pero el personal estudiado arrojo que en un 77% presentan bajo nivel de estrés , el 14 % un nivel intermedio y un 9

% tenían estrés, ningún caso de nivel alto. Esto podíamos explicar que luego a este periodo de trabajo extenso, y como son horario rotativo de 24 horas tiene un periodo de descanso que se podría equilibrar y así reponerse de la larga labor que se realiza.

Propuesta de Solución:

Nuestra propuesta gira en torno a disminuir los índices de estrés laboral en población trabajadora en general con enfoque específico en personal de salud, para lo cual generamos las siguientes recomendaciones.

- Promover pausas activas con el fin de mantener descansos dentro de las jornadas prolongadas
- Asignar un área para descanso del personal en turno, principalmente el nocturno
- Implementar consejería sobre higiene alimenticia, mejorando hábitos con el fin de establecer estilos de vida más saludables, como consecuencia llevando a que el personal disminuya la obesidad y el sobrepeso además de evitar la aparición de enfermedades crónicas
- “Sugerencias sobre el ciclo circadiano del sueño, dando consejos proactivos sobre la importancia de un sueño saludable además de tener un descanso adecuado, capacitación de programas enfocados en profilaxis del sueño durante recorridos y viajes “.

“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”

El estrés laboral significa sufrimiento y pérdida por parte de las organizaciones del sentido social y humano del trabajador. Llevando así a una insatisfacción laboral que repercute en el desempeño del profesional de salud.

El presente estudio tiene una mayor importancia entre los profesionales de salud que trabajan con personas y que tienen una mayor implicación emocional. Estos profesionales esperan no solo recompensas económicas por su trabajo, sino también satisfacción personal, sentido de utilidad y reconocimiento social.

Un trabajo enfocado en la salud es aquel en donde el estrés del empleado es equivalente a sus recursos y capacidades intrínsecas, y a su vez extrínsecas tomando en cuenta el apoyo de familiares.

Un ambiente saludable no es solo aquel que está libre de condiciones nocivas, sino que incluye una gran cantidad de factores que promueven la salud. Diferentes maneras hay para que se pueden utilizar y hacer frente a las diversas causas de estrés. Cada una de las instituciones y personalmente debe de buscar en función del tipo de riesgo que asume, el tipo de estrés al que se enfrenta y sus características personales y organizativas.

El estrés se considera un círculo vicioso, ya que no podemos deducir si la carga laboral hace que la persona entre en cierto grado de estrés, o si el estrés me causa cansancio impidiendo así mi desenvolvimiento laboral.

También debemos considerar la importancia de las políticas sociales preventivas y de promoción de soluciones. La política de bienestar establece que la estrategia que deben seguir las empresas para prevenir el estrés de los empleados debe ser global y basada en un enfoque proactivo por parte de la organización.

Cuando se elimina el estrés de los trabajadores, su desempeño mejora y esto favorece a su desarrollo personal y a la salud psicosocial de sus organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Amstem , F., & Shanafelt , T. (2021). Physician distress and burnout, the neurobiological perspective. *Mayo Clin Proc*, 96:763–769.
2. Borja Chanchicocha, P. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en personal de enfermería que labora en áreas críticas de un Hospital de Ecuador.
3. Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales . *Organización Mundial de la Salud* . , 1-27 <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>.
- 4.-Herraiz-Recuenco, L., Alonso-Martínez, L., Hannich-Schneider, S., & Puente-Alcaraz, J. (2022). Causes of Stress among Healthcare Professionals and Successful Hospital Management Approaches to Mitigate It during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Int. J. : A Cross-Sectional Study. Int. J. Environ. Res. Public Health* , 19, 12963. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912963>.
- 5.-Menéndez Pín, T., Calle García, A., Delgado Janumis, D., Espinel García, J., & Cedeño Quijije, Y. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General en la provincia de Manabí, Ecuador. . *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*.
6. Merve M, S. K. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing* . , 30, 533–543 doi: 10.1111/inm.12818.
7. Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica (English Edition)*, 146(8), 359-366.
- 8.-Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-19 pandemia. *Medicina Clinica*, 157(3), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>.
9. Onofre Pérez, L. M. (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. *Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.

10. Sadat Mohammed Y, B. T. (2022). Work-related stress and associated factors among health professionals in zone 1, Afar region, Ethiopia. *Elsevier*.
11. Sauter, S., & Murphy, L. (1999). Stress at work. *NIOSH* , <https://doi.org/10.26616/nioshpub99101>.
12. Tapia, J., Tapia, M., & Rey, M. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología*, RCuR, 23(1), 6.
13. Valdés, M. (2016). El estrés: desde la biología hasta la clínica. . *Ilusbook, ed. Siglantana* .
14. Yan T, J. F. (2022). Occupational stress and associated risk factors among 13,867 industrial workers in China. . *Front. Public Health* , 10:945902. doi: 10.3389/fpubh.2022.945902.
15. Gómez, A. (2020). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. *Medicina y seguridad del trabajo (SciELO)*, 65(257). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000400238
- 16.-Ruiz, F.J., García-Beltrán, D.M., & Suárez-Falcón, J.C. (2017). *General Health Questionnaire-12 validity in Colombia and factorial equivalence between clinical and nonclinical participants. Psychiatry Research*, 256, 53-58. <https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/ghq-12.pdf>

Anexos

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

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.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
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 demasiado 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.							

AGRUPACION DE LOS ITEMS

	Núm. ítems
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Respeto del grupo	8, 19, 23

ESCALA VALORATIVA

Bajo nivel de estrés	< 90,3
Nivel intermedio	90,3 - 117,2
Estrés	117,3 - 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

DESCRIPCION DE RESULTADOS

- < 90,2 → No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
- 90,3 - 117,2 → Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
- 117,3 - 153,2 → Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!
- > 153,3 → Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.

Busca ayuda

“MÓDULO ASPECTOS PSICOSOCIALES”

- 12 preguntas de Distrés (PS.1) GHQ12 PARA DISTRÉS (1)

PS.1 En las últimas 4 semanas, ¿Con qué frecuencia usted se ha sentido...?

	Mucho más que lo habitual	Bastante más que lo habitual	No más que lo habitual	No en absoluto
1. ¿Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
2. ¿Ha perdido sueño por preocupaciones?	1	2	3	4
3. ¿Se ha sentido útil para los demás?	1	2	3	4
4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
5. ¿Se ha sentido constantemente bajo tensión?	1	2	3	4
6. ¿Ha sentido que no puede solucionar sus problemas?	1	2	3	4
7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria?	1	2	3	4
8. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4
9. ¿Se ha sentido triste o deprimido?	1	2	3	4
10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
11. ¿Ha sentido que Ud. no vale nada?	1	2	3	4
12. ¿Se ha sentido feliz considerando todas las cosas?	1	2	3	4