



MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA

INFORME DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: TÉCNICAS DE MINDFULNESS Y SU INFLUENCIA EN LOS PROFESIONALES EN ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA CON ESTRÉS LABORAL DEL HOSPITAL BÁSICO SAN LUIS DE OTAVALO

Alumna: Yajaira Ortiz Pantoja

Tutor: Msc. Pamela Ruales

Quito, febrero de 2021

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA SALUD Y DE LA VIDA PROGRAMA

OpenUIDE

MAESTRÍA DE PSICOPEDAGOGÍA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de investigación, “Título: Técnicas De Mindfulness Y Su Influencia En Los Profesionales En Enfermería De Medicina Interna Con Estrés Laboral Del Hospital Básico San Luis De Otavalo” fue realizado por la señora Ortiz Pantoja Yajaira Pamela la misma que ha sido revisado y analizado en su totalidad, por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad Internacional del Ecuador, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Quito, 4 de febrero 2021

Firma:

Firma:



Firmado electrónicamente por:
RITA PAMELA
RUALES

.....
Msc. Pamela Ruales
Tutor
C.I.: 1713999025

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA SALUD Y DE LA VIDA PROGRAMADAS

PROGRAMA OpenUIDE

MAESTRÍA DE PSICOPEDAGOGÍA

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Yo, Ortiz Pantoja Yajaira Pamela, con cédula de ciudadanía n°100278805-5, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de investigación: "Título: Técnicas De Mindfulness Y Su Influencia En Los Profesionales En Enfermería De Medicina Interna Con Estrés Laboral Del Hospital Básico San Luis De Otavalo", es de mí autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad Internacional del Ecuador, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Quito, 4 de marzo 2021

Firma



Ortiz Pantoja Yajaira Pamela
C.I.: 100278805-5

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA SALUD Y DE LA VIDA PROGRAMA

OpenUIDE

MAESTRÍA DE PSICOPEDAGOGÍA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, Ortiz Pantoja Yajaira Pamela autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador publicar el trabajo de titulación: "Título: Técnicas De Mindfulness Y Su Influencia En Los Profesionales En Enfermería De Medicina Interna Con Estrés Laboral Del Hospital Básico San Luis De Otavalo", en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Quito, 4 de marzo 2021

Firma



Ortiz Pantoja Yajaira Pamela
C.I.: 100278805-5

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a todo el cuerpo de profesionales de la Maestría en Psicopedagogía de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE, por haberme permitido mejorar mi formación académica en esta hermosa profesión.

Agradecer a DIOS quien desde el cielo guía mi camino, mis padres por ser el pilar fundamental de mi desarrollo personal y profesional, a mis hijas Salomé Viera Ortiz y Ehira Viera Ortiz que siempre estuvieron apoyándome durante mi formación académica hasta llegar a culminar mi maestría de Psicopedagogía. Les dedico todo mi esfuerzo en reconocimiento a todo el apoyo que me han dado para que yo pueda estudiar, se merecen esto y mucho más.

A todos ustedes, con mucho cariño

Yajaira Ortiz Pantoja

AGRADECIMIENTOS	1
ÍNDICE.....	2
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
HIPÓTESIS.....	14
OBJETIVOS.....	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos.....	14
ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	14
Estrés laboral.....	16
Tipos de estrés	17
a.Por su duración.....	17
<i>Estrés agudo</i>	17
<i>Estrés crónico</i>	17
b.Por su efecto.....	17
<i>Estrés positivo o Eustress</i>	17
<i>Estrés negativo distrés</i>	18
Etiología	18
a. <i>Factores internos</i>	18
Consecuencias del Estrés Laboral.....	18
Mindfulness	19
METODOLOGÍA	20
Tipo de investigación	20
Métodos.....	20
Técnicas e Instrumentos.....	21

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS	21
Dimensiones	21
<i>a. Clima Organizacional</i>	21
<i>b. Estructura Organizacional:</i>	21
<i>c. Territorio Organizacional</i>	21
<i>d. Tecnología</i>	22
<i>e. Influencia del Líder</i>	22
<i>f. Falta de Cohesión</i>	22
<i>g. Respaldo de Grupo</i>	22
Corrección y calificación	22
Tabla 1	23
<i>Selección de ítems por dimensión de la Escala de Estrés Laboral de OIT/ OMS</i>	23
Tabla 2	23
<i>Normas de interpretación de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS</i>	23
Población.....	23
Muestra	24
Criterios de inclusión	24
Criterios de exclusión	24
Procedimiento y recolección de datos.....	24
Resultados de la encuesta diagnóstica	24
Tabla 3	25
<i>¿Mediante qué estrategias o técnicas enfrenta las situaciones estresantes desencadenadas en su lugar de trabajo?</i>	25
Figura 1	25
<i>¿Mediante qué estrategias o técnicas enfrenta las situaciones estresantes desenadas en su lugar de trabajo?</i>	25
Tabla 4	26
<i>Conoce usted ¿qué son las técnicas basadas en Mindfulness?</i>	26
Figura 2	26

<i>Conoce usted ¿qué son las técnicas basadas en Mindfulness?</i>	26
Tabla 5	26
<i>Sabe usted ¿qué es la atención plena?</i>	26
Figura 3	27
<i>Sabe usted ¿qué es la atención plena?</i>	27
Tabla 6	27
<i>En su lugar de trabajo ¿qué técnicas han implementado para reducir los niveles de estrés laboral?</i>	27
Figura 4	28
<i>En su lugar de trabajo ¿qué técnicas han implementado para reducir los niveles de estrés laboral?</i>	28
Tabla 7	28
<i>¿Estaría de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada?</i>	28
Figura 5	29
<i>¿Estaría de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada?</i>	29
Conclusiones de la encuesta diagnóstica	29
Diseño de las sesiones basadas en Mindfulness.....	30
Tabla 8	30
<i>Diseño de las sesiones de Mindfulness</i>	30
Tabla 9	32
<i>Diseño de la sesión No.1</i>	32
Tabla 10	37
<i>Diseño de la sesión No.2</i>	37
Tabla 11	42
<i>Diseño de la sesión No.3</i>	42
Tabla 12	44
<i>Diseño de la sesión No.4</i>	44
Tabla 13	52

<i>Diseño de la sesión No.5</i>	52
Tabla 14	56
<i>Diseño de la sesión No.6</i>	56
Tabla 15	62
<i>Diseño de la sesión No.7</i>	62
Tabla 16	67
<i>Diseño de la sesión No.8</i>	67
5.6.1. Conclusiones de la intervención basada en técnicas de Mindfulness.....	72
ANÁLISIS DE RESULTADOS	73
Resultados test diagnóstico	73
Tabla 17	73
<i>Área 1: Clima Organizacional</i>	73
Figura 6	73
<i>Área 1: Clima Organizacional</i>	73
Tabla 18	74
<i>Área 2: Estructura Organizacional</i>	74
Figura 7	74
<i>Área 2: Estructura Organizacional</i>	74
Tabla 19	75
<i>Área 3: Territorio Organizacional</i>	75
Figura 8	75
<i>Área 3: Territorio Organizacional</i>	75
Tabla 20	76
<i>Área 4: Tecnología</i>	76
Figura 9	76
<i>Área 4: Tecnología</i>	76
Tabla 21	77
<i>Área 5: Influencia del líder</i>	77
Figura 10	77

Área 5: Influencia del líder	77
Tabla 22	78
Área 6: Falta de cohesión	78
Figura 11	78
Área 6: Falta de cohesión	78
Tabla 23	79
Área 7: Respaldo del grupo	79
Figura 12	79
Área 7: Respaldo del grupo	79
5.2.2.Conclusiones test diagnóstico	80
Tabla 24	80
Resultados generales aplicación del test diagnóstico	80
Resultados encuesta posterior a intervención con técnicas de Mindfulness	81
Tabla 25	81
¿Le pareció beneficioso la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral?	81
Figura 12	82
¿Le pareció beneficioso la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral?	82
Tabla 26	83
¿Comprende la importancia del aquí y ahora gracias al Mindfulness?.....	83
Figura 13	83
¿Comprende la importancia del aquí y ahora gracias al Mindfulness?.....	83
Tabla 27	84
¿Qué actividad le pareció más beneficiosa?.....	84
Figura 14	84
¿Qué actividad le pareció más beneficiosa?.....	84
Conclusiones después de la intervención con técnicas de Mindfulness	85
5.3.Resultados del post test.....	86

Tabla 28	86
Área 1: Clima Organizacional	86
Figura15	86
Área 1: Clima Organizacional	86
Tabla 29	87
Área 2: Estructura Organizacional	87
Figura 16	87
Área 2: Estructura Organizacional	87
Tabla 30	88
Área 3: Territorio Organizacional	88
Figura 17	88
Área 3: Territorio Organizacional	88
Tabla 31	89
Área 4: Tecnología	89
Figura 18	89
Área 4: Tecnología	89
Tabla 32	90
Área 5: Influencia del líder	90
Figura 19	90
Área 5: Influencia del líder	90
Tabla 33	91
Área 6: Falta de cohesión	91
Figura 20	91
Área 6: Falta de cohesión	91
Tabla 34	92
Área 7: Respaldo del grupo	92
Figura 21	92
Área 7: Respaldo del grupo	92
Conclusiones post test	93

Tabla 35	93
<i>Resultados generales aplicación del post test</i>	93
5.4.Resultados del test diagnóstico y post test	93
Tabla 36	93
<i>Área 1: Clima Organizacional</i>	93
Figura 22	94
<i>Área 1: Clima Organizacional</i>	94
Tabla 37	95
<i>Área 2: Estructura Organizacional</i>	95
Figura 23	95
<i>Área 2: Estructura Organizacional</i>	95
Tabla 38	96
<i>Área 3: Territorio Organizacional</i>	96
Figura 24	96
<i>Área 3: Territorio Organizacional</i>	96
Tabla 39	97
<i>Área 4: Tecnología</i>	97
Figura 25	97
<i>Área 4: Tecnología</i>	97
Tabla 40	98
<i>Área 5: Influencia del líder</i>	98
Figura 26	99
<i>Área 5: Influencia del líder</i>	99
Tabla 41	99
<i>Área 6: Falta de cohesión</i>	99
Figura 27	100
<i>Área 6: Falta de cohesión</i>	100
Tabla 42	100
<i>Área 7: Respaldo del grupo</i>	100

Gráfico 28	101
Área 7: Respaldo del grupo	101
Tabla 43	102
<i>Puntajes generales del Cuestionario de estrés laboral de la OIT/ OMS (sin considerar escalas)</i>	102
Figura 29	102
<i>Puntajes generales del Cuestionario de estrés laboral de la OIT/ OMS (sin considerar escalas)</i>	102
Tabla 44	103
<i>Comparación de los resultados de las áreas evaluadas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS</i>	103
Figura 30	104
<i>Comparación de los resultados de las áreas evaluadas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS</i>	104
5.4.2.Conclusiones comparativas test diagnóstico y post test	104
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	105
7. APÉNDICES Y ANEXOS	110
Anexo No. 1. Test diagnóstico	110
Anexo No. 2. Postest	140
Anexo No. 3. Cuadernillo de preguntas y normativa de calificación sobre el Cuestionario Estrés laboral de la OIT/OMS	171
Anexo No.4. Rúbrica de evaluación para resumen escrito	173
Anexo No.5 Rúbrica de evaluación para exposición oral como moderador.....	174
Anexo No.6. Encuesta diagnóstica (antes de conocer acerca del Mindfulness).....	175
Anexo No.7. Encuesta posterior al conocimiento e intervención con técnicas de Mindfulness)	176

RESUMEN

El estrés laboral dentro del entorno hospitalario constituye una de las realidades más preocupantes a nivel internacional, nacional y local, debido a que se supone que estos establecimientos son aquellos que velan por la salud en integridad tanto física como psicológica de las personas en general y por tanto, previenen todo tipo de patologías y enfermedades; sin embargo, por el contrario, varios estudios a lo largo de los años han demostrado que el personal de salud es aquel que presenta altos niveles de estrés debido a al mismo clima y estructura organizacional, sintomatología que, al final de todo siempre acarrea con enfermedades físicas cuando no es detectado, intervenido y tratado a tiempo.

El objetivo de este estudio contribuir a la promoción de la salud integral y bienestar personal consecuente a la reducción del estrés laboral de las enfermeras de medicina interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo mediante la intervención denominada "Trabajando con conciencia y conscientes en el aquí y ahora", que se fundamenta en la aplicación de técnicas de Mindfulness durante ocho (8) sesiones programadas; además, mejorar la concentración, atención y habilidades sociales como la empatía, paciencia e imparcialidad mediante el entendimiento y regulación de su estado de ánimo. Por esta razón, las técnicas utilizadas se centraron en la atención y conciencia plena del participante en otras palabras, se apropiaron de cada una de las emociones, sentimientos, sensaciones y pensamientos presentes en el momento actual, dejando de lado las experiencias pasadas, con el fin de conseguir que la aceptación del "aquí y ahora" se convierta en una herramienta generadora de un estado de ánimo positivo, consecuente del desprendimiento de las sensaciones negativas.

Finalmente, después de la ejecución de las diferentes fases del proyecto se llegó a resultados que revelaron la presencia de niveles de estrés moderado, datos que permitieron corroborar la necesidad de implementar las técnicas de Mindfulness propuesta. Sin embargo, posterior a la intervención, se logró apreciar una disminución significativa de los porcentajes iniciales, de manera que, en la última evaluación, la mayoría de participantes presentó niveles bajos de estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, clima organizacional, Mindfulness, relajación, plena conciencia, conciencia, consciencia.

ABSTRACT

The labor stress within the hospital environment constitutes one of the most worrying realities at international, national and local level, because it is supposed that these establishments are those that watch over the health in integrity as much physical as psychological of the people in general and therefore, they prevent all type of pathologies and diseases; However, on the contrary, several studies over the years have shown that health personnel are those who present high levels of stress due to the same organizational climate and structure, symptoms that, in the end, always lead to physical illness when it is not detected, intervened and treated in time.

The objective of this study is to contribute to the promotion of integral health and personal wellbeing consequent to the reduction of work stress of the internal medicine nurses of the Hospital Básico San Luis de Otavalo through the intervention called "Working with awareness and consciousness in the here and now", which is based on the application of Mindfulness techniques during eight (8) scheduled sessions and also improve concentration, attention and social skills such as empathy, patience and fairness by understanding and regulating their mood. For this reason, the techniques used focused on the attention and full awareness of the participant, in other words, they appropriated each of the emotions, feelings, sensations and thoughts present in the present moment, leaving aside past experiences, in order to achieve that the acceptance of the "here and now" becomes a tool that generates a positive mood, consequent to the detachment of negative feelings.

Finally, after the execution of the different phases of the project, results were reached that revealed the presence of moderate stress levels, data that allowed to corroborate the need to implement the proposed Mindfulness techniques. However, after the intervention, it was possible to appreciate a significant decrease in the initial percentages, so that, in the last evaluation, the majority of participants presented low levels of work stress.

Key words: work stress, organizational climate, Mindfulness, relaxation, full consciousness, awareness, consciousness.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el impacto producido por el estrés laboral presente en la mayoría de los profesionales de salud genera graves consecuencias tanto físicas como psicológicas, por este motivo, es indispensable plantear estrategias y técnicas para contrarrestar los efectos producidos por esta patología, mejor conocida como el mal del siglo XXI.

Con base en la revisión de estudios previos proponemos aplicar la técnica de Mindfulness frente a esta enfermedad, cuya intervención se centra en la reducción de la sintomatología asociada al síndrome en cuestión, con base en el conocimiento de sí mismo y aceptación de su entorno, aspectos que generan una sensación de bienestar dentro del ambiente laboral, de tal manera que se alcance mejores niveles de lealtad, creatividad y productividad (Solari, 2017). Debido a que, el estrés laboral, fundamentalmente se caracteriza por el incremento del cansancio emocional, aumento de la despersonalización y disminución de la realización personal. Se estima que afecta a más de la mitad de los profesionales de salud a nivel mundial de modo que, es una de las principales causas para el elevado coste a nivel organizativo y esencialmente, dentro del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), podemos afirmar que existe una alta prevalencia de estrés laboral, así lo afirma Paredes (2019), especialista en Salud Ocupacional quien posterior a un estudio reveló la existencia de riesgo alto de estrés laboral en el personal sanitario en razón de que entre un 7% y 20% por ciento de profesionales presentaron las tres categorías de burnout, un 25% y 31% por ciento presentaron dos categorías; un 33% y 45% por ciento presentaron una categoría; y un 18% a 21% por ciento no presentó ninguna categoría. Asimismo, entre las enfermeras, auxiliares de enfermería, médicos generales y médicos especialistas, la realización personal (54% y 76%) es la categoría más prevalente, seguido por la despersonalización (43% y 50%) y el cansancio emocional (24% y 36%).

Por ello, es importante que hoy en día todas las instituciones de salud es imprescindible que las áreas responsables de la administración del Talento Humano planteen y promuevan estrategias para mitigar la sintomatología asociada a esta patología de manera que mediante la medición e implementación de mecanismos apropiados, lo controlen y favorezcan en el clima laboral, de modo que, garantizando que la establecimiento de salud cuente con profesionales comprometidos, los mismos que con su contribución permitirán el cumplimiento de los objetivos nacionales en el marco de salud nacional.

A nivel nacional, el MSP ha implementado acciones para mitigar, controlar y prevenir los daños en la salud que puede generar la exposición al riesgo psicosocial, especialmente del síndrome de burnout. Desde el 2017, por el acuerdo interministerial AM-082-2017 para la erradicación

de la discriminación en el ámbito laboral (artículo 9 y disposición general primera), es de obligación para todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores, la implementación de un **programa de prevención de riesgos psicosociales** que permita mejorar las condiciones de trabajo y Salud de los trabajadores (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Bajo esta premisa es fundamental mencionar que a nivel de gestión hospitalaria se debería plantear soluciones eficaces para solventar y disminuir la sintomatología asociada al estrés laboral, ya que influye en la calidad asistencial de los cuidados que se ofrece a los pacientes y casi siempre influye en que el personal de salud presente alteraciones en su salud psicofísica. En este sentido, mediante este proyecto pretendemos dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Es posible mejorar la concentración y atención posterior a la disminución de los síntomas y signos del estrés laboral mediante técnicas de Mindfulness?

¿Por medio de las técnicas de Mindfulness es posible proporcionar herramientas a los profesionales en Enfermería para que éstos puedan entender y regular sus emociones?

¿Podríamos potenciar las habilidades sociales como la paciencia, la empatía, la alegría por el bienestar de los demás o la ecuanimidad mediante las técnicas de Mindfulness?

Por lo tanto, mediante la implementación de técnicas de Mindfulness como estrategia para manejar el Síndrome de Desgaste Profesional aportaremos que, disminuyan los procesos mentales que se sustentan en las experiencias ya vividas, permitiéndoles solucionar los problemas de manera más creativa, generando en el personal respuestas que se adapten a las condiciones labores que están experimentando en ese momento (Kabat, 2016).

Según la experiencia en este tipo de aplicaciones en el ámbito organizacional del área de salud, se sugiere un período de 8 semanas de la implementación de esta intervención para obtener los resultados esperados (Chacante, Sabrera, Ruiz, & Suárez, 2017)., por tanto este aspecto podría considerarse una limitación dentro de nuestro proyecto en razón de los horarios rotativos del personal de enfermería que labora en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, sin embargo mediante la coordinación con el personal administrativo podremos llegar a acuerdos pertinentes.

Por otro lado, la importancia de las técnicas de relajación, meditación, Mindfulness se enmarca en que son tipos de intervención psicoeducativa que tienen como finalidad reducir el malestar psicológico o sufrimiento asociado a situaciones adversas o estímulos que sobrepasan las capacidades personales de los individuos, los cuales al agravarse originan el

estrés laboral. En especial, el Mindfulness forma parte de las terapias reconocidas como alternativas y complementarias identificadas dentro en la denominada Medicina Mente-Cuerpo (Mind- Body Medicine), que se enfoca en “las interacciones entre el cerebro, mente, cuerpo y comportamiento en la forma que los factores emocionales, mentales, sociales, espirituales y del comportamiento afectan a la salud” (National Center for Complementary and Alternative Medicine, 2006). En este sentido, no solamente se enfoca en reducir el estrés, por el contrario, su ámbito es mucho más amplio, ya que sus aplicaciones incluso reducen el malestar psicológico generado por el estrés o por otras situaciones, también es eficaz para reducir la sintomatología asociada con la ansiedad, dolor físico, mejorar el estado de ánimo e incrementa el bienestar general (Asuero, 2012).

HIPÓTESIS

El Mindfulness basado en técnicas de aquí y ahora reducirán la sintomatología asociada al estrés laboral de las enfermeras de Medicina Interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo.

OBJETIVOS

Objetivo general

Contribuir a la promoción de la salud integral y bienestar personal consecuente a la reducción del estrés laboral de las enfermeras de medicina interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo mediante la intervención denominada "Trabajando con conciencia y conscientes en el aquí y ahora", que se fundamenta en la aplicación de técnicas de Mindfulness durante ocho (8) sesiones programadas.

Objetivos específicos

- a. Mejorar la concentración y atención mediante la disminución de los síntomas y signos del estrés laboral a través de la intervención con técnicas de Mindfulness.
- b. Proporcionar herramientas centradas en Mindfulness para que los profesionales en Enfermería puedan mejorar positivamente su estado de ánimo.
- c. Potenciar las habilidades sociales como la paciencia, empatía, imparcialidad y alegría por el bienestar propio y de los demás.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

La implementación del Mindfulness como técnica para la reducción de sintomatología asociada a estrés laboral ha incrementado debido a los múltiples beneficios y resultados comprobados en torno a la mejora del estado de ánimo; en este sentido, a continuación,

presentamos algunos estudios que fundamenten mi propuesta misma que se basa en un método científico verificable y válido a nivel internacional y nacional.

Jiménez & Leyva (2012), en su estudio denominado Estado del Arte del Uso del Mindfulness (Conciencia Plena) en la Disminución del Estrés en las Organizaciones, detallan que esta técnica es una alternativa eficaz para reducir el estrés laboral y también provocar el bienestar en todos los colaboradores de la organización; señalan que la técnica se centra en la habilidad de ser consciente del momento presente, dejando de lado el pasado o el futuro; de manera que, aceptemos las experiencias actuales por más difíciles que parezcan. Por último recalcan que, el uso de esta técnica en el sector organizacional de salud invitamos a los profesionales a aceptar sus emociones, pensamientos y sensaciones que estén en su mente sin buscar cambiarlas, por el contrario, aprovecharlas al máximo y de manera positiva.

Por otro lado, en el estudio titulado Mindfulness en enfermería de atención primaria y su relación con el estrés laboral, los autores describen haber llevado a cabo el proyecto mediante un estudio observacional descriptivo partiendo de una encuesta autocumplimentada sobre el estrés laboral y conocimiento y práctica del Mindfulness, en razón de que esta población está identificada como susceptible en padecer altos niveles de estrés a causa de la implicación psicológica y emocional propia de su trabajo y tipo de organización (Pérula, Pérula, Pérula, Jiménez, & Vaquero, 2016).

En el estudio de Asuero, Rodriguez, Pujol, Berenguera, & Moix (2013), llamado Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness en profesionales de atención primaria y en el de Krasner, Epstein, & Beckman (2009), denominado Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians, han demostrado que las intervenciones frente al estrés laboral enfocadas en el entrenamiento en Mindfulness en profesionales de Atención Primaria han evidenciado que disminuyen los signos y síntomas asociados a Burnout y desgaste emocional ya que contribuyen a que el personal sanitario sea consciente de sus molestias psicológicas y ayuda en el reconocimiento de los sentimientos y pensamientos que posiblemente afectarán su conducta, empatía y asertividad.

Otro estudio ejecutado en profesionales de salud designado Effectiveness of a mindfulness education program in primary health care professionals: a pragmatic controlled trial, concluyó que la formación del personal de salud por medio de un curso en mindfulness de 8 semanas permite la reducción del desgaste emocional, mejora la empatía y el bienestar físico y mental del personal de salud (Asuero, y otros, 2014).

En un trabajo llevado a cabo en médicos de AP de Almería, titulado Reducción de los niveles de estrés y ansiedad en médicos de Atención Primaria mediante la aplicación de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) se comprobó que esta práctica de meditación produce una reducción significativa del estrés y la ansiedad, incluso seis meses después de haber finalizado la intervención (Clemente, 2010).

Con base en esta información, se afirma que la formación con entrenamiento en Mindfulness también ha dado buenos resultados en estudiantes de medicina (Warnecke, Quinn, & Ogden, 2011), y, por tanto, algunos autores la recomiendan para los profesionales de enfermería (Pipe, Dueck, Pendergast, Buchda, & Summers, 2009).

En este contexto posterior al planteamiento del estado del arte, procedemos a detallar los conceptos que fundamenten el estudio;

Estrés laboral

Varios escritos detallan que el estrés constituye un componente innato del ser humano, este se presenta desde la prehistoria debido a que este mecanismo permitía que nuestros antepasados lucharan o huyan ante las diversas amenazas a las que se exponían diariamente para sobrevivir; sin embargo, en la actualidad debido al incremento, frecuencia y persistencia de estímulos estresores provoca una serie de condiciones que entorpecen el desarrollo normal del ser humano en su entorno (Moscoso, 2009).

El estrés laboral se define como “la fatiga física y mental crónica o prolongada, producida en las personas ante la exposición continuada a una situación estresante (Pridicam, 2013, pág. 34). Se caracteriza por una sintomatología específica: agotamiento emocional, despersonalización o actitudes distantes con las personas o el trabajo a realizar, así como sentimiento de baja competencia personal (Moreno, González, & Garrosa, 2001; Barrios & Garzón, 2013).

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (OMS, 2014, pág. 13).

Además, expone que el estrés laboral, afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan, debido a que genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Además, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes (OMS, 2014, pág. 53).

Por su parte, la OIT (2016), conceptualiza al estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (pág. 62).

El estrés, de manera puntual, no supone ningún problema, incluso en determinadas circunstancias, puede resultar beneficioso. Sin embargo, cuando esto sucede de forma continua y prolongada y se produce junto a otros factores, se convierte en una patología nociva para la salud (Torres, 2001).

Tipos de estrés

Fernández (2016), mantiene que el estrés puede ser clasificado con base en el tiempo de duración y los efectos ocasionados en el ser humano.

a. Por su duración

Estrés agudo

Surge dentro de cualquier contexto o entorno especialmente en el laboral del área de salud. Surge de eventos recientes que generan presión y tensión. Generan una respuesta rápida y generalmente violenta. Caracterizado porque “no se extiende por mucho tiempo y luego de solucionarlo desaparecen todos los síntomas” (Andrade & Andrade, 2015, pág. 270).

Estrés crónico

Se origina en medios laborales inadecuados donde es latente el exceso de trabajo, ritmos acelerados y monotonía en la ejecución de las actividades. Surge cuando un estresor se extiende en el tiempo con frecuencia continua.

El estrés crónico puede presentarse cuando las personas se encuentran en situaciones como: “clima laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, actividades lentas y monótonas, trabajos nocturnos y puestos de alta responsabilidad” (Bados, 2015, pág. 128).

b. Por su efecto

Estrés positivo o Eustress

Se interpreta como el estresor que nos motiva a ejecutar determinada actividad con prontitud y eficacia.

Ocurre cuando el individuo es capaz de afrontar la situación estresante, la controla, aunque sea exigente; de modo que, la sensación generada es positiva al ser percibida como un reto (Cassaretto, Chau, Oblitas, & Valdéz, 2017). Asimismo, otro autor plantea que “puede ser un elemento de ayuda, para afrontar nuevos desafíos. En la empresa puede convertirse en un factor para mejorar la productividad” (De La Cruz, 2013, págs. 26-30).

Estrés negativo distrés

Es aquel que desequilibra al ser humano tanto física como psicológicamente, generando consecuencias orgánicas como enfermedades gástricas, y mentales como trastornos ansiosos.

Provoca síntomas físicos y psicológicos en el individuo que lo presenta, dentro de los síntomas físicos se puede mencionar:

Sensación de discomfort, tensión muscular, fatiga, náuseas, consumo excesivo de tabaco y alcohol; mientras que dentro de los síntomas psicológicos encontramos: angustia o depresión, pérdida de interés por la salud y el físico, menor atención en las tareas, agresividad, no finalización de las tareas (Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque, & Lehucher, 2015, pág. 360).

Etiología

La etiología de este síndrome se produce por una exposición crónica del estrés laboral, a largo plazo. Este hecho puede derivar en consecuencias psicofísicas para el profesional de enfermería y, por tanto, producir una afectación social y organizativa (Sánchez, 2014). Es decir, es una respuesta extrema al estrés crónico generado en el entorno laboral.

Los estresores son los elementos o situaciones que provocan respuestas físicas o psicológicas ante situaciones presentadas en el medio ambiente.

García (2016) expone que, el estresor es provocado por la relación entre los factores externos la respuesta que las personas le damos a este, por tanto, no es endógeno al ser humano.

También, puede ser un estímulo estresor “la organización del trabajo que incluye la estructura organizativa, horarios de trabajo, inestabilidad laboral, relaciones con los compañeros, promoción y desarrollo de la carrera profesional e introducción de cambios en el trabajo” (Martínez, 2015, pág. 5).

Asimismo, influyen las características del puesto de trabajo como carga laboral, ritmo del trabajo, responsabilidades, características de la tarea e inseguridad del entorno laboral.

a. Factores internos

Dependen de las características individuales del trabajador, como la “personalidad, recursos personales, salud, variables sociodemográficas como la edad, sexo y género” (Andrade & Andrade, 2015, pág. 271).

Consecuencias del Estrés Laboral

Según Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque, & Lehucher (2015), provoca un efecto túnel; de modo que el colaborador es “menos reflexivo, provocando rigidez y superficialidad mental y, a la vez menos capacidad para asumir responsabilidades” (pág. 360).

De acuerdo con American Psychological Association (APA) (2013), a nivel cognitivo se producen algunos efectos negativos, entre estos enlistamos los siguientes:

Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo y sobre nuestros actos ante los demás, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a perder el control y dificultades para pensar, concentrarse y prestar atención (pág. 169).

Por su parte, Cirera, y otros (2013) enuncia algunas consecuencias a nivel fisiológico, entre estas se mencionan: sudoración, tensión muscular, palpitaciones, temblores, molestias estomacales y gástricas, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultad para tragar, cefaleas, mareos y náuseas. A nivel motor Bados (2015) menciona que es usual que los seres humanos presenten la siguiente sintomatología: “evitación de situaciones estresantes, hábitos nocivos para la salud como fumar, comer o beber en exceso, intranquilidad motora, tartamudeos, llanto fácil e inclusive quedarse paralizado” (pág. 176).

Del mismo modo, los síntomas cognitivos y físicos van acompañados de alteraciones emocionales en el trabajador como apatía, tristeza, preocupación, irritabilidad, entre otros.

Según la American Psychological Association (APA) (2013), la sintomatología emocional abarca “desmotivación, inseguridad, irritabilidad, mal humor, impaciencia, tristeza, agresividad y dificultad para concentrarse y tomar decisiones” (pág. 169).

En este sentido, afecta a los tiempos de atención, aumentando el riesgo de consecuencias graves, como errores en la medicación, falta de reconocimiento de signos y síntomas que ponen en peligro la vida y otras cuestiones primordiales de seguridad del paciente (Sanclemente, Elboj, & Iñiguez, 2015), por lo que las organizaciones sanitarias se enfrentan con una doble responsabilidad: la salud de sus trabajadores y la salud de los pacientes (Mackenzie, Poulin, & Seidman, 2006)

Diversos factores estresantes que sufre diariamente el personal de enfermería, junto al SDP, afectan en su conjunto y de manera directa a la calidad asistencial que los profesionales de este sector ofrecen.

Varios estudios demuestran que cuando los profesionales trabajan con un clima positivo y se encuentran laboralmente satisfechos, la incidencia del estrés laboral es menor, ya que el apoyo social actúa como factor protector frente a este (Botha, Gwin, & Purpora, 2015).

Mindfulness

También es denominado como atención plena, se define como la acción de centrar la atención en el presente de manera que se lo acepte sin juzgar, enfatizando las sensaciones que el propio cuerpo produce, sin valorar ni interferir en lo que sentimos o percibimos en cada instante (Vallejo, 2006).

Otro autor también lo llama consciencia plena ya que es una cualidad innata de la mente humana, que puede ser fortalecida con la práctica.

Clásicamente se le ha definido como la consciencia resultante de prestar atención, con propósito, a la amplia gama de estímulos que pasan por la mente momento a momento, sean estas percepciones, sentimientos o pensamientos, de un modo desprejuiciado, amplio, curioso y amoroso, sin dejarse atrapar por ellos (Kabat-Zinn 2001, citado en Alarcón, 2020, pág. 7). Se le describe también como una serie de prácticas meditativas y como una actitud frente a la vida fruto de las prácticas que es una actitud ecuánime, serena, abierta a la experiencia (Alarcón, 2019, citado en Alarcón, 2020).

Estas prácticas le permiten el contacto con sus recursos internos, desarrollando las fortalezas necesarias que le permitirán enfrentar las situaciones complejas que se les presenten (Kabat, 2016). Los beneficios de esta práctica, de acuerdo a su creador, son “El mindfulness restablece la salud, ayuda a ver con claridad el modo en que vivimos, a encauzar adecuadamente nuestra energía en situaciones estresantes” (Kabat, 2016, págs. 17,18).

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Es un estudio de tipo no experimental mixto puesto que, la investigación cualitativa se enfoca en estudiar las cualidades y características subjetivas del fenómeno en estudio, de modo que permite efectuar un análisis holístico de la información recabada; por otro lado, el carácter cuantitativo favorece la medición y observación estadística de los datos e información durante la ejecución del estudio. La información recabada por las técnicas e instrumentos utilizados no son manipulados ni modificados, por tanto, no se someten a mediciones cuantitativas.

Además, representa un estudio descriptivo- bibliográfico en razón de que la información detallada en el documento es corroborada y fundamentada de manera teórica con base en la revisión bibliográfica de antecedentes actualizados, confiables y verídicos en bases de datos online y físicos acerca del tema abordado.

Métodos

Se fundamentó en el método inductivo mismo que se caracteriza por el análisis de datos e información particular con el objetivo de apoyar a una premisa y llegar a un todo. Del mismo modo, se implementó el método analítico sintético, caracterizado por descomponer un todo en sus partes o elementos para observar las causas y efectos del tema abordado.

Técnicas e Instrumentos

Para llevar a cabo este estudio se procedió a la aplicación de una encuesta inicial y final, compuesta por un guion estructurado de cinco interrogantes en cada momento; esta técnica permite recolectar información, opiniones, y criterios los participantes del estudio enfocadas en un tema previamente establecido.

Por otra parte, se utilizaron test psicológicos, caracterizados por ser una técnica que recoge información acerca de sintomatología asociada a patologías o trastornos mentales la cual es verificada mediante otras herramientas implicadas en el estudio del comportamiento humano.

En este sentido, se escogió como herramienta o instrumento psicológico el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS que mide estresores organizacionales tanto grupales como individuales, en consecuencia, establece tres tipos de respuesta ofrecidos por los trabajadores o personal valorado ante situaciones de estrés. Asimismo, su utilidad radica en la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS

El cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT- OMS consta de 25 preguntas que engloban la estructura organizacional, clima laboral, territorio organizacional, influencia del líder, tecnología, respaldo del grupo y falta de cohesión. La respuesta a cada interrogante determinará si cada uno de los factores mencionados son o no fuentes de estrés (Santos, 2016). Es una de las escalas más utilizadas en Latinoamérica.

Dimensiones

Cada dimensión cuenta con determinadas preguntas que las valoran (tabla 1):

a. Clima Organizacional

Hace referencia a las características que presenta el entorno de trabajado, las cuales están compuestas por factores propios del comportamiento del trabajador y la organización (González, 2016).

b. Estructura Organizacional:

Denota como está organizado el trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus labores y alcanzar sus objetivos (González, 2016).

c. Territorio Organizacional

Se refiere a la relación entre las áreas de trabajo, considerando diversos factores como el conocimiento entre áreas, el control y evaluación de las actividades (González, 2016).

Pretende conocer la relación entre las herramientas tecnológicas utilizadas y las capacidades de los trabajadores, incluyendo conocimientos y que las herramientas contribuyan al trabajo (González, 2016).

e. Influencia del Líder

Busca entender la relación entre el liderazgo que reciben los trabajadores y su relación con alcanzar los objetivos (González, 2016).

f. Falta de Cohesión

Valora tanto la relación como el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa (González, 2016).

g. Respaldo de Grupo

Evalúa el soporte que se brindan los integrantes de un grupo de trabajo en relación con alcanzar las metas propuestas (González, 2016).

Corrección y calificación

Cada participante evaluado deberá calificar las preguntas que conforman el test psicológico con base en la escala de Likert de 1 a 7, en donde 1 es nunca y 7 es siempre. Las interrogaciones se encuentran distribuidas en base a las 7 dimensiones propuestas y, tanto el estrés laboral general como las dimensiones, se tabulan en base a la sumatoria de preguntas y los rangos. Los niveles de estrés laboral se pueden categorizar como bajo, intermedio, estrés moderado y alto (tabla 2), lo mismo ocurre con las dimensiones de la escala (González, 2016). En otras palabras, posterior a la sumatoria total de los puntajes otorgados por cada participante a cada uno de los ítems del cuestionario procedemos a identificar el nivel de estrés laboral de acuerdo con la tabla 2.

Por otro lado, en cuanto a las dimensiones evaluadas, sumamos por separado considerando los numerales descritos en la tabla 1 y consideramos el rango o nivel de estrés labora en cada categoría según lo detallado en la tabla mencionada.

Por ejemplo: si el participante obtuvo como sumatoria total 154 puntos significa que presenta alto nivel de estrés. Por tanto, en las categorías:

Clima organizacional: 26 Nivel moderado de estrés

Estructura organizacional: 25 Nivel moderado de estrés

Territorio organizacional: 20 Nivel moderado de estrés

Tecnología: 21 Nivel alto de estrés

Influencia del líder: 10 Nivel intermedio de estrés

Falta de cohesión: 28 Nivel alto de estrés

Respaldo del grupo: 24 Nivel moderado de estrés

Tabla 1

Selección de ítems por dimensión de la Escala de Estrés Laboral de OIT/ OMS

Categoría	Ítems	Rangos de estrés laboral (niveles)			
		Bajo	Intermedio	Moderado	Alto
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4	10-15	16-27	28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4	10-15	16-27	28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3	9-14	15-20	21
Tecnología	4, 14, 25	3	9-14	15-20	21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4	10-15	16-27	28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4	10-15	16-27	28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3	9-14	15-20	21

*Nota. Esta tabla muestra las dimensiones valoradas por el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS (González, 2016).

Tabla 2

Normas de interpretación de las dimensiones de la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

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

*Nota. Esta tabla muestra normas de interpretación de los puntajes obtenidos tras la aplicación del Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS (González, 2016).

Población

La población de este proyecto está conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de Medicina Interna (según registro de turnos del último período) del Hospital Básico “San Luis de Otavalo”; ubicado en el cantón Otavalo, que pertenece a la provincia de Imbabura.

Se realizaron ocho sesiones semanales en la Sala Situacional; cada sesión contemplará varios ejercicios con una duración de 60 minutos, dirigidas al personal de enfermería que forma parte del Hospital Básico “San Luis de Otavalo”. En la tabla 8 se detalla el esquema de las sesiones de Mindfulness.

Para este estudio no se procedió a obtener el muestreo debido a que la población total participante no supera a las 40 personas. Sin embargo, se usaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Edad comprendida entre 25 y 45 años.
- Mínimo 5 años de antigüedad en la casa de salud.
- Mínimo 7 años de ejercer su profesión.

Criterios de exclusión

- Menores de 25 años y mayores de 45 años.
- Antigüedad menor a 5 años en la casa de salud.
- Menos de 7 años ejerciendo su profesión.

Por lo tanto, con base en los criterios establecidos se determinó una muestra de 30 profesionales en enfermería idóneos para participar en este estudio.

Procedimiento y recolección de datos

Se determinará la conformación de los grupos de la mañana y tarde que participarán en el proyecto, para lo cual se trabajará con el listado del personal de enfermería del Hospital Básico San Luis de Otavalo; en este sentido, se convocará a los dos grupos a una reunión informativa preliminar y posterior a eso se procederá con la aplicación de la primera encuesta acerca de sus conocimientos de Mindfulness, y test psicológicos para denominado el estrés percibido en el último mes.

Resultados de la encuesta diagnóstica

El objetivo de la aplicación de la encuesta se centra en la recolección de información acerca de las herramientas o técnicas usadas para hacer frente al estrés laboral, así como también los conocimientos generales en torno al Mindfulness y sus múltiples beneficios; fue tabulada mediante el software de Excel, donde la frecuencia equivale al número de participantes que escogieron la opción o ítem de respuesta, el cual tras efectuar regla de tres simple da como resultado el porcentaje correspondiente de la totalidad. Por ejemplo: si 4 enfermeras escogen la opción deportes como técnica para enfrentar las situaciones estresantes, significa que 30 es proporcional al 100% y 4 al 13,34%.

Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Tabla 3

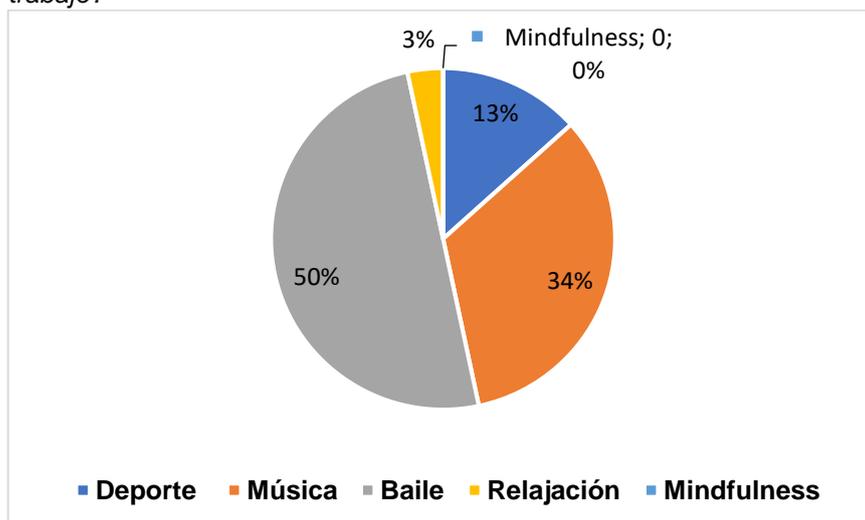
¿Mediante qué estrategias o técnicas enfrenta las situaciones estresantes desencadenadas en su lugar de trabajo?

Estrategias o técnicas	Frecuencia	Porcentaje
Deporte	4	13,34%
Música	10	33,33%
Baile	15	50%
Relajación	1	3,33%
Mindfulness	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Figura 1

¿Mediante qué estrategias o técnicas enfrenta las situaciones estresantes desenadas en su lugar de trabajo?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 15 participantes equivalente al 50%, afirman que utilizan el baile como estrategia, técnica o mecanismo para afrontar los signos y síntomas asociados al estrés laboral.

En este sentido, el baile es una actividad de ocio y recreación que les permite sentirse felices, relajados, optimistas además de ser un medio de distracción diferente al rutinario ya que comparten tiempo con sus amigos, familiares y conocidos (Asuero, y otros, 2014).

Tabla 4

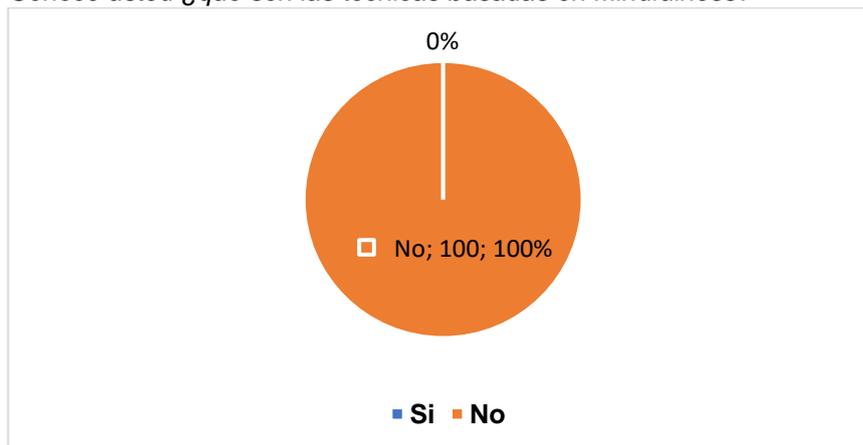
Conoce usted ¿qué son las técnicas basadas en Mindfulness?

Estrategias o técnicas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Figura 2

Conoce usted ¿qué son las técnicas basadas en Mindfulness?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a la totalidad de los individuos participantes en este proyecto señalan no conocer las técnicas basadas en Mindfulness.

Asuero, y otros (2014), en su investigación encontraron resultados similares a los descritos y concluyeron que, previa a la intervención con técnicas de Mindfulness los profesionales participantes no valoraban el aquí y ahora y vivían a la ligera sin apreciar las sensaciones, sentimientos, emociones y pensamientos producto de cada actividad desempeñada por ellos.

Tabla 5

Sabe usted ¿qué es la atención plena?

Estrategias o técnicas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Figura 3

Sabe usted ¿qué es la atención plena?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a la totalidad de los individuos participantes en este proyecto revela no conocer que es la atención plena.

Botha, Gwin, & Purpora (2015), efectuaron un estudio semejante a este; con los datos iniciales de la técnica empleada para recabar información concluyeron que cada uno de los partícipes no disfrutaba del presente y de su aquí y ahora, menos de la ejecución de sus tareas profesionales, individuales o familiares debido a que no prestan atención a las sensaciones, pensamientos, sentimientos o emociones que cada acción le genera.

Tabla 6

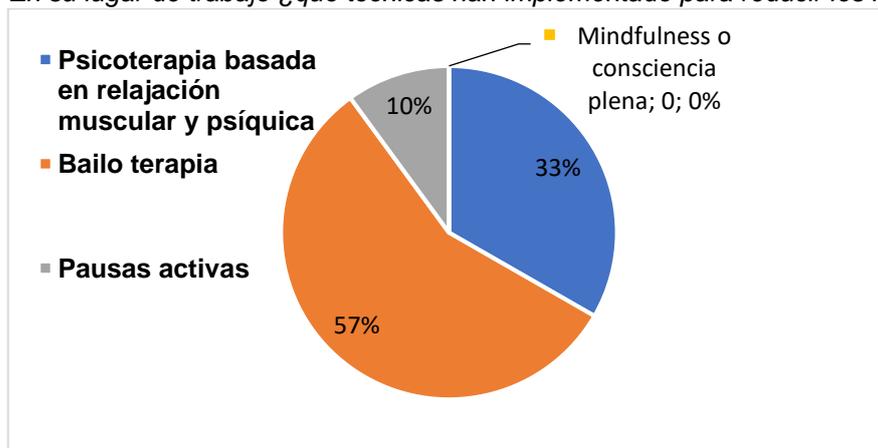
En su lugar de trabajo ¿qué técnicas han implementado para reducir los niveles de estrés laboral?

Estrategias o técnicas	Frecuencia	Porcentaje
Psicoterapia basada en relajación muscular y psíquica	10	33,33%
Bailo terapia	17	56,67%
Pausas activas	3	50%
Mindfulness o consciencia plena	0	10%%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Figura 4

En su lugar de trabajo ¿qué técnicas han implementado para reducir los niveles de estrés laboral?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 17 participantes equivalente al 56,67% asevera que la bailo terapia es la técnica implementada en la entidad de salud para mitigar la sintomatología asociada a estrés laboral, misma que se caracteriza por pensamiento rígido, superficial mental (Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque, & Lehucher, 2015)., preocupación, inseguridad, dificultad en la toma de decisiones, pensamientos negativos autoinfligidos (American Psychiatric Association, 2013)., sudoración, temblores, tensión muscular, molestias gastrointestinales(Cirera, et al. 2013)., y hábitos nocivos para la salud como fumar o comer en exceso (Bados, 2015).

Tabla 7

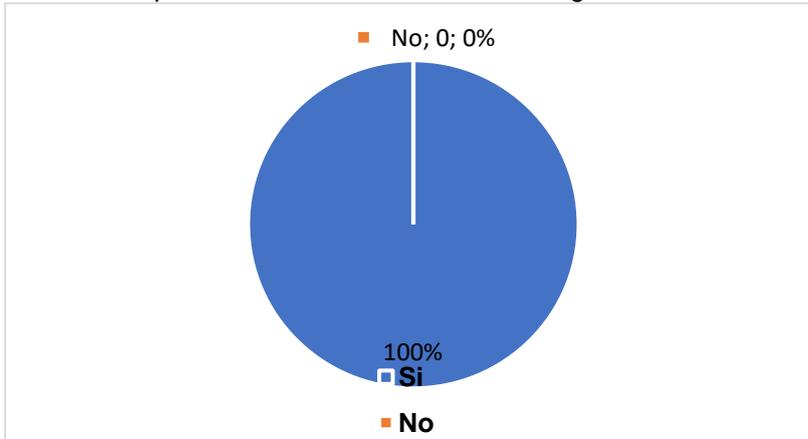
¿Estaría de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada?

Estrategias o técnicas	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Figura 5

¿Estaría de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación de encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a 30 individuos participantes en este proyecto están de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada.

En este sentido, se cita a García (2018), quien asegura que la falta de atención a las sensaciones y emociones que genera cada acción o situación cotidiana no solo afecta en el rendimiento de cualquier tarea, sino que además es una de los orígenes de para no ser felices.

Conclusiones de la encuesta diagnóstica

La información recabada mediante la encuesta diagnóstica evidencia que los profesionales en enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo desconocen las técnicas basadas en Mindfulness y sus beneficios, en especial el enfocado en la reducción y prevención del estrés laboral, patología que es causante de alteraciones cognitivas y físicas que se caracterizan por los cambios bruscos de humor, conflictos en el trabajo, enojo, agresividad, malos tratos a los usuarios, etc.

También, señalan que la bailo terapia es una técnica implementada en la institución de salud pública para reducir el estrés laboral o cualquier sintomatología asociada a alteraciones psicológicas. Detallan que, durante la actividad sienten relajación, tranquilidad y felicidad, sin embargo, posterior a esto, retoman su rutina y nuevamente adoptan una actitud negativa, irritabilidad con todo el personal de salud, usuarios e incluso con su familia.

Los resultados revelan la aceptación de los profesionales en Enfermería de participar en este proyecto, mismo que se centra en identificar los niveles de estrés laboral y también en

intervenir con técnicas de Mindfulness que les permita disminuir la sintomatología asociada a esta patología y a su vez, disfrutar de su trabajo con felicidad, entusiasmo y aceptando el aquí y ahora.

Diseño de las sesiones basadas en Mindfulness

El enfoque para disminuir los niveles de estrés y favorecer la salud laboral de los profesionales en enfermería del Hospital Básico San Luis de Otavalo se fundamenta en técnicas de Mindfulness organizadas en ocho (8) sesiones cada una con una duración de 60 minutos y ejecutadas con materiales como: Ficha de registro, silla con respaldo recto, colchoneta, velas, fósforos, pasas, hoja de papel en blanco, y lápiz de acuerdo con el tema y objetivos de cada sesión; posterior a éstas se solicita un resumen escrito y explicación oral de los aprendizajes adquiridos y antes de dar inicio a una nueva reunión se da paso a la retroalimentación de los conocimientos practicados el día anterior con el fin de evaluar y verificar lo aprendido. La rúbrica de evaluación del resumen escrito y exposición oral como moderador de las técnicas revisadas en la sesión anterior se adjuntan en los Anexos 4 y 5.

Tabla 8

Diseño de las sesiones de Mindfulness

Sesiones	Tema	Fechas	Duración total por sesión (minutos)
Sesión No. 1	Introducción: Mindfulness, sonido y respiración	8, 9, 12, 13, 14 de octubre de 2020	60 minutos
Sesión No. 2	Consciencia corporal	15, 16, 19, 20, 21 de octubre 2020	60 minutos
Sesión No. 3	Heartfulness	22, 23, 26, 27, 28 de octubre 2020	60 minutos
Sesión No. 4	Emociones	29, 30 de octubre 2020 2, 3, 4 de noviembre 2020	60 minutos
Sesión No. 5	Consciencia visual	5, 6, 9, 10, 11 de noviembre 2020	60 minutos
Sesión No. 6	Consciencia del sabor y el olfato	12, 13, 16, 17, 18 de noviembre 2020	60 minutos
Sesión No. 7	Consciencia de los pensamientos	19, 20, 23, 24, 25 de noviembre 2020	60 minutos

Actividad integral de 26, 27, 30 de noviembre 60 minutos
Mindfulness 2020
1, 2 de diciembre de
2020

**Nota.* Sesiones con base en Mindfulness elaboradas por Ortiz (2020)

Tabla 9

Diseño de la sesión No.1

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
Introducción: Mindfulness, sonido y respiración	<p>Describir las generalidades del Mindfulness, sonido y respiración con el fin de identificar los beneficios y principales ejercicios sobre consciencia plena.</p> <p>Conocer la relación entre estrés y la respiración con patrón errático.</p> <p>Entrenar la Respiración Coherente.</p> <p>Aumentar la variabilidad del ritmo</p>	<p>las Mindfulness en la respiración</p>	<p><i>Explicaciones teóricas</i></p> <p>Patrón errático de la respiración. - corresponde a las sensaciones desagradables o dificultad para respirar, ocasionado por respiraciones entrecortadas, demasiados largas o por tiempos muy prolongados de inhalación y exhalación.</p> <p>Respiración coherente. – también denominada coherencia respiratoria; se trata de inhalar y exhalar de forma voluntaria lentamente para aumentar la amplitud de la frecuencia cardiaca.</p> <p>Variabilidad del ritmo cardíaco. - desviación de la media que los latidos cardíacos presentan en un determinado período de tiempo (Jeira, Hernández, & Benn, 2011).</p>	<p>Ficha de registro</p> <p>Silla con respaldo</p>	<p>30 minutos</p>

cardíaco (HRV) y la
Coherencia cardíaca
(patrón coherente).

Mindfulness en la respiración

Implica la respiración profunda para concentrarse o para afrontar cualquier situación de estrés o también respirar de forma pausada y calmada ante una crisis de ansiedad o ataque de pánico debido a que la forma como respiramos influye directamente en la actividad cerebral ya que ésta tiene conexiones con la corteza cerebral donde se registra la percepción, imaginación, pensamientos, aprendizaje, atención y memoria (Girald, 2019).

Pasos

Tome asiento en una postura cómoda en una silla con respaldo recto.

Después, deje que su espalda adopte una postura cómoda y recta colocando sus pies de forma que estén en completo contacto con el suelo, sin cruzar las piernas.

Cierre suavemente los ojos.

Empiece a inhalar el aire dirigiéndolo hacia su vientre, de modo que a medida que el aire ingrese, notará como su vientre se hincha.

La secuencia consiste en inhalar en 4 segundos, sostener en su vientre durante 5 segundos y exhalar o soltar el aire en 4 segundos.

Mientras inhala, sostenga y exhala el aire, traiga la atención a los patrones y sensaciones físicas de su vientre. Para notar estos cambios, coloque una de sus manos en el vientre para que el contacto mano - vientre estimule lo que siente al respirar.

Después de haberse percatado de las sensaciones físicas en su vientre con la ayuda de su mano, prosiga a prestar atención a la pared abdominal poniendo atención a la sensación de estiramiento leve que se da mientras sube la pared abdominal con cada inspiración y como baja al exhalar.

Repetir el proceso durante 30 minutos, recordando que la intención del ejercicio es ser

consciente de la experiencia en cada momento, usando la respiración como base para reconectarse con el aquí y ahora.

Es necesario mencionar que los pasos detallados anteriormente fueron adaptados de la publicación titulada Inicio del proyecto mindfulness (Ruales, 2019).

Meditación
sentada

Meditación sentada

Consiste en la práctica de meditación utilizando una silla con espaldar ubicada en un sitio silencioso, ventilado y con luz natural donde el participante pone atención a su respiración rítmica y pausada.

Pasos

Adopte una postura cómoda sentado en una silla con espaldar donde pueda apoyar su espalda apropiadamente, ubicando sus manos sobre sus muslos son tocarse y relajando los hombros, o en su caso, sentarse sobre un cojín redondo cruzando las piernas en posición de flor de loto.

Ficha de 30
registro minutos
Silla con
respaldo

Inicie con respiraciones lentas, inhalando por la nariz y expulsando el aire por la boca. Utilizará la técnica de respiración 4- 5- 4, es decir inhala contando hasta 4 y trasladando el aire a su vientre de manera que este se infle, sostiene durante 5 segundos y finalmente, suelta contando hasta 4.

Mientras respira, imagine un lugar que le genere tranquilidad (por ejemplo: un campo de flores, riachuelo) e introducirá a su mente pensamiento de calma y tranquilidad.

Mantenga las respiraciones durante 5 minutos, descansar y continuar durante los 30 minutos programados.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Actividad para el hogar	<p><i>Ejercicio contar las respiraciones</i></p> <p>En su casa inicie la práctica contando sus respiraciones, 5 veces (una vez en cada comida y entre cada comida).</p> <p>Cuente las respiraciones sin alterar su respiración de 21 a 1, recordando mantener el patrón 4- 5- 4.</p> <p>Inhala- exhala 21, inhala- exhala 20... de esta manera consecutivamente hasta llegar a 1.</p> <p>Repita el proceso inhala- exhala 1, inhala- exhala 2...</p> <p>Lleve a cabo el proceso 3 repeticiones (3 en orden descendente, es decir, desde 21 a 1 y 3 repeticiones en orden ascendente iniciando en 1 y terminado en 21.</p> <p>Si en algún momento se despista y no recuerda el número de respiración donde se quedó, vuelve a empezar.</p>	5 minutos cada serie
-------------------------	---	-------------------------

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 10

Diseño de la sesión No.2

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración
------	-----------	------------	-------------	------------	----------

						(minutos)
Conciencia corporal	Desarrollar corporal	sensibilidad	Mindfulness caminando	<p><i>Retroalimentación de sesión anterior.</i></p> <p><i>Mindfulness caminando</i></p> <p>Consiste en caminar prestando atención a las sensaciones y experiencias del momento presente cuando se está caminado (García J. , 2018).</p> <p><i>Pasos</i></p> <p>Se inicia la sesión con respiraciones conscientes siguiente el patrón 4- 5- 4 detallado en las sesiones anteriores.</p> <p>Colóquese de pie, tomando contacto con su postura corporal, sintiendo el apoyo y el peso de los pies en el suelo.</p> <p>Pruebe llevar el equilibrio de un lado al otro, tomándose el tiempo que necesite para prestar atención a la sensación de sus pies en el suelo y en torno a su postura.</p> <p>Comience a caminar, prestando atención al momento en que levanta un pie y las sensaciones que crean en el otro. Levante</p>	Ficha de registro	30 minutos

la parte delantera del pie, es decir sus dedos y después aprecie como todo el peso se desvía hacia su talón, Preste atención a las sensaciones del pie, la pantorrilla, rodilla y pierna... Prosiga con el otro pie de la misma manera... Procure que el movimiento no se detenga (aunque sea despacio), que sea fluido y continuado entre paso y paso.

Deténgase unos segundos en pie para tomar conciencia de la experiencia y de tu estado interior. Y posterior, continúe con el ejercicio.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Desarrollar la sensibilidad a las vibraciones rítmicas para favorecer la expresión emocional.

Escuchar música con atención consciente

Escuchar música con atención consciente
Reconocer las vibraciones y notas musicales para asociarlas con las sensaciones, emociones y sentimientos del presente.

Ficha de registro
30 minutos
Colchoneta

Pasos

Recuéstese sobre su espalda, cerrar los ojos e iniciar con respiraciones conscientes, recuerde utilizar el patrón 4- 5- 4 (4 segundos inhala, 5 segundos sostiene el aire en su vientre y 4 segundos para exhalar). Repita las respiraciones durante 5 minutos.

A medida que respira, note cómo el peso de cada zona del cuerpo cae hacia el suelo y percibiendo también la temperatura corporal de cada una de las partes de nuestra figura. El instructor pondrá una música oportuna para la ocasión.

Centre su atención en la melodía, los sonidos y percatarse de las posibles emociones que es capaz de etiquetar como consecuencia de la escucha.

Repita la acción tantas veces como su atención se dirija hacia estímulos o pensamientos diferentes a la música.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Entrenar su atención a la respiración.	Actividad para el hogar	<p><i>Ejercicio un minuto de atención plena</i></p> <p>Consiste en un ejercicio sencillo que llevará a cabo en su hogar por 5 veces y en especial antes de dormir y levantarse.</p> <p>Para iniciar, programará en su celular una alarma que exactamente suene en 1 minuto. Mantenga abiertos sus ojos y durante los 60 segundos centrará toda su atención en su respiración. Recuerde que es un minuto donde deberá concentrarse únicamente en respirar y en las sensaciones que este acto le produce.</p> <p>Seguramente, su mente se distraerá en varias ocasiones, sin embargo, no le de importancia y nuevamente dirija su atención a la respiración.</p>	5 minutos
--	-------------------------	--	-----------

Con el tiempo poco a poco puede extender la duración del ejercicio más de 60 segundos.

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 11

Diseño de la sesión No.3

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
Heartfulness	Familiarizarse con la aceptación y la resistencia en la vida cotidiana. Introducir pensamientos positivos ante encuentros conflictivos con sus compañeros de trabajo.	Modelo A- B- C	<i>Retroalimentación de sesión anterior.</i> <i>Modelo A- B- C</i> Se trata de un ejercicio basado en la expectativa de la posibilidad de cambiar del ser humano por medio de la modificación de los pensamientos distorsionados para facilitar la comprensión del paciente acerca del papel de los pensamientos en los cambios de estado de ánimo. <i>Pasos</i> Adopte una posición cómoda sentado sobre una silla con respaldo y relaje todo su	Ficha de registro Silla con respaldo	60 minutos

cuerpo sincronizando su respiración consciente por medio la técnica 4- 5- 4, previamente entrenada.

Cierre sus ojos y mantenga su respiración, ahora imagine un escenario común con el que casi todas las personas pueden relacionarse, como, por ejemplo, imagínese que va por la calle y al otro lado ve a una persona conocida, usted sonrío y saluda, pero la otra persona pasa de largo sin hacerle caso.

A continuación, exprese cómo se sentirían en esta situación y comente sus respuestas con los compañeros.

Identifique los pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones que originan tal situación.

Escuche atentamente el discurso de cada uno de los participantes si criticar, juzgar y opinar, solamente céntrese en su experiencia.

Repetir el ejercicio con situaciones acontecidas en su entorno laboral siguiendo el mismo proceso.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Experimentar y vivir el presente, el momento actual, el aquí y ahora.

Actividad para el hogar

Observación consciente

Realice el ejercicio 3 veces durante el día (desayuno, almuerzo, cena).

Empiece recogiendo un objeto que tenga a su alrededor. Puede ser una taza de café, un bolígrafo, un lápiz, etc.

Colóquelo en sus manos y lleve toda su atención al objeto. Solo observe.

A continuación, notará una mayor sensación de estar presente en el aquí y ahora durante este ejercicio.

5 minutos
cada
ocasión.

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 12

Diseño de la sesión No.4

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
------	-----------	------------	-------------	------------	--------------------

Emociones

Reconocer las emociones y el involucramiento del cerero. Identificar las reacciones corporales frente a cada emoción.

La práctica de los tres minutos

Retroalimentación de sesión anterior.

La práctica de los tres minutos

Es un ejercicio que dura 3 minutos. Es una actividad en la que se va variando el foco de atención, el punto de anclaje. Durante el minuto uno se centra la atención en un foco amplio, durante el minuto dos se centra la atención en la respiración (anclaje concreto) y durante el último minuto (minuto tres) se vuelve a ampliar el foco de atención (García J., 2018).

Pasos

Adopte la postura de meditación sentada sobre una silla con respaldo procurando sentir comodidad. Sincronice su

Ficha de registro
Silla con respaldo

30 minutos

respiración consciente 4- 5- 4 y si desea cierre sus ojos.

Dirija su consciencia hacia su interior y pregúntese ¿qué es lo que experimento ahora?, ¿qué pensamientos pasan por mi mente?, ¿qué emociones percibo?, ¿qué sensaciones corporales noto?

Sea consciente de la presencia de esas sensaciones, emociones o pensamientos sin tratar de modificarlos.

Ahora, dirija su atención hacia las sensaciones básicas que produce su respiración, sienta como le permiten experimentar el momento presente, como le permiten vivir el aquí y ahora. En ese momento, sienta como su consciencia se expande hacia todo su cuerpo.

Sienta como percibe sensaciones de comodidad mediante su respiración y acepte lo que experimenta y lentamente abra sus ojos apreciando las sensaciones originadas por este ejercicio.

Desarrollar y fortalecer la expresión emocional para evitar la represión de emociones mediante la escritura.

Ejercicio de la escritura

Ejercicio de la escritura
Favorece la toma de consciencia acerca de las pensamientos, emociones y sentimientos originadas ante las diferentes situaciones de la vida cotidiana mediante la expresión escrita de lo que siente y piensa (Andreatta, 2020).

Ficha de registro
Silla con respaldo
Hoja de papel en blanco
Lápiz

20 minutos

Pasos

Tome asiento en una silla con espaldar rígido de modo que pueda apoyar su espalda y descansar.

Inicie la sincronización de su respiración consciente marcando los segundos 4- 5- 4, recuerde apreciar cada una de las sensaciones que genera esta acción.

Recuerde que, sin esfuerzo, escribe y respira, a medida que su cuerpo se relaja las palabras fluyen; si no hay pensamientos, escriba que no hay pensamientos lo importante es prestar atención a la respiración y apreciar el momento presente, el aquí y ahora.

Inhale y exhale, mientras explora sus pensamientos, descubra lo que siente en ese momento y plásmela en el papel.

A medida que respira, perciba cada una de las sensaciones que este acto le produce en su cuerpo,

en su cara, boca, pecho, manos,
piernas, pies, etc.,

Durante 7 minutos explórese,
descúbrase y diviértase
escribiendo todo lo que pase por
su mente en este momento.
Escriba sin prisa, sin esfuerzo, de
manera natural, recordando el
verdadero significado del ejercicio
que es vivir el aquí y ahora.
Escriba lo que siente y desea.

Recuerde volver a la atención a la
respiración una y otra vez
mientras continúa escribiendo,
disfrutando el momento,
manteniendo la alegría y actitud
positiva.

Después, clasifique de acuerdo
con su percepción 5
pensamientos negativos más
recurrentes durante el ejercicio;
después grafique 5 de sus

pensamientos erróneos, es decir aquellos que son falsos y le provocan emociones negativas muy fuertes como ira, tristeza, desdicha (por ejemplo: todos hablan mal de mi), no debe preocuparse por el dibujo únicamente, simbolice cada uno de los pensamientos de esta categoría.

Consiguiente, identifique y ubique en una lista 10 pensamientos positivos y racionales, es decir, aquellos que son verdaderos y le provocan felicidad, optimismo, dicha.

Por último, acepte cada uno de los pensamientos identificados sin criticarse, juzgarse o intentar cambiarlos. Únicamente los reconoce, acepta y deja ir.

*Resumen y expresión oral de
los aprendizajes adquiridos.*

Identificar la importancia de la concentración en actos simples de la vida cotidiana.	Actividad para el hogar	<p><i>Contar 10 segundos</i></p> <p>Este ejercicio lo llevará a cabo 3 veces al día, tomando como referencia cada momento de la alimentación.</p> <p>En esta actividad en lugar de concentrarse en la respiración, usted empezará cerrando sus ojos y se concentrará únicamente en contar hasta 10. Si su concentración tiende a dispersarse, volverá a empezar desde el número 1.</p> <p>Por ejemplo, si usted inicia contando uno...dos...tres...y en ese momento aparece un pensamiento ¿qué prepararé para</p>	5 minutos cada ocasión.
---	-------------------------	--	-------------------------

la cena?, volverá a empezar desde uno.

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 13

Diseño de la sesión No.5

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
Consciencia visual	Reconocer el procesamiento visual para identificar las sensaciones que producen esta actividad.	Trakata (mirada fija) en una llama de vela	<p><i>Retroalimentación de sesión anterior.</i></p> <p><i>Trakata (mirada fija) en una llama de vela</i></p> <p>Permite entrenar a los participantes en su atención plena de modo que, sean conscientes de su respiración, movimientos, sonidos, sentimientos y emociones propias o de sus semejantes, etc., debido a que es un ejercicio</p>	<p>Ficha de registro</p> <p>Silla con respaldo</p> <p>Vela</p> <p>Fósforos</p>	60 minutos

de meditación que incluye ejercicio físico y mental.

Pasos

Coloque una vela encendida a la altura de sus ojos y a una distancia de un brazo desde su cuerpo.

A continuación, adopte la postura de meditación sentada obre una silla con respaldo; empiece con respiraciones conscientes marcando el patrón 4- 5- 4 instruido en anteriores sesiones y a la vez, deje reposar su mirada tranquilamente sobre la llama de la vela. No olvide mantener la respiración consciente.

Su mirada se mantiene fija en la llama de la vela.

Cada vez que la mente se disperse en pensamientos y emociones negativas o positivas, usted conducirá su atención a la llama de la vela de manera que, su mente repose.

Mantener un gesto relajado en todo el rostro, de modo que, los ojos y párpados se sientan cómodos.

No parpadear hasta que los ojos empiecen a incomodar; cuando esto suceda, se cerrarán los ojos y usted descansará todo el tiempo necesario, manteniendo el foco de atención en un espacio mental representado por la oscuridad ocasionada al tener los ojos cerrados.

Cuando comience a generar mucha dispersión mental, usted abrirá los ojos y continuaría

dirigiendo su atención a la llama de la vela.

Volver a repetir el proceso, esta vez nuevamente mantendrá la vista fija en la llama de la vela, pero ahora descansará cerrando los ojos y prestando atención al foco de atención denominado espacio mental donde identificará un suceso que le cause conflicto, reconocerá las emociones que este le provocan y finalmente dejará ir todo lo que le aqueja al soplar y apagar la llama.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Entrenar la atención a la respiración en momentos al azar durante el día.

Actividad para el hogar

Señales de atención
Identifique una señal para centrar la atención en la respiración. Por ejemplo: al

Indeterminado

recibir cualquier notificación en su celular, canto de las aves, sonrisa de una persona, etc.

De este modo, cada vez que aparezca esa señal usted centrará su total atención a la respiración y al momento presente, apreciando cada sensación, emoción, sentimiento o pensamiento el aquí y ahora.

**Nota.* Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 14

Diseño de la sesión No.6

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
-------------	------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------------------

Consciencia del sabor y el olfato

Identificar el sabor, olor y textura de los alimentos. Reconocer las sensaciones que genera comer. Desarrollar la atención plena en el acto de alimentarse.

Mindfulness eating- Ejercicio de la uva pasa

Retroalimentación de sesión anterior.

Mindfulness eating- ejercicio de la uva pasa

Mediante esta práctica el participante estimula todos sus sentidos, de manera que aprecia la textura, olor, sabor y color de la pasa con la finalidad de que tome consciencia sobre sus sensaciones, emociones, pensamientos y sentimientos al momento de comer (García J. , 2018).

Pasos

Siéntese cómodamente en una silla con espaldar recto de modo que pueda apoyarse y relajar los hombros y brazos.

Empiece con respiraciones conscientes marcando tiempos de 4 segundos inhala, 5 segundos sostengo el aire en el vientre y suelto el aire por la boca

Ficha de registro con respaldo Pasas de 60 minutos

durante 4 segundos. Mantenga las respiraciones durante 5 minutos.

Después, tome una uva pasa.

Póngala en la palma de su mano, examine la pasa como si fuese la primera vez que observa un fruto de este tipo.

Tome consciencia de lo que ve: la forma, la textura (pregúntese ¿qué tacto tiene? ¿qué siente al tocarla?), el color, el tamaño, el olor (pregúntese ¿cómo huele?), después apriétela un poco con sus dedos ¿qué nota', ¿qué sucede?

Lleve la uva pasa a su nariz, nota su olor ¿le resulta agradable?

Ahora, de manera lenta y consciente mueva su mano con la uva pasa en dirección a su boca, después, ponga la uva pasa en sus labios y rócelos con ella. ¿Cómo siente su textura en los labios?

Luego, ponga la uva pasa dentro de su boca, siéntala en su lengua, ahora mastique muy despacio tres veces disfrutando cada segundo y luego pare, experimentando realmente el acto de masticar una sola uva pasa.

Antes de deglutir la pasa, preste atención al proceso, intente sentir como pasa por la garganta y recorre el camino hacia el estómago.

Siéntese tranquilamente, respirando, consciente de lo que está sintiendo.

Aunque no le gusten mucho las uvas pasa, esta experiencia resultará fascinante. Nunca habrá saboreado y esperado tanto para tragar un pedazo de comida, es inmenso el placer de hacer un acto plenamente consciente, aprovechando y viviendo el aquí y ahora.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Manejar las emociones difíciles con compasión.	Actividad para el hogar	<p><i>Ejercicio ablanda, tranquiliza y permite</i></p> <p>Empiece con una respiración profunda y recorrer su cuerpo para identificar dónde siente más molestias, por ejemplo: en el vientre, pecho, cuello, hombros, etc.</p> <p>A continuación, ablande la zona del cuerpo identificada, dejando que sus músculos se relajen como si aplicara una toalla caliente a un músculo que le duele.</p> <p>No trate de que se vaya la tensión, sino solo de apaciguar lo que siente de manera lenta.</p> <p>Ahora, tranquilícese en esa lucha que mantiene, ponga su mano sobre el</p>
--	-------------------------	--

pecho y sienta como respira su cuerpo; cálmese a sí mismo como si estuviera calmando a un amigo o conocido, mediante la expresión verbalizada de frases conformantes como: esto duele, pero no durará mucho, tranquilo, todo está bien o simplemente repetir tranquiliza, tranquilizar, tranquilizar...

Nuevamente, permita la presencia de la molestia, abandonando el deseo de que la sensación desaparezca. Deje que el dolor vaya y venga como quiera, como si fuera un huésped que tiene en su casa, mientras tanto, repita permitir, permitir, permitir...

Finalmente, repita las palabras ablanda, tranquiliza y permite... ablanda, tranquiliza y permite...

Recuerde usar estas tres palabras como un mantra que le permite manifestar ternura y autocompasión hacia su sufrimiento.

Tabla 15

Diseño de la sesión No.7

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
Consciencia de los pensamientos	Atender plenamente cada movimiento corporal y las sensaciones y pensamientos que estas originan.	Mindfulness en los movimientos corporales	<p><i>Retroalimentación de sesión anterior.</i></p> <p><i>Mindfulness en movimientos corporales</i></p> <p>Esta práctica radica en la realización de ejercicios corporales como puntos de anclaje para la atención plena (García J. , 2018).</p> <p><i>Pasos</i></p> <p>Inicie el ejercicio con la sincronización de su respiración consciente marcando los tiempos 4- 5- 4 como lo hemos hecho en sesiones anteriores.</p> <p>Mueva lentamente cada parte de su cuerpo, levante lentamente sus brazos, primero el derecho después el izquierdo, mueva sus muñecas y dedos, repita en</p>	Ficha de registro	20 minutos

proceso con sus piernas y pies. Mueva su cuello hacia atrás y delante, derecha e izquierda con el fin de prevenir alguna lesión tendinosa muscular debido a que se llevarán a cabo ejercicios de flexión y extensión de las extremidades superiores e inferiores y demás segmentos corporales.

Empezamos con los brazos, llévelos hacia adelante y atrás de manera lenta y calmada, sienta como se mueven sus articulaciones, aprecie cada una de las sensaciones.

Inmediatamente, muévalos hacia arriba y abajo, recordando prestar atención a las sensaciones originadas por los movimientos.

A la altura de sus hombros, estirará sus brazos de manera horizontal y de manera sincronizada lentamente tocará sus hombros y retornará a la posición inicial.

Repita todos los movimientos de los brazos de manera conjunta, uno tras otro de forma lenta y calmada.

Consiguiente, ubique las manos en su cintura y agache su torso y cabeza hacia adelante y calmadamente regrese a la posición inicial.

Repita el ejercicio, pero ahora con los brazos estirados.

Nuevamente, ubique las manos en su cintura y flexionando las rodillas baje lentamente, a manera de tomar asiento en una silla imaginaria.

Posterior, trabajaremos las piernas. Empiece flexionando su pierna derecha hacia el pecho flexionado y extendiendo de manera pausada hacia adelante y detrás, aprecie las sensaciones que el ejercicio origina. Repita el proceso con la pierna izquierda.

Por último, realice 3 respiraciones profundas extendiendo y flexionando sus brazos estirados sobre su cabeza.

<p>Ser consciente de cada pensamiento durante el día. Identificar las regiones cerebrales involucradas en los pensamientos (córtex frontal, amígdala e hipotálamo).</p>	<p>Ejercicio de atención abierta: etiquetar</p>	<p><i>Ejercicio de atención abierta: etiquetar</i> Se refiere también a la flexibilidad de pensamiento con la apertura a las nuevas sensaciones y percepciones para identificarlas y dejarlas pasar.</p>	<p>Ficha de registro de 40 minutos. Silla con respaldo</p>
		<p><i>Pasos</i> Siéntese sobre una silla con respaldo y cierre sus ojos durante 5 minutos sincronizando su respiración consciente con el patrón 4- 5- 4. Reconozca todos los pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones físicas que aparezcan durante esos 5 minutos, imagine que usted es un cazador.</p>	

Posterior, etiquete los pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones físicas que surgieron. Por ejemplo: dolor, pensamiento sobre el futuro o pasado, conflictos personales.

Acepte cada uno de los pensamientos, emociones, sentimientos y sensaciones físicas que identificó, reconozca que están presentes y déjelo pasar.

Repita: Todo lo que hay lo acojo, sin identificarme ni juzgar.

Por último, chequee como una onda expansiva cada sensación física, sonidos, emociones y pensamientos, de modo que pueda repetir el mismo proceso.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Enfocar su atención consciente a actos simples de la vida cotidiana. **Actividad para el hogar**

Ejercicio cuando lava los platos

La próxima vez que lave los platos, intente hacerlo despacio y con cuidado notando lo que sucede cada segundo. Enfocarse en cómo es el agua y las diferentes sensaciones percibidas en cada utensilio, es decir, note cómo choca el agua con un plato, vaso.

Perciba los cambios pequeños ante el movimiento de la esponja empapada de jabón y las sensaciones al restregar los utensilios.

Mire como la luz se refleja en el agua corriente y como la espuma flota.

Indefinido

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Tabla 16

Diseño de la sesión No.8

Tema	Objetivos	Ejercicios	Actividades	Materiales	Duración (minutos)
------	-----------	------------	-------------	------------	--------------------

Actividad integral de Mindfulness

Integrar todas las actividades utilizadas en las sesiones anteriores de Mindfulness para que los profesionales en Enfermería retroalimenten lo aprendido y sean conscientes de los movimientos, sonidos, sensaciones, emociones, sentimientos y pensamientos identificados durante el programa aplicado.

Body Scan

Retroalimentación de sesión anterior.
Contemplación de las sensaciones corporales Body Scan
Permite que cada participante explore o escanee con curiosidad y sensibilidad las diferentes partes del cuerpo con el fin de aceptar cómo somos sin buscar modificar nada para liberar la energía (García J. , 2018).

Pasos

Recuéstese sobre una colchoneta, cierra sus ojos e inicia con cinco respiraciones consientes, inhalando en 4 segundos, sosteniendo el aire en su vientre durante 5 segundos y exhalando durante 4 segundos.

Posterior, empiece a sentir por los dedos del pie izquierdo, moviéndonos mentalmente por todo el pie, prestando atención a la planta, el talón y el antepié.

Ficha de registro
Silla con respaldo

30 minutos

Llevar la atención a las sensaciones corporales, la sensación del pie al posarse sobre el suelo, al doblar la rodilla, al mantener el equilibrio...

A continuación, subirá por la pierna izquierda, sintiendo, en este orden, el tobillo, la espinilla y el gemelo izquierdos, seguidos de la rodilla y la rótula, todo el muslo, la ingle y la cadera. Luego, continua a los dedos del pie derecho, siguiendo el mismo proceso que hemos hecho con la pierna derecha.

Una vez escaneadas las dos piernas, centrará su atención en la parte pélvica, incluyendo las caderas, las nalgas y nuestros genitales. Pasará a la parte baja de la espalda y el abdomen, que serán su introducción al resto del torso, la parte alta de la espalda, el pecho y las costillas. Es posible que, si está muy concentrado, note el latido de su corazón, especialmente si está un poco nerviosos. También notará como se vuelve consciente del ritmo de su respiración, sentirá como se hinchan y desinflan sus pulmones.

Después, prestará atención a sus omóplatos, clavículas y hombros, siendo estos últimos los nexos de unión entre el torso y los brazos. Al evaluar los brazos, dispondrá de cierta libertad, dado que podrá atreverse a analizar ambos simultáneamente o, si prefiere dedicar más tiempo a la sesión e ir uno a uno.

En los brazos empezará de una forma similar a como lo ha hecho con las piernas, iniciando con los dedos de las manos y los pulgares.

Luego, se moverá sucesivamente a través de los dedos, las palmas de las manos, las muñecas, los antebrazos, los codos, la parte superior de los brazos, las axilas y los hombros de nuevo, que servirán de puente para ir a la parte final del escaneo corporal, la cabeza, pasando por el cuello y la garganta.

Recuerde que durante al escanear cada parte de su cuerpo debe prestar especial atención a las sensaciones.

Resumen y expresión oral de los aprendizajes adquiridos.

Liberar los pensamientos, emociones y sentimientos de amenaza para permitir que el participante se sienta seguro.

Actividad para el hogar

Ejercicio la pausa de la autocompasión

Este ejercicio permite practicar la autocompasión en la vida cotidiana por medio de una pausa.

Se recomienda sea usado cuando se encuentre en medio de una discusión.

Inicie colocando su mano con suavidad sobre su pecho.

Realice una respiración profunda y tranquilizadora. Inhale y exhale, sienta como el aire ingresa a su cuerpo y después sale.

Repita las 3 frases descritas a continuación: Este es momento un momento de sufrimiento. El sufrimiento es

una parte de la vida. Que yo sepa ser amable conmigo misma.

Cuando ya haya practicado algunas veces este ejercicio puede optar por usar estas frases: Esto duele. Todos sufrimos. Qué yo me acepte tal como soy (o: que yo esté a salvo / que me perdone / que yo quede libre de sufrimiento). Finalmente, repita las palabras ablanda, tranquiliza y permite... ablanda, tranquiliza y permite... Recuerde usar estas tres palabras como un mantra que le permite manifestar ternura y autocompasión hacia su sufrimiento.

**Nota.* Elaborado por Ortiz (2020)

5.6.1. Conclusiones de la intervención basada en técnicas de Mindfulness

La exposición de un resumen oral al inicio y retroalimentación al final cada sesión de Mindfulness revela que los profesionales en enfermería comprenden la importancia y pasos de cada ejercicio practicado; además, con el paso de las sesiones se logra apreciar que los participantes de este estudio identifican la secuencia a seguir y cada vez aprecian las emociones, pensamientos, sentimientos y sensaciones del momento y experiencias vividas. Esta conclusión se corrobora con lo expuesto por Krasner, Epstein, & Beckman (2009), quienes detallan que las técnicas de atención plena son aprendidas con facilidad debido a la repetición diaria de cada sesión durante una semana.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultados test diagnóstico

Los resultados obtenidos tras la aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS como herramienta diagnóstica revelan:

Tabla 17

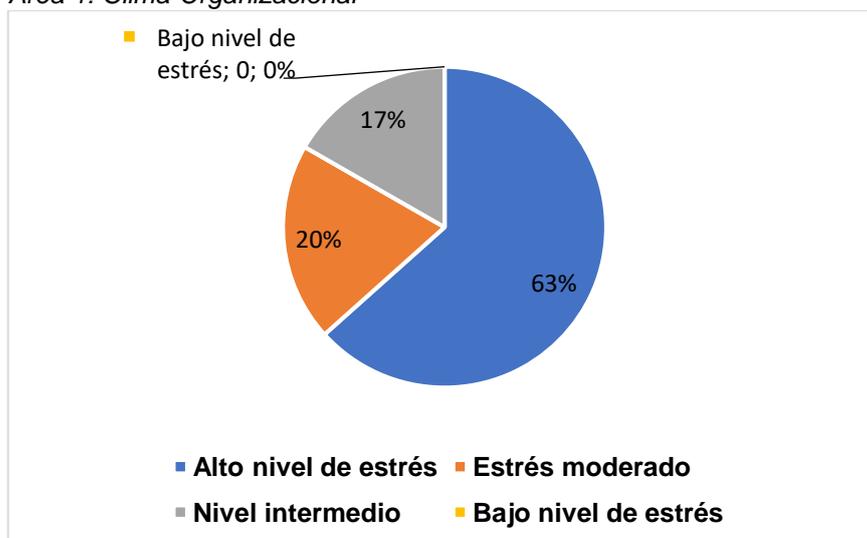
Área 1: Clima Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	19	63,33%
Estrés moderado	6	20%
Nivel intermedio	5	16,67%
Bajo nivel de estrés	0	0%
Total	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 6

Área 1: Clima Organizacional



**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 63,33% equivalente a 30 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de clima organizacional y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de altos niveles de estrés laboral.

Por tanto, dentro del establecimiento de salud, existe visible sintomatología asociada a esta patología, misma que se caracteriza por: “preocupación, temor, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo...” (American Psychiatric Association, 2013, pág. 169)., efectos negativos corroborados estudios efectuados en personal de salud quien afirma sentirse la mayoría del día con dificultades para concentrarse y tomar decisiones, además de intranquilidad, impaciencia y zozobra, situaciones que repercuten tanto en la salud física como mental de las enfermeras y, por ende, también afectan a su desempeño laboral (Clemente, 2010).

Tabla 18

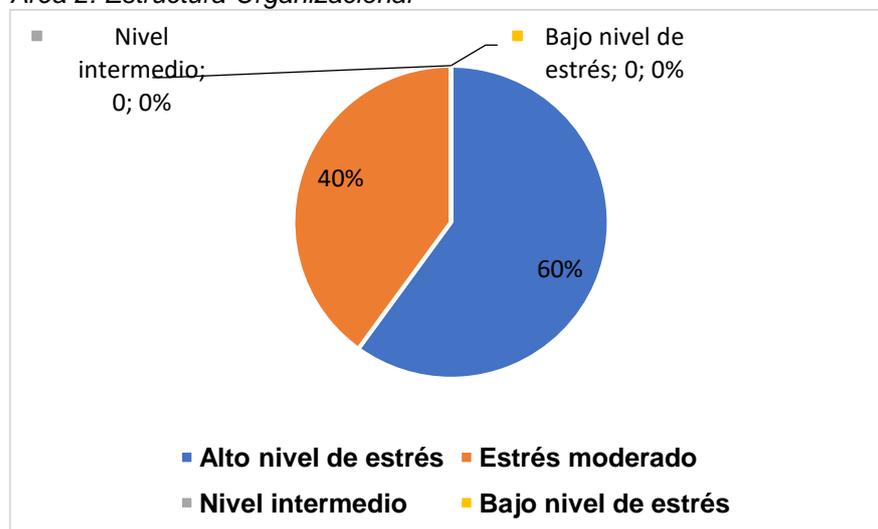
Área 2: Estructura Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	9	30%
Estrés moderado	21	70%
Nivel intermedio	0	0%
Bajo nivel de estrés	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 7

Área 2: Estructura Organizacional



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 70% equivalente a 21 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de estructura organizacional y

con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de moderado estrés laboral. En consecuencia, con estos puntajes podemos afirmar que, las enfermeras perciben esta dimensión como factor desencadenante de estrés laboral, mismo que se caracteriza por “pensamientos negativos sobre nuestros actos ante los demás, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades” (American Psychiatric Association, 2013, pág. 169)., lo que provoca en el profesional de salud irregularidades en cumplimiento de sus funciones y tareas de las cuales son responsables mismas que constan en el manual de funciones de la institución.

Tabla 19

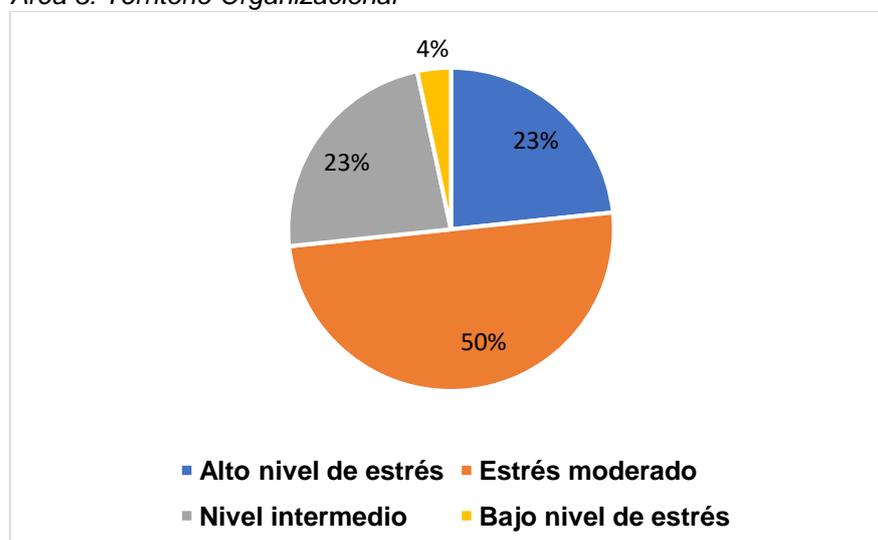
Área 3: Territorio Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	7	23,33%
Estrés moderado	15	50%
Nivel intermedio	7	23,33%
Bajo nivel de estrés	1	3,33%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 8

Área 3: Territorio Organizacional



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 50% equivalente a 15 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de territorio organizacional y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de moderado estrés laboral.

En este sentido, el personal especializado en esta área presenta “temor a perder el control y dificultades para pensar, concentrarse y prestar atención” (American Psychiatric Association, 2013, pág. 169)., sintomatología característica de la patología diagnosticada como estrés moderado.

Tabla 20

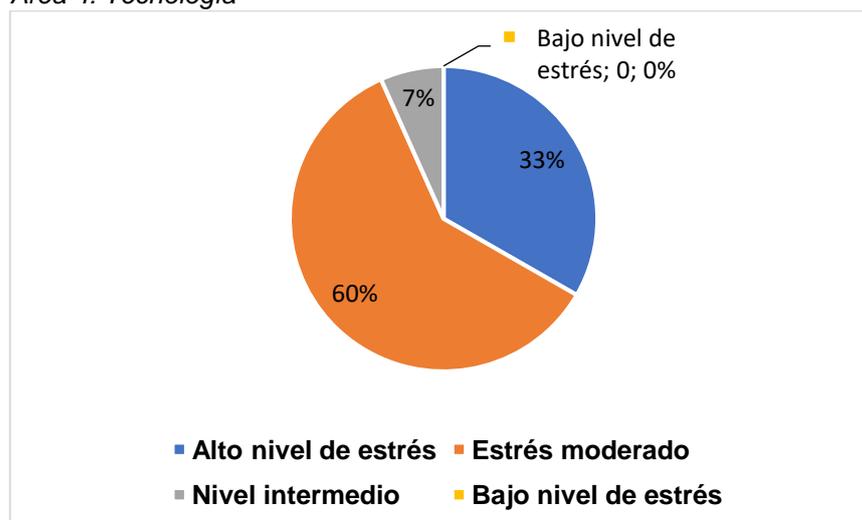
Área 4: Tecnología

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	10	33,33%
Estrés moderado	18	60%
Nivel intermedio	2	6,67%
Bajo nivel de estrés	0	3,33%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 9

Área 4: Tecnología



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 60% equivalente a 18 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de tecnología y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de moderado estrés laboral.

En esta misma línea, es importante señalar que en la actualidad la tecnología se ha convertido en una valiosa aliada para cualquier trabajo, pero en algunos casos, es fuente principal de estrés ya que, en algunos casos, las personas con más edad no cuentan con los

conocimientos necesarios para manejar y acceder a esta, por este motivo con frecuencia presentan signos clínicos como: desmotivación, impaciencia (American Psychiatric Association, 2013), y procuran evitar las actividades percibidas como estresantes (Bados, 2015).

Tabla 21

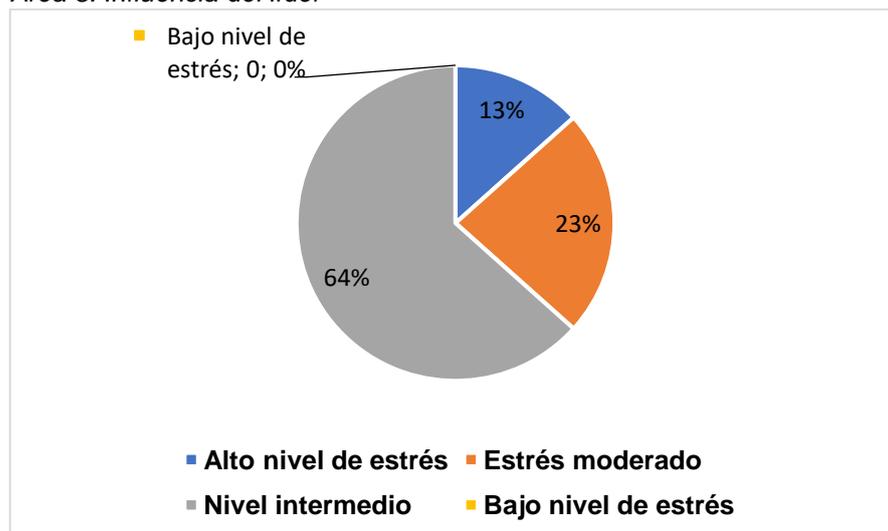
Área 5: Influencia del líder

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	4	13,33%
Estrés moderado	7	23,33%
Nivel intermedio	19	63,34%
Bajo nivel de estrés	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 10

Área 5: Influencia del líder



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 63,34% equivalente a 19 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de influencia del líder y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de nivel intermedio de estrés laboral.

Cabe resaltar que, esta área es considerada un pilar fundamental, ya que el líder debe ser una figura que en lugar de generar tensión en los colaboradores debe producir confianza y seguridad en el ambiente laboral. Sin embargo, en algunos casos, es percibido como un

estímulo estresor que provoca: intranquilidad motora, tartamudeos (Bados, 2015), apatía, mal humor, desmotivación (American Psychiatric Association, 2013).

Tabla 22

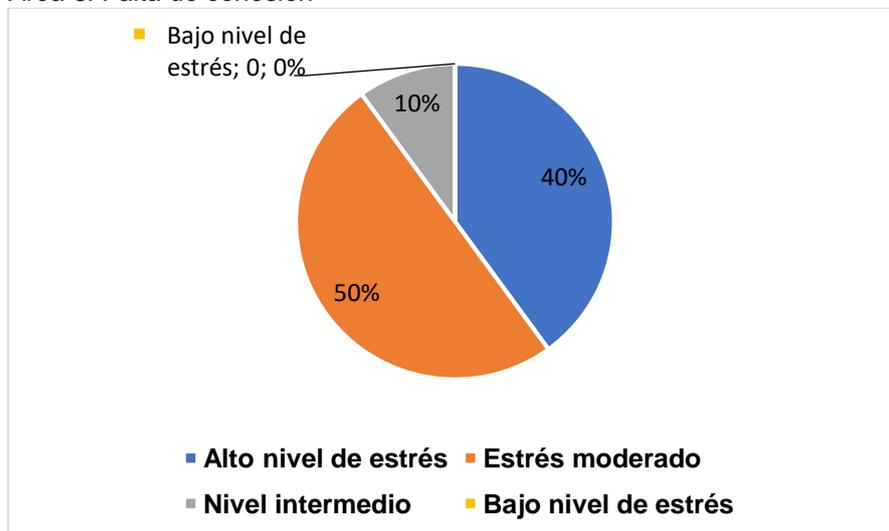
Área 6: Falta de cohesión

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	12	40%
Estrés moderado	15	50%
Nivel intermedio	3	10%
Bajo nivel de estrés	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 11

Área 6: Falta de cohesión



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 50% equivalente a 15 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de falta de cohesión y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de nivel moderado de estrés laboral.

Podemos afirmar que la cohesión grupal entre el personal de este hospital en lugar de generar confianza y tranquilidad como un equipo, presenta falta de enlace lo que genera una carencia del sentido de pertinencia entre los profesionales, entonces, se les dificulta mantener vínculos y orientar sus esfuerzos hacia un mismo objetivo debido a que el trabajo en equipo es

percibido como un agente estresor ocasionando dificultad para concentrarse y tomar decisiones (American Psychiatric Association, 2013).

Tabla 23

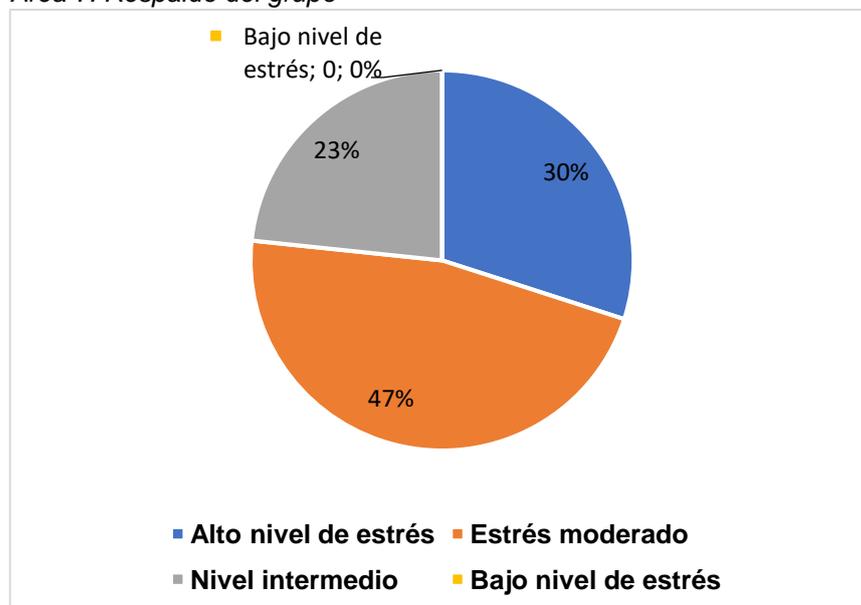
Área 7: Respaldo del grupo

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	9	30%
Estrés moderado	14	46,67%
Nivel intermedio	7	23,33%
Bajo nivel de estrés	0	0%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 12

Área 7: Respaldo del grupo



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 46,67% equivalente a 14 individuos participantes en este proyecto, posterior a la aplicación del test diagnóstico en la dimensión de respaldo de grupo y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de nivel moderado de estrés laboral.

Por tanto, esta área presenta deficiencias, ya que se supone que de la misma depende el apoyo como profesionales, quienes deben enfocarse y apegarse al trabajo en equipo propio

de las casas de salud y por el contrario, es percibido como un estímulo estresor ocasionado sintomatología cognitiva y física asociada al estrés laboral, como por ejemplo: apatía, tristeza, preocupación, irritabilidad (American Psychiatric Association, 2013).

5.2.2. Conclusiones test diagnóstico

Se concluye que los profesionales en enfermería de Medicina Interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo estrés moderado. A continuación, se presenta con mayor detalle los niveles de estrés laboral en torno a las áreas valoradas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/ OMS:

Tabla 24

Resultados generales aplicación del test diagnóstico

Área	Nivel de estrés laboral	Porcentaje
Clima organizacional	Alto nivel de estrés	63,33%%
Estructura organizacional	Estrés moderado	70%
Territorio organizacional	Estrés moderado	50%
Tecnología	Estrés moderado	60%
Influencia del líder	Nivel intermedio	63,34%
Falta de cohesión	Estrés moderado	50%
Respaldo de grupo	Estrés moderado	46,67%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/ OMS

En este sentido, en el área de clima organizacional el 63,33% de profesionales presentan altos niveles de estrés laboral, por tanto, dentro del establecimiento de salud, existe visible sintomatología asociada a esta patología; sin embargo, cabe destacar que este factor es esencial para el apropiado desempeño de los colaboradores de cualquier organización.

Por otro lado, el 70% de participantes indica sintomatología asociada a estrés moderado en el área de estructura organizacional; cabe recalcar que este factor, regula las funciones y tareas encomendadas a cada colaborador de un hospital, con el fin, de que cada uno de ellos las cumplan de manera adecuada y correcta; sin embargo, con estos puntajes podemos afirmar que, las enfermeras perciben como factor desencadenante de estrés laboral la manera como se estructura el manual de funciones.

Asimismo, el 50% de profesionales evaluados presenta estrés moderado en cuanto al área de territorio organizacional, mismo factor que corresponde al espacio personal o el escenario donde cada profesional realiza sus actividades laborales, en este sentido, es esencial que este lugar sea apropiado y le genere bienestar al profesional de salud.

También, el 60% de profesionales en enfermería evaluados presenta estrés moderado en el área de tecnología; empero de ser una gran aliada para el sector de salud, la tecnología es fuente de estrés cuando se desconocen los pasos para hacer uso de esta.

En torno a la influencia del líder el 63,34% presenta bajos niveles de estrés laboral. Es importante mencionar la influencia del líder constituye un estímulo positivo para cualquier colaborador, sin embargo, si se caracteriza por actitudes déspotas se convierte en un estímulo estresor.

Por otra parte, en cuanto al área de cohesión grupal el 50% de resultados refleja estrés moderado; con base en esto se afirma que la cohesión grupal entre el personal de este hospital en lugar de generar confianza y tranquilidad como un equipo, presenta falta de adhesión y enlace entre los profesionales, entonces, se les dificulta mantener vínculos y orientar sus esfuerzos hacia un mismo objetivo.

Por su parte, en el área de respaldo de grupo el 46,67% presenta estrés moderado entonces, es evidente que esta área presenta deficiencias, ya que se supone que de la misma depende el apoyo como profesionales enfocados en el trabajo en equipo propio de las casas de salud.

Con base en los resultados y conclusiones detalladas con anterioridad se revela la necesidad de implementar nuestra propuesta inicial centrada en técnicas de Mindfulness con el fin de reducir los signos y síntomas asociados al estrés laboral y a la vez, favorecer al bienestar tanto físico como mental de los profesionales en enfermería, indispensable para su buen desempeño profesional.

Resultados encuesta posterior a intervención con técnicas de Mindfulness

Tabla 25

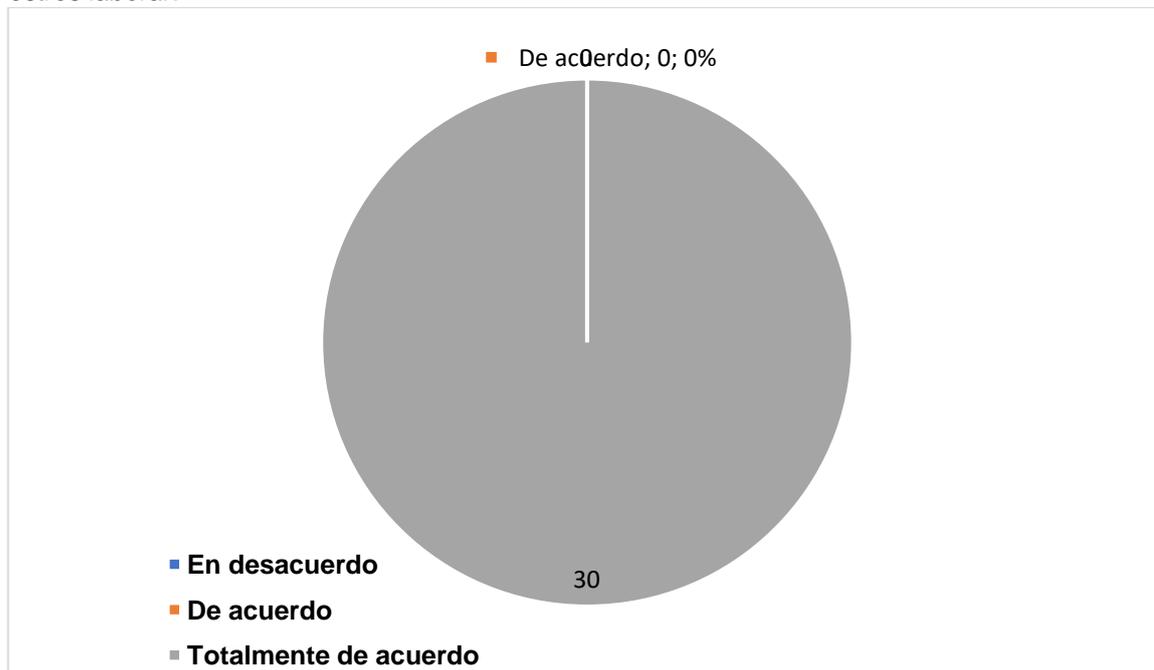
¿Le pareció beneficioso la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	30	100%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta posterior a intervención con Mindfulness

Figura 12

¿Le pareció beneficioso la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral?



**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a 30 individuos participantes en este proyecto, en la segunda encuesta respondieron estar totalmente de acuerdo en que la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral fue beneficiosa.

Clemente (2010), señala que la intervención con Mindfulness permite enfocarse en su atención y consciencia plena y a la vez, aprender y comprender que cada actividad guarda sensaciones, sentimientos y emociones importantes. También señala que mejora su capacidad de concentración, reduce su insomnio y combate su ansiedad lo que genera un estado de calma, claridad mental y serenidad.

Tabla 26

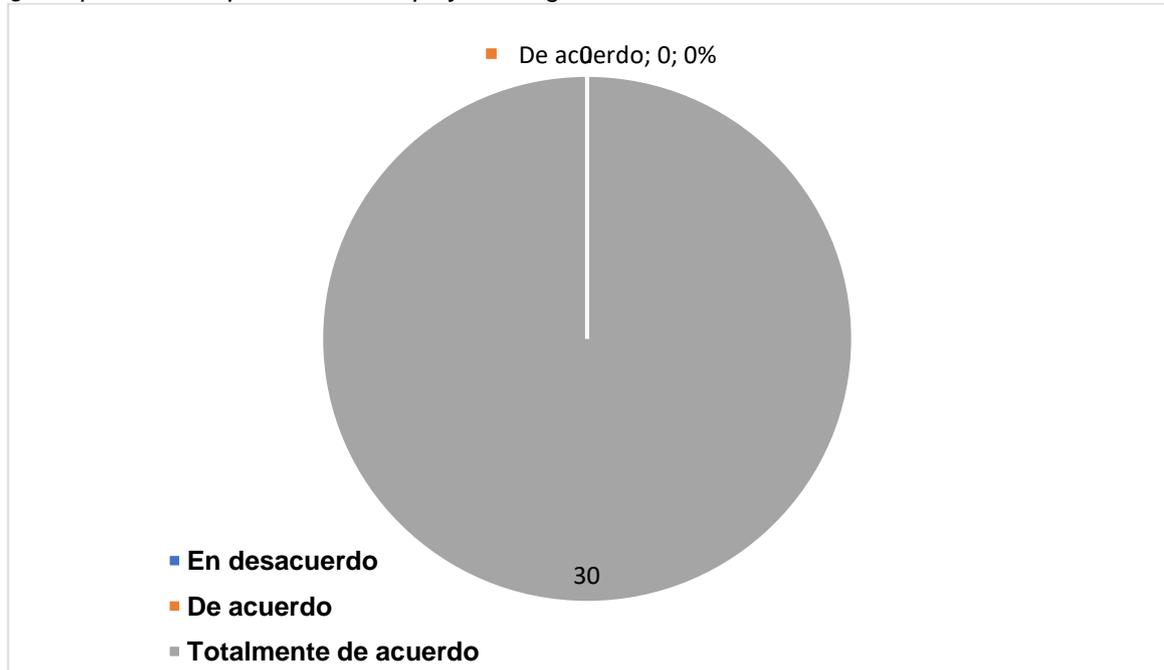
¿Comprende la importancia del aquí y ahora gracias al Mindfulness?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	30	100%
Total	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta posterior a intervención con Mindfulness

Figura 13

¿Comprende la importancia del aquí y ahora gracias al Mindfulness?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a 30 individuos participantes en este proyecto, en la segunda encuesta respondieron estar totalmente de acuerdo en la premisa sobre el aquí y ahora y la importancia que representa en su vida, es decir comprenden que la atención o consciencia plena implica prestar atención a las cosas tal y como son en el momento presente, sean como sea estas, aunque no como queramos.

En este apartado radica la importancia aceptar el presente con actitud positiva, apertura y disposición a la realidad, sin juzgar o renegar por lo acontecido, acciones que pueden ser fortalecidas con la meditación y respiración consciente ya que permiten regular las funciones superiores y percibir sensaciones, emociones y sentimientos positivos (felicidad, entusiasmo, energía) para sí mismo y los demás.

Tabla 27

¿Qué actividad le pareció más beneficiosa?

	Frecuencia	Porcentaje
Mindfulness en la respiración	0	0%
Mindfulness caminando	0	0%
Mindfulness en el movimiento	0	0%
Mindfulness eating	0	0%

Todas	30	100%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta posterior a intervención con Mindfulness

Figura 14

¿Qué actividad le pareció más beneficiosa?



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación encuesta posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, el 100% equivalente a 30 individuos participantes en este proyecto, en la segunda encuesta respondieron que todas las técnicas de Mindfulness resultaron beneficiosas debido a que cada una complementa a la otra y les dio secuencia a las sesiones.

La Atención Plena permite mejorar el estado de ánimo mediante el arte de hacer conscientes las sensaciones de su cuerpo que por lo general pasan desapercibidas. Conjuntamente, con la inteligencia emocional que mejora la autoconciencia de los sentimientos y emociones y también trabaja la empatía y el reconocimiento de las emociones propias y ajenas lo que favorece las relaciones interpersonales entre colaboradores y también con los miembros de su familia, ya que se muestran menos irritables, enojados o agresivos y, por el contrario, pueden mostrarse alegres y optimistas a pesar de cualquier situación (Andreatta, 2020).

Las dos últimas interrogantes de la encuesta fueron abiertas, es necesario describir que las respuestas fueron expresadas de manera oral donde cada profesional de enfermería describió sensaciones, percepciones, emociones y sentimientos similares de los cuales se efectuó un análisis cualitativo y es presentado en los siguientes párrafos:

¿Cómo se siente después de las 8 sesiones de intervención en Mindfulness?

De los 30 profesionales en enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, todos los participantes en la redacción de sus respuestas señalan sentir y percibir que sus problemas de sueño y malestar físico se redujeron significativamente, ya que se sienten relajados y alejados de sus preocupaciones, situación que también les ha permitido mejorar su concentración en cada actividad.

Además, describen en el texto que comprendieron la importancia de ser conscientes al respirar e inclusive al comer, y que ahora disfrutaban de cada sabor, olor, textura y color de los alimentos, aprovechando al máximo las sensaciones positivas que esta necesidad fisiológica le proporciona a su organismo.

¿Qué piensa después de las 8 sesiones de intervención en Mindfulness?

De los 30 profesionales en enfermería que rotan en el área de medicina interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, todos los participantes señalan que posterior a las 8 sesiones piensan que su creatividad fue potenciada, ya que presentan un estado de calma mental lo que les ayuda a generar nuevas ideas ya que sus emociones y sentimientos negativos fueron desplazados y se centraron en el momento actual, lo que les hace más libres y creativos.

Conjuntamente, indican que lograron centrar y enfocar sus acciones en el presente, soltando todas las sensaciones, emociones, sentimientos y pensamientos bloqueados por la negación, remordimiento e incapacidad de aceptación de dejar el pasado atrás y empezar a vivir y disfrutar de cada sensación que el presente, aquí y ahora les ofrece.

Conclusiones después de la intervención con técnicas de Mindfulness

Se concluye que los profesionales participantes en este estudio recibieron la información teórica y práctica con respecto al valor y significancia de prestar atención plena al presente, focalizando su consciencia en los acontecimientos del aquí y ahora para liberar bloqueos emocionales y de pensamiento ocasionados por reprimir situaciones conflictivas pasadas.

La intervención con Mindfulness promovió la salud laboral a través de la Atención Plena por medio de la aceptación y afrontamiento de su realidad inmediata sin juzgarlos o renegar por estos, es decir, tomaron estas estrategias como una herramienta que mejora la percepción del suceso y por tanto, reduce la sintomatología asociada al estrés laboral., mejorar la concentración, atención, estado de ánimo y potenciar las habilidades sociales como la paciencia, empatía, imparcialidad y alegría por el bienestar propio y de los demás.

5.3. Resultados del post test

Los resultados obtenidos tras la aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS como herramienta post test evidencian:

Tabla 28

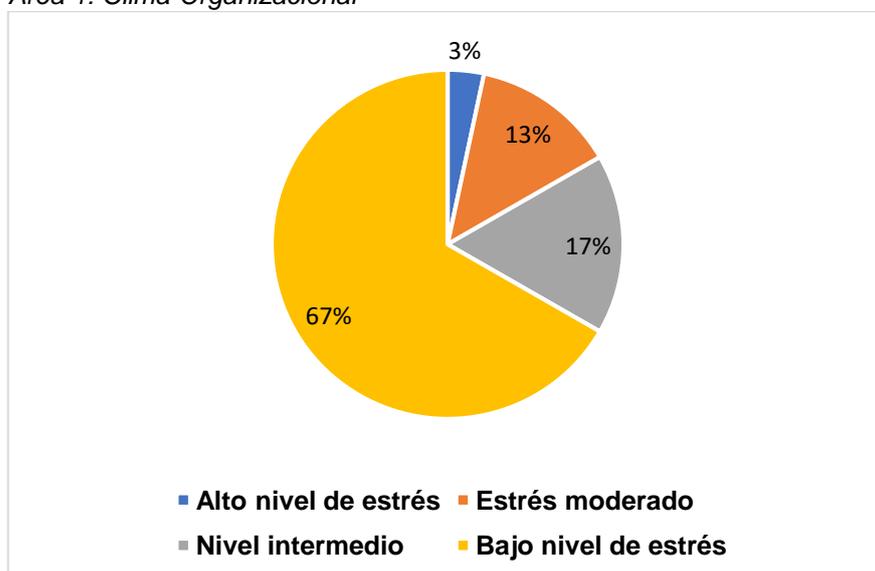
Área 1: Clima Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	1	3,33%
Estrés moderado	4	13,33%
Nivel intermedio	5	16,67%
Bajo nivel de estrés	20	66,67%
Total	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura15

Área 1: Clima Organizacional



**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 20 participantes equivalente al 66,67% posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS en la dimensión de clima organizacional y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

En este sentido, los niveles bajos de estrés laboral hacen referencia a que las personas cuentan con las herramientas necesarias para hacer frente a las tareas que exceden sus capacidades tanto físicas como mentales (Andreatta, 2020).

Tabla 29

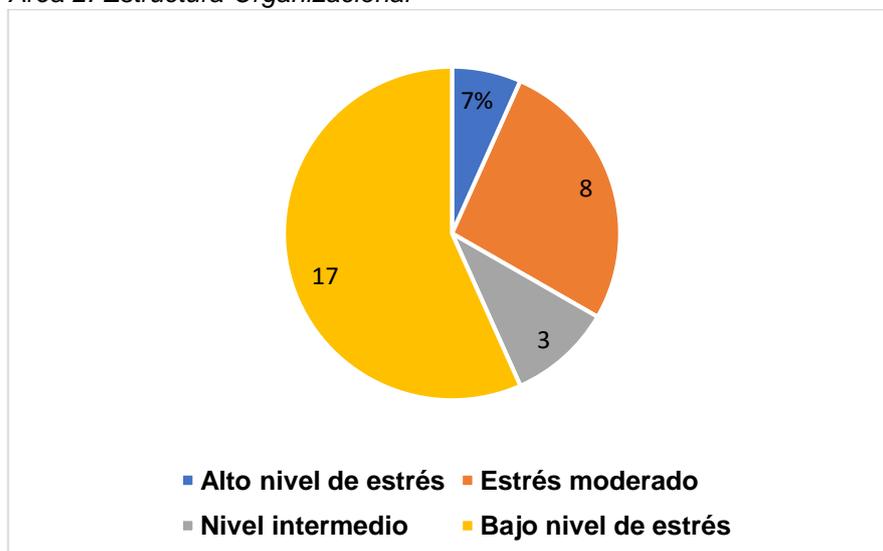
Área 2: Estructura Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	2	6,67%
Estrés moderado	8	26,66%
Nivel intermedio	3	10%
Bajo nivel de estrés	17	56,67%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 16

Área 2: Estructura Organizacional



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 17 individuos participantes equivalente al 56,67%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS en la dimensión de estructura organizacional y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Entorno a esta categoría, es importante recalcar los múltiples beneficios obtenidos por el entrenamiento en Mindfulness y la notable mejoría proporcionada por las múltiples actividades y ejercicios aprendidos, mismos que, permiten encontrar un estado de calma mental (De Vibe, 2013).

Tabla 30

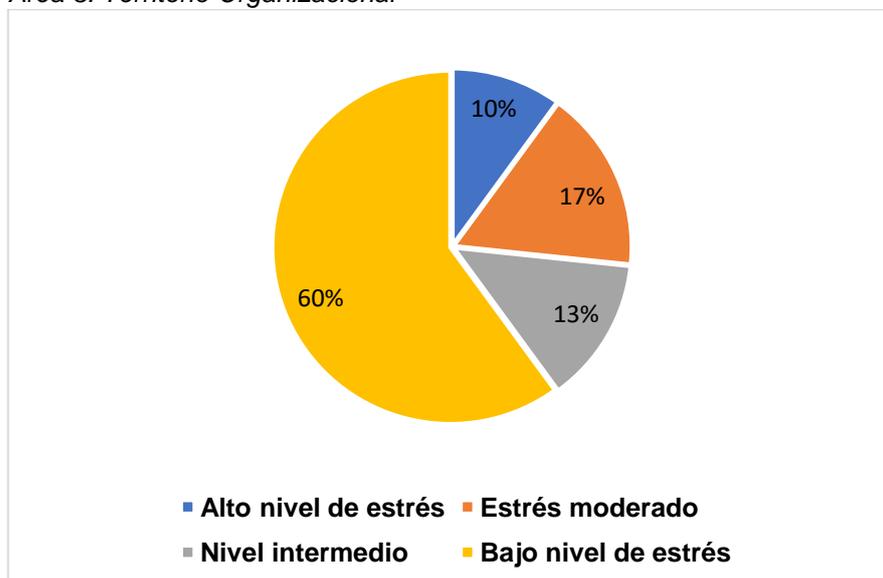
Área 3: Territorio Organizacional

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	3	10%
Estrés moderado	5	16,67%
Nivel intermedio	4	13,33%
Bajo nivel de estrés	18	60%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 17

Área 3: Territorio Organizacional



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 18 individuos participantes correspondiente al 60%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS en la dimensión de territorio organizacional y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Asimismo, es fundamental insistir en las ventajas de la Atención Plena: “El mindfulness restablece la salud, ayuda a ver con claridad el modo en que vivimos, a encauzar adecuadamente nuestra energía en situaciones estresantes” (Kabat, 2016, págs. 17,18).

Tabla 31

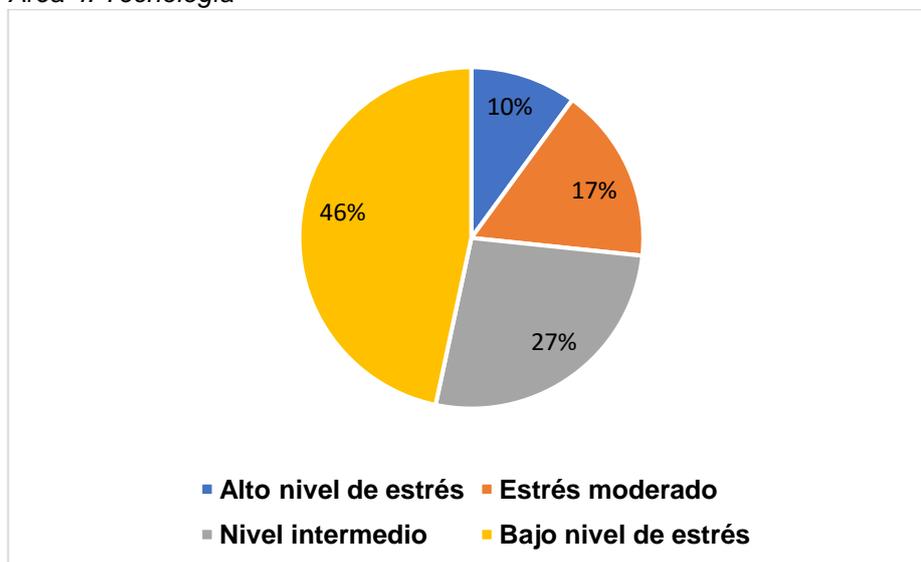
Área 4: Tecnología

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	3	10%
Estrés moderado	5	16,67%
Nivel intermedio	8	26,66%
Bajo nivel de estrés	14	46,67%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 18

Área 4: Tecnología



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 14 individuos participantes equivalente al 46,67%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS en la dimensión de tecnología y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Por tanto, la Atención Plena favorece al estado de calma mental, disminución del agotamiento y mejor satisfacción laboral (National Center for Complementary and Alternative Medicine, 2006).

Tabla 32

Área 5: Influencia del líder

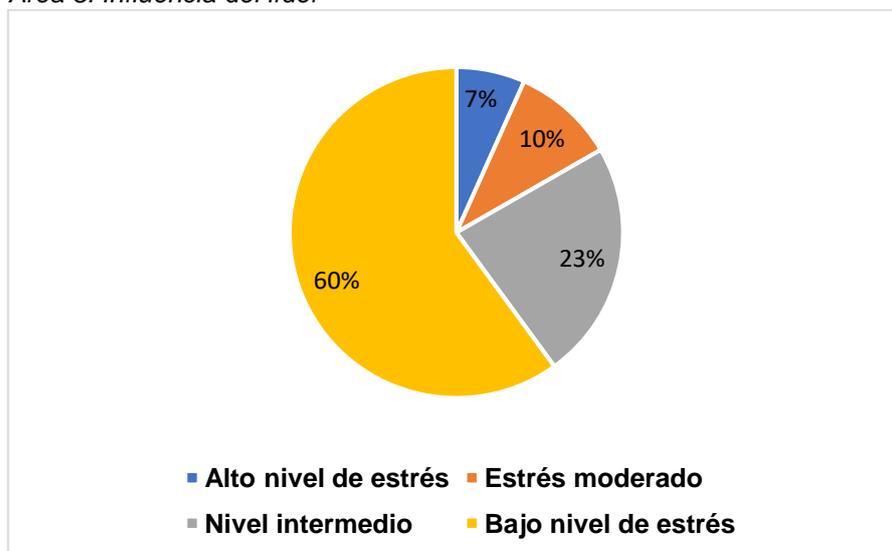
Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
-------------------------	------------	------------

Alto nivel de estrés	2	6,67%
Estrés moderado	3	10%
Nivel intermedio	7	23,33%
Bajo nivel de estrés	18	60%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 19

Área 5: Influencia del líder



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 18 individuos participantes, es decir, el 60%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/ OMS en la dimensión de influencia del líder y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Mediante la Atención Plena los colaboradores mejoran su estado de ánimo positivo lo que permite fortalecer su capacidad de afrontamiento y manejo del estrés laboral propio de su área laboral y especialización en salud (Asuero, Rodriguez, Pujol, Berenguera, & Moix, 2013).

Tabla 33

Área 6: Falta de cohesión

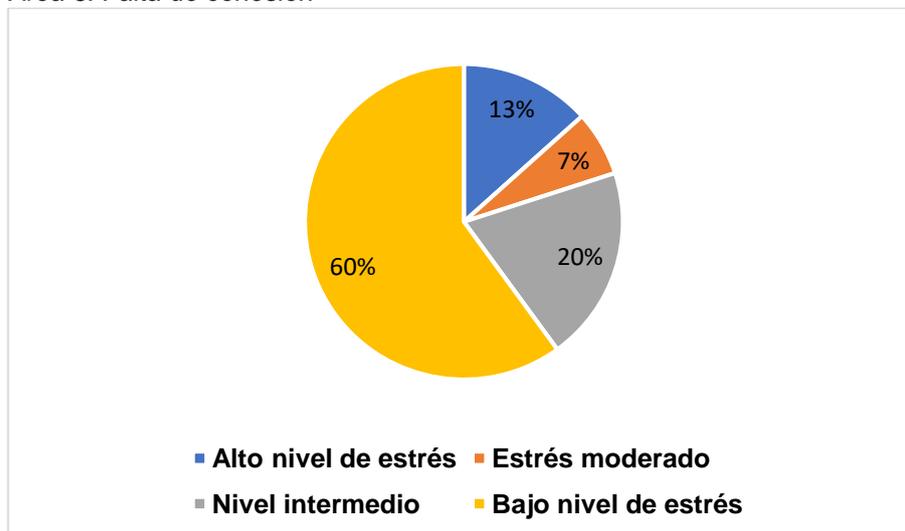
Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	4	13,33%
Estrés moderado	2	6,67%

Nivel intermedio	6	20%
Bajo nivel de estrés	18	60%
Total	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 20

Área 6: Falta de cohesión



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, una frecuencia de 18 individuos participantes correspondiente al 60%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS en la dimensión de falta de cohesión y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Se destaca que el Mindfulness promueve la empatía, serenidad y autocompasión y por tanto, produce una mejora los servicios de atención, indispensables en las instituciones de salud (Clemente, 2010).

Tabla 34

Área 7: Respaldo del grupo

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	2	6,67%
Estrés moderado	4	13,33%
Nivel intermedio	4	13,33%

Bajo nivel de estrés

20

66,67%

Total

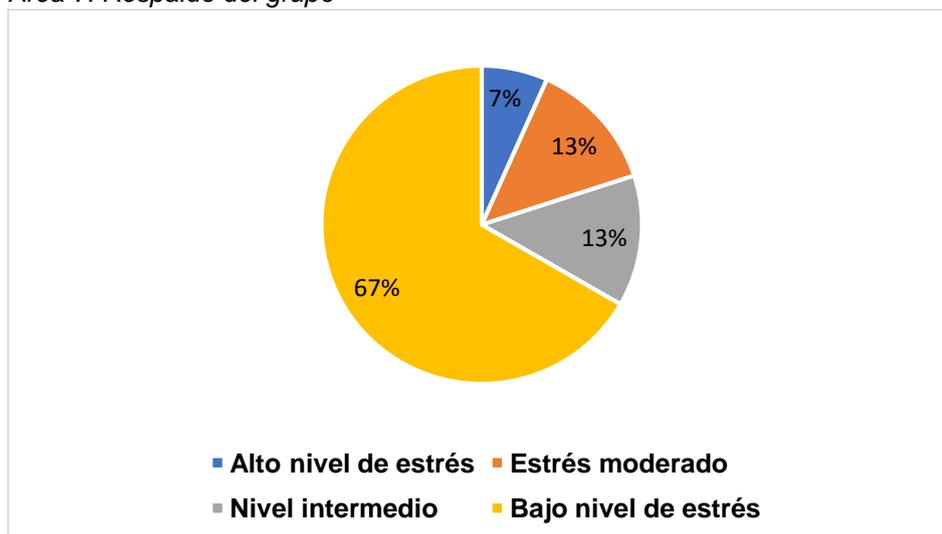
30

100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Figura 21

Área 7: Respaldo del grupo



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS posterior a intervención con Mindfulness

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo, con una frecuencia de 20 individuos participantes equivalente al 66,67%, posterior a la segunda aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/ OMS en la dimensión de respaldo de grupo y con base en los resultados obtenidos se determinan la presencia de bajo nivel de estrés laboral.

Los profesionales participantes instan que gracias al entrenamiento en Mindfulness y Atención Plena aumentó su capacidad de concentración y calma mental, permitiendo mejorar su desempeño laboral (Pipe, Dueck, Pendergast, Buchda, & Summers, 2009).

Conclusiones post test

Se concluye que la intervención mediante estrategias centradas en Mindfulness es evidente la reducción significativa en la sintomatología asociada al estrés laboral en cada una de las áreas valoradas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/ OMS, a continuación, se detallan esos valores:

Tabla 35

Resultados generales aplicación del post test

Área	Nivel de estrés laboral	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo nivel de estrés	66,67%
Estructura organizacional	Bajo nivel de estrés	56,67%
Territorio organizacional	Bajo nivel de estrés	60%
Tecnología	Bajo nivel de estrés	46,67%
Influencia del líder	Bajo nivel de estrés	60%
Falta de cohesión	Bajo nivel de estrés	60%
Respaldo de grupo	Bajo nivel de estrés	66,67%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación post test Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT- OMS

Es evidente que los porcentajes de estrés moderado característico de la mayoría de áreas valoradas con el test como herramienta de diagnóstico cambiaron a bajo nivel de estrés en todas las dimensiones que componen al cuestionario en mención, posterior a la aplicación de sesiones de Mindfulness.

5.4. Resultados del test diagnóstico y post test

Los resultados obtenidos tras la aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS como herramienta diagnóstica y posterior, en su segunda aplicación para la comparación pertinente revelan lo siguiente:

Tabla 36

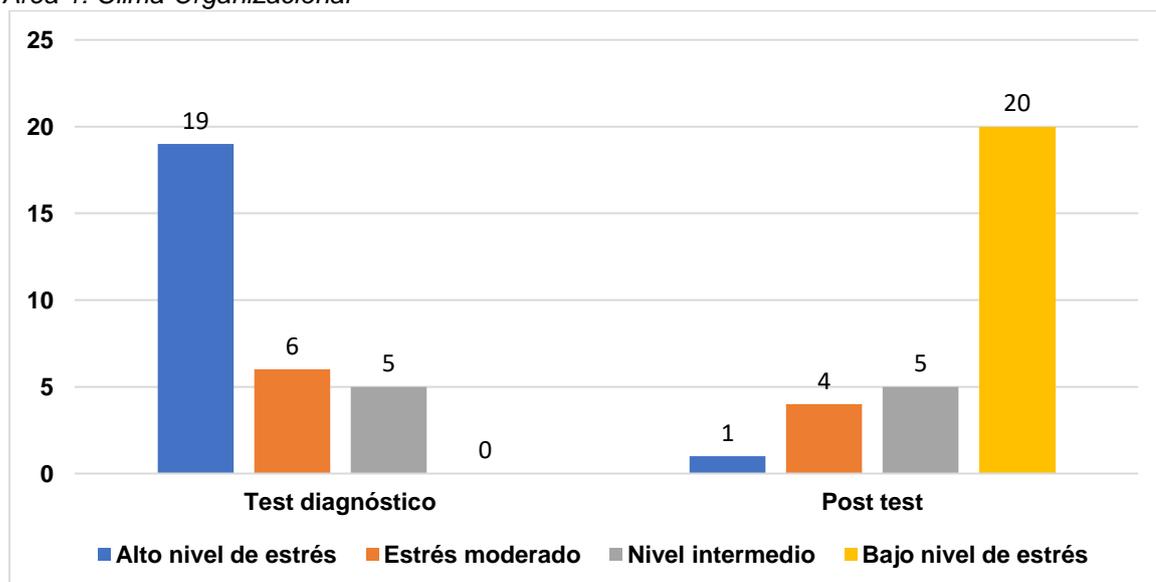
Área 1: Clima Organizacional

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	19	63,33%	1	3,33%
Estrés moderado	6	20%	4	13,33%
Nivel intermedio	5	16,67%	5	16,67%
Bajo nivel de estrés	0	0%	20	66,67%
Total	30	100%	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/ OMS

Figura 22

Área 1: *Clima Organizacional*



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de clima organizacional durante la evaluación diagnóstica el 63,33% equivalente a 19 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó alto nivel de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 60% equivalente a 17 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

Dentro de este apartado es importante citar a Castillo, Ríos, Escudero, & Martínez (2018), quienes en un estudio similar, concluyeron que el clima organizacional es el factor esencial y predominante para que el profesional de salud mantenga estabilidad emocional y por tanto, física, a causa de que este elemento permite que los colaboradores perciba un ambiente laboral adecuado para lograr desarrollar sus actividades laborales con eficacia y eficiencia, más aún en el entorno hospitalario. Asimismo, aludir que el Mindfulness capacita a las personas para responder a las situaciones del día a día de forma consciente, en lugar de hacerlo de forma automática (Cate, Azocar, & Kreitzer, 2013).

Tabla 37

Área 2: *Estructura Organizacional*

Test Diagnóstico

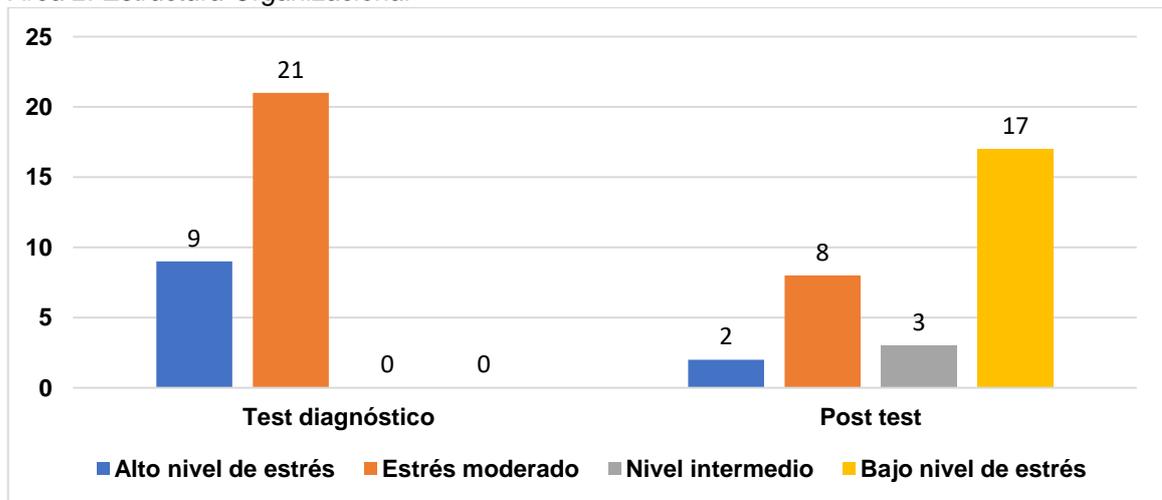
Post test

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	9	30%	2	6,67%
Estrés moderado	21	70%	8	26,66%
Nivel intermedio	0	0%	3	10%
Bajo nivel de estrés	0	0%	17	56,67%
Total	30	100%	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 23

Área 2: Estructura Organizacional



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de estructura organizacional durante la evaluación diagnóstica el 70% equivalente a 21 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 56,67% equivalente a 18 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

García (2012), concluye en su investigación que la claridad en los procesos y actividades declaradas en el manual de funciones de una entidad hospitalaria guarda la importante tarea de prevenir los riesgos psicosociales y accidentes laborales debido a que, propone claramente las actividades para las que se contratan a cada profesional y están planteadas acorde con el área donde se desempeñan, por lo tanto, es esencial trabajar y contrarrestar los síntomas y signos de estrés propiciados por este componente. Además de la importancia del Mindfulness

que genera mejoras significativas en los síntomas de agotamiento, relajación y satisfacción con la vida de los profesionales de la salud (Mackenzie, Poulin, & Seidman, 2006).

Tabla 38

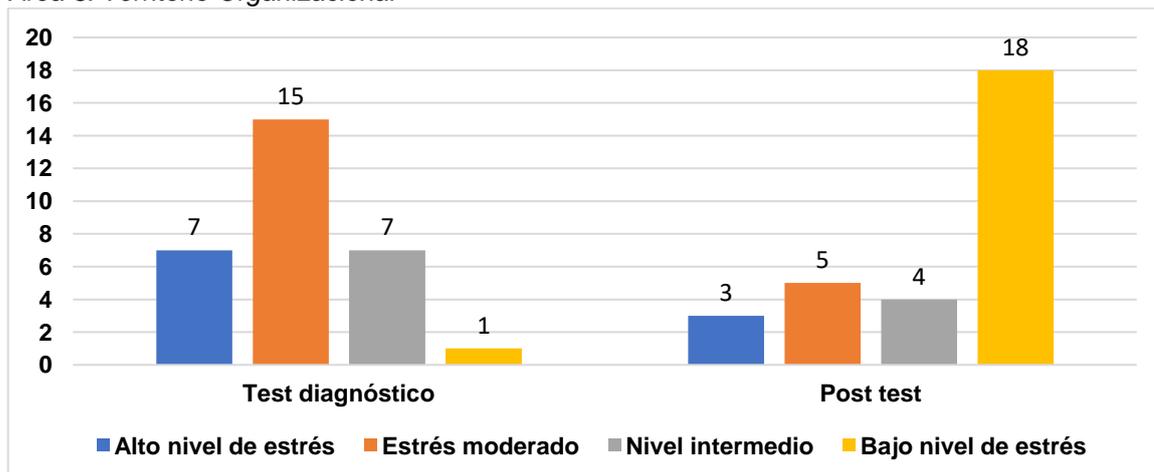
Área 3: Territorio Organizacional

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	7	23,33%	3	10%
Estrés moderado	15	50%	5	16,67%
Nivel intermedio	7	23,33%	4	13,33%
Bajo nivel de estrés	1	3,33%	18	60%
Total	30	100%	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 24

Área 3: Territorio Organizacional



**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de estructura organizacional durante la evaluación diagnóstica el 50% equivalente a 15 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 60% equivalente a 18 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

Almeida & Baldini (2011), recalcan que es importante y fundamental mantener un excelente y apropiado territorio organizacional para cada profesional de un hospital, debido a que este

espacio corresponde a su lugar personal donde lleva a cabo las tareas encomendadas de manera individual tales como informes, sin embargo, también es importante considerar que gracias al Mindfulness refuerza el optimismo y la autoestima de los profesionales de enfermería para que estos proporcionen una buena calidad de cuidados a los pacientes (De Vibe, 2013), y afronten apropiadamente los estímulos estresantes característicos de su profesión.

Tabla 39

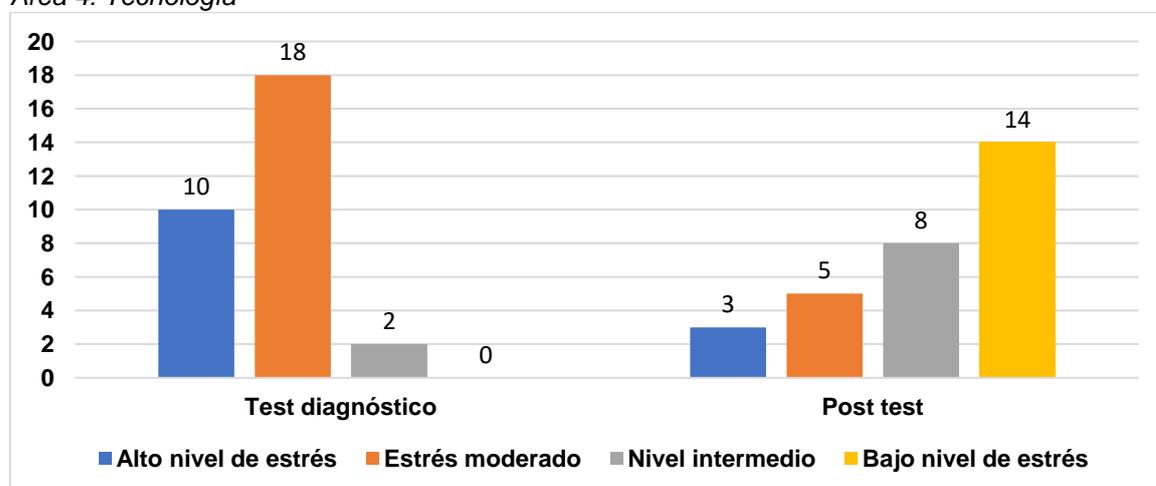
Área 4: Tecnología

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	10	33,33%	3	10%
Estrés moderado	18	60%	5	16,67%
Nivel intermedio	2	6,67%	8	26,66%
Bajo nivel de estrés	0	3,33%	14	46,67%
Total	30	100%	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 25

Área 4: Tecnología



**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de tecnología durante la evaluación diagnóstica el 60% equivalente a 18 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo

significativamente ya que, el 46,67% equivalente a 14 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

Brito, Nava, & Juárez (2015), reiteran que, la tecnología y las TIC son la base fundamental para mejorar los procedimientos y procesos dentro del área de salud, sin embargo, alguno profesionales especialmente los que tienen mayor antigüedad, perciben este elemento como un estímulo estresor, debido a que desconocen como manejar los aparatos electrónicos y se les complica entender la dinámica de las diferentes plataformas utilizadas en el sistema de salud. Sin embargo, gracias al entrenamiento con técnicas de Mindfulness como herramienta para afrontar el estrés laboral podemos afirmar que la sintomatología asociada a esta patología se reduce, previene y por el contrario, provoca actitudes positivas en los profesionales de enfermería (Zoe & Robina, 2016).

Tabla 40

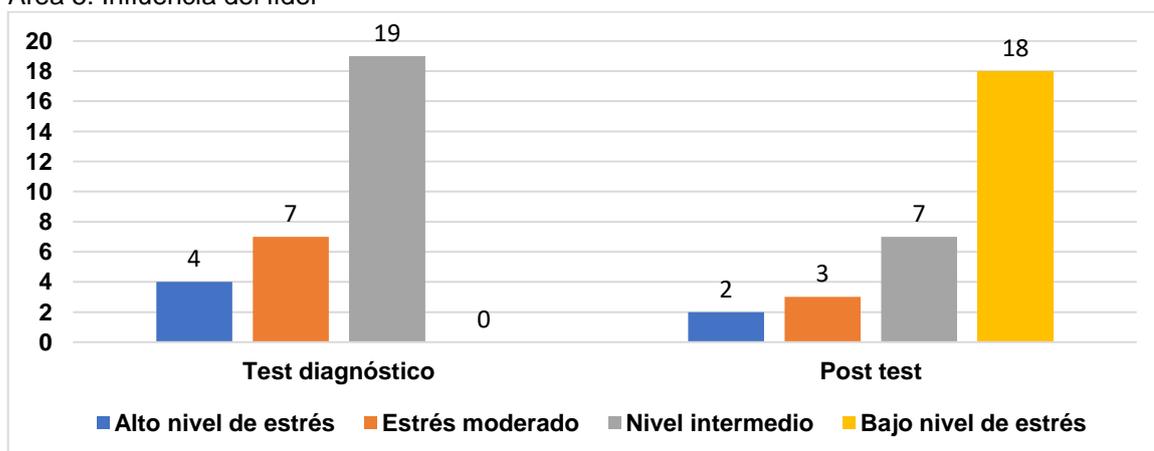
Área 5: Influencia del líder

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	4	13,33%	2	6,67%
Estrés moderado	7	23,33%	3	10%
Nivel intermedio	19	63,34%	7	23,33%
Bajo nivel de estrés	0	0%	18	60%
Total	30	100%	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 26

Área 5: Influencia del líder



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de influencia del líder durante la evaluación diagnóstica el 63,34% equivalente a 19 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 60% equivalente a 18 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

Carrillo, Ríos, Martínez, & Noguera (2016), aseguran que el líder con su sola presencia debe promover en sus colaboradores seguridad y comodidad, esencialmente en el entorno hospitalario debe ser quien vele por la integridad tanto física como psicológica del personal de salud, entendiendo que la homeostasis de los profesionales significa el adecuado desempeño laboral y correcta atención a los pacientes. En este sentido, el Mindfulness permitió que el persona de salud participante en este proyecto, fortalezca su actitud optimista y autoestima mejorando las relaciones entre los proveedores de cuidados y pacientes (Zoe & Robina, 2016).

Tabla 41

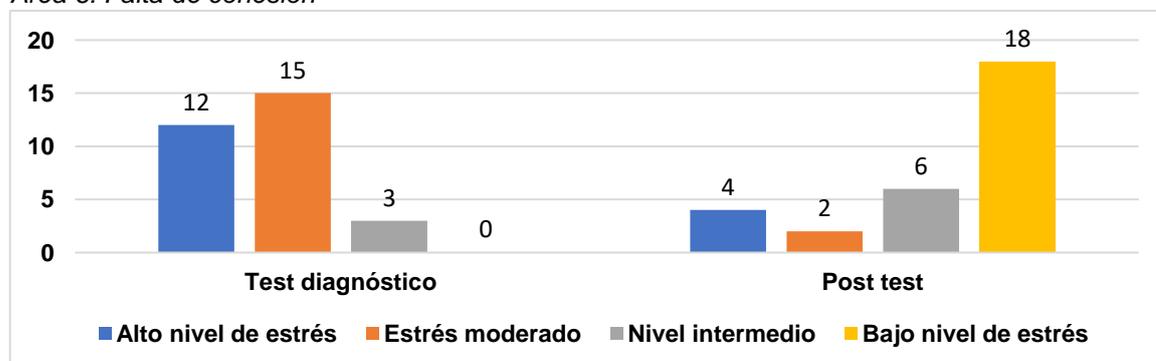
Área 6: Falta de cohesión

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	12	40%	4	13,33%
Estrés moderado	15	50%	2	6,67%
Nivel intermedio	3	10%	6	20%
Bajo nivel de estrés	0	0%	18	60%
Total	30	100%	30	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 27

Área 6: Falta de cohesión



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de falta de cohesión durante la evaluación diagnóstica el 50% equivalente a 15 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 40% equivalente a 12 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral.

Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer (2015), detallan que, la falta de cohesión en un equipo de trabajo enfocado en la salud de la sociedad, ocasiona que los profesionales únicamente se interesen por su bienestar tanto físico como en cuanto a sus compensaciones económicas, asimismo, recalcan que ante la carencia de lazos y adherencia entre el personal de salud, por lo general existen conflictos visibles entre profesionales al momento de cumplir con una actividad netamente grupal. Sin embargo, gracias al entrenamiento en Atención Plena, demuestra su eficacia en la reducción del estrés y en la mejora de la calidad de vida (Kabat J., 2016).

Tabla 42

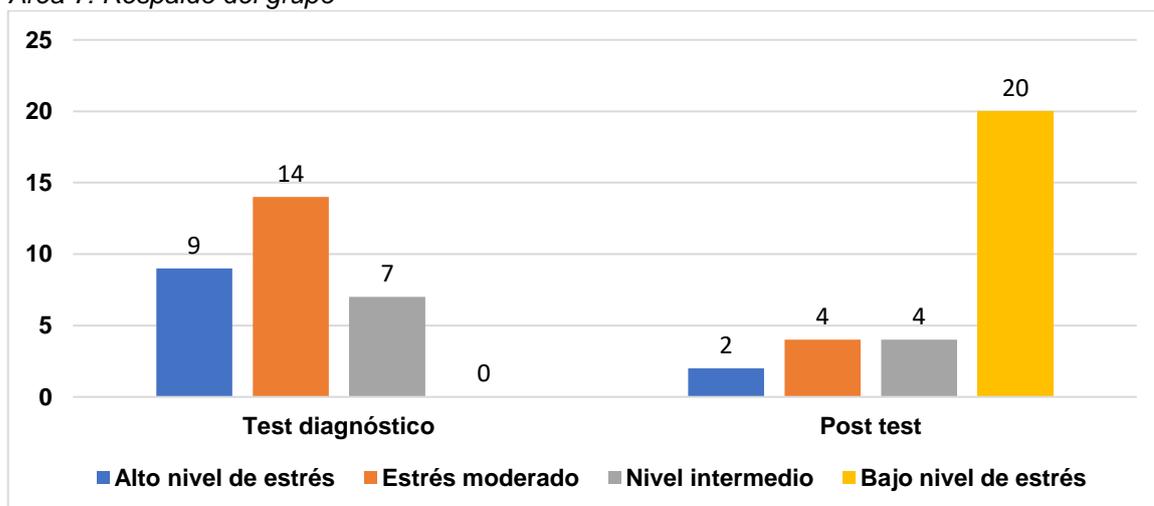
Área 7: Respaldo del grupo

Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	9	30%	2	6,67%
Estrés moderado	14	46,67%	4	13,33%
Nivel intermedio	7	23,33%	4	13,33%
Bajo nivel de estrés	0	0%	20	66,67%
Total	30	100%	30	100%

**Nota.* Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Gráfico 28

Área 7: Respaldo del grupo



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

De los 30 profesionales en Enfermería que rotan en el área de Medicina Interna en el Hospital Básico San Luis de Otavalo en la dimensión de respaldo de grupo durante la evaluación diagnóstica el 46,67% equivalente a 14 individuos participantes (frecuencia) en este proyecto presentó nivel moderado de estrés laboral; sin embargo, posterior a la segunda aplicación, consecuente al entrenamiento de 8 sesiones con Mindfulness reveló que esta sintomatología se redujo significativamente ya que, el 66,67% equivalente a 20 individuos participantes (frecuencia) reflejó bajo nivel de estrés laboral

Teixeira, Gherardi, Pereira, Cardoso, & Reisdorfer (2016), mencionan que, el repaldo grupal dentro de una organización es el pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales; afirman que en el caso de los hospitales, este factor es el que permite que todo el personal de salud, trabaje y de cumplimiento a las metas de cada proceso y procedimiento, los cuales no aceptan equivocaciones por desacuerdos entre profesionales, ya que, trabajan e intervienen en vidas humanas. Empero, las intervenciones basadas en Mindfulness aumentaron la capacidad de concentración y atención del personal de enfermería (Cate, Azocar, & Kreitzer, 2013)

Tabla 43

Puntajes generales del Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS (sin considerar escalas)

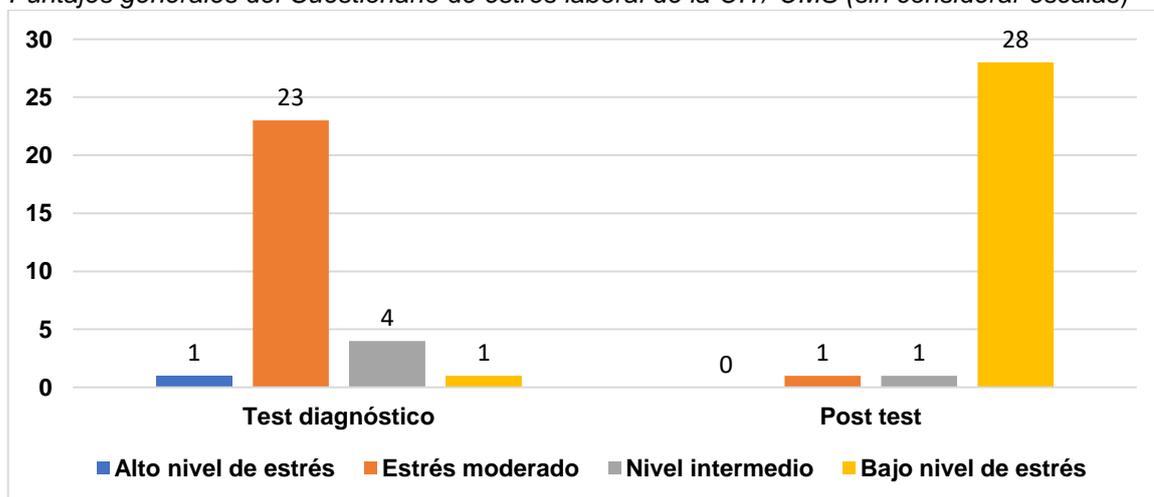
Nivel de estrés laboral	Test Diagnóstico		Post test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto nivel de estrés	1	3,33%	0	0%
Estrés moderado	24	80%	1	3,33%

Nivel intermedio	4	13,34%	1	3,33%
Bajo nivel de estrés	1	3,33%	28	93,34%
Total	30	100%	100%	100%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 29

Puntajes generales del Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS (sin considerar escalas)



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

Con base en los puntajes generales obtenidos posterior a la aplicación del test diagnóstico se afirma que la mayoría de profesionales participantes presentan estrés moderado con un porcentaje equivalente al 93,34% representado por 24 de los 30 participantes de este estudio; mientras que, posterior a la intervención con técnicas de Mindfulness se aprecia que, el 93,34% de profesionales percibe bajos niveles de estrés laboral parejo a 28 de los 30 servidores públicos intervinientes.

Tabla 44

Comparación de los resultados de las áreas evaluadas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS

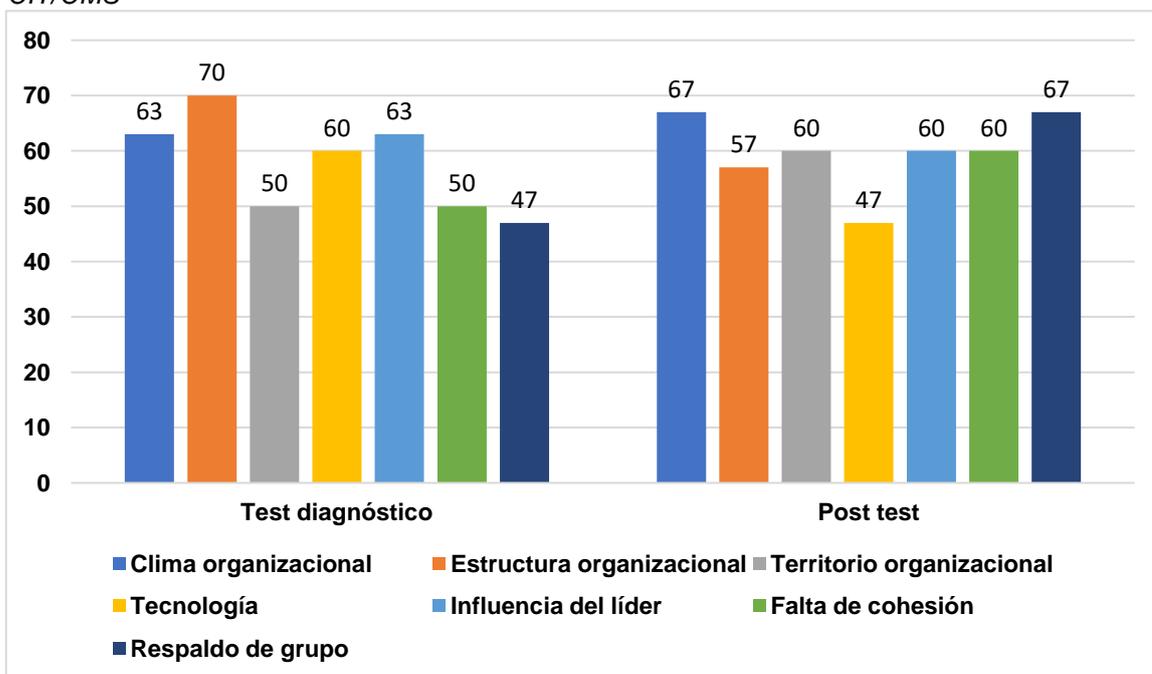
Área	Test diagnóstico		Post test	
	Nivel de estrés laboral	Porcentaje	Nivel de estrés laboral	Porcentaje
Clima organizacional	Alto nivel de estrés	63,33%%	Bajo nivel de estrés	66,67%
Estructura organizacional	Estrés moderado	70%	Bajo nivel de estrés	56,67%

Territorio organizacional	Estrés moderado	50%	Bajo nivel de estrés	60%
Tecnología	Estrés moderado	60%	Bajo nivel de estrés	46,67%
Influencia del líder	Nivel intermedio	63,34%	Bajo nivel de estrés	60%
Falta de cohesión	Estrés moderado	50%	Bajo nivel de estrés	60%
Respaldo de grupo	Estrés moderado	46,67%	Bajo nivel de estrés	66,67%

*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Figura 30

Comparación de los resultados de las áreas evaluadas por el Cuestionario de estrés laboral de la OIT/OMS



*Nota. Datos obtenidos por Ortiz (2020), aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT/OMS

Análisis

En cuanto a la aplicación diagnóstica del Cuestionario de estrés laboral de OIT/ OMS se aprecia que los resultados en torno a las dimensiones evaluadas señalan sintomatología asociada a estrés moderado en su mayoría, a excepción del área de clima organizacional que indica alto nivel de estrés e influencia del líder, que por el contrario evidencia bajo nivel de estrés; por el contrario, los resultados del post test, obtenidos posterior a la intervención con

técnicas de Mindfulness registra bajo nivel de estrés en todas las áreas valoradas por el instrumento seleccionado para este proyecto.

5.4.2. Conclusiones comparativas test diagnóstico y post test

Se concluye que la intervención con técnicas de Mindfulness enfocadas en la reducción de la sintomatología asociada a estrés laboral generó buenos resultados en la salud mental y física de los profesionales en enfermería, a razón de que modificó su percepción de los factores y elementos de una organización como estímulos estresores transformándolos como componentes positivos.

CONCLUSIONES

Las 8 sesiones centradas en el entrenamiento de Mindfulness dirigido al personal de enfermería que rota en el área de Medicina Interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo permitieron la disminución de los síntomas y signos del estrés laboral lo que se evidencia en la mejora en la concentración y atención de los profesionales.

Posterior a la intervención basada en técnicas de Mindfulness los profesionales participantes presentaron una mejoría significativa en su estado de ánimo caracterizado por el positivismo.

Se potenciaron las habilidades sociales como la paciencia, empatía, imparcialidad y alegría por el bienestar propio a través de la reducción de los síntomas y signos asociados al estrés laboral; en consecuencia, el Mindfulness basado en técnicas de aquí y ahora promovieron la salud laboral mediante la reducción de la sintomatología asociada al estrés laboral de las enfermeras de Medicina Interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo.

RECOMENDACIONES

Evaluar periódicamente los niveles de estrés laboral de todo el personal de salud en especial de hogar los profesionales en enfermería que rota en el área de Medicina Interna del Hospital Básico San Luis de Otavalo, debido a la carga y presión laboral característica de esa área con el fin de intervenir de manera oportuna.

Evidenciar la recurrencia en la práctica de los ejercicios aprendidos y entrenados durante las ocho (8) sesiones llevadas a cabo en este proyecto con el fin de identificar los avances obtenidos o necesidad de retroalimentación.

Ampliar el entrenamiento a todo el personal que labora en el Hospital Básico San Luis de Otavalo para proveer a cada servidor de salud herramientas para afrontar de manera apropiada el estrés laboral y también como medida de prevención.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, R., & Andrade, T. (2015). Estrategias de afrontamiento del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 267-279.
- Asuero, A., Queraltó, J., Pujol, E., Berenguera, A., Rodriguez, T., & Epstein, R. (2014). Effectiveness of a mindfulness education program in primary health care professionals: a pragmatic controlled trial. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 4-12.
- Asuero, A., Rodriguez, T., Pujol, E., Berenguera, A., & Moix, J. (2013). Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness en profesionales de atención primaria. *Gaceta Sanitaria*, 521-528.
- Bados, A. (2015). *Trastorno por estrés postraumático*. Barcelona: Paidós.
- Barrios, M., & Garzón, C. (2013). Burnout en los profesionales de enfermería de salud mental. Reflexiones sobre el impacto del marco económico actual sobre este síndrome. *Parainfo Digital*, 19.
- Bellagamba, G., Gionta, G., Senergue, Bèque, C., & Lehucher, M. (2015). Organizational factors impacting job strain and mental quality of life in emergency and critical care units. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 357-367.
- Botha, E., Gwin, T., & Purpora, C. (2015). The effectiveness of mindfulness based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings: a systematic review of quantitative evidence protocol. *JBI Database of Systematic Reviews & Implementation Reports*, 21-29.
- Botha, E., Gwin, T., & Purpora, C. (2015). The effectiveness of mindfulness based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings: a systematic review of quantitative evidence protocol. *JBI Database of Systematic Reviews & Implementation Reports*, 21-29.
- Brito, J., Nava, M., & Juárez, A. (2015). Un modelo estructural de las relaciones entre apoyo social, estrés percibido y burnout en enfermeras mexicanas. *Psicología y Salud*, 157-167.
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario. *Anales de Psicología*, 645-650.

- Carrillo, C., Ríos, M., Martínez, R., & Noguera, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería Intensiva*, 89-95.
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., & Valdéz, N. (2017). Estrés y afrontamiento. *Revista de Psicología*, 363-392.
- Chacante, E., Sabrera, A., Ruiz, K., & Suárez, C. (2017). *Beneficios en la aplicación de la técnica Mindfulness en un grupo de empresas privadas de la ciudad de Lima*.
- De La Cruz, G. (2013). Estrés laboral en la época moderna. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 26-30.
- García, M. (2012). *Fundamentos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Murcia: Diego Marín.
- González, J. (2016). *Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica*. (tesis de postgrado). Universidad Nacional de Colombia: Bogotá.
- Jiménez, I., & Leyva, K. (2012). Estado del Arte del Uso del Mindfulness (Conciencia Plena) en la Disminución del Estrés en las Organizaciones. *Universidad Tecnológica de Bolívar*, 1-56.
- Kabat, Z. (2016). *Vivir con plenitud las crisis*. Barcelona: Kayros Didonna, Fabrizioo.
- Krasner, M., Epstein, R., & Beckman, H. (2009). Association of an educational program in mindful communication with burnout, empathy, and attitudes among primary care physicians. *JAMA*, 1284-1293.
- Mackenzie, C., Poulin, P., & Seidman, C. (2006). A brief mindfulness-based stress reduction intervention for nurses and nurse aides. *Application Nurses Resources*, 105-109.
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-9.
- Moreno, B., González, J., & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y Salud percibida. *Empleo, estrés y salud*, 59-83.
- OMS. (2014). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra: OMS.
- Pérula, C., Pérula, C., Pérula, L., Jiménez, C., & Vaquero, M. (2016). Mindfulness en enfermería de atención primaria y su relación con el estrés laboral. *Nure*, 1-9.

Pipe, T., Dueck, A., Pendergast, D., Buchda, V., & Summers, J. (2009). Nurse leader mindfulness meditation program for stress management: A randomized controlled trial. *Journal Nurse Administration*, 130-137.

Sanclemente, I., Elboj, C., & Iñiguez, T. (2015). Burnout en los profesionales de enfermería en España. Estado de la cuestión. *Metas Enfermería*, 17-23.

Santos, A. (2016). *Identificación de factores psicosociales en obreros de descamadoras informales en la playa del puerto pesquero de Santa Rosa*. (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil: Guayaquil.

Solari, P. (s.f). Mindfulness y Trabajo 1.

Teixeira, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 288-298.

Vallejo, M. (2006). Mindfulness. *Papeles del Psicólogo*, 92-99.

Warnecke, E., Quinn, S., & Ogden, K. (2011). A randomised controlled trial of effects of mindfulness practice on medical student stress levels. *Medical Education*, 381-38

WEBGRAFÍA

Almeida, A., & Baldini, C. (2011). Educación en salud: análisis de la enseñanza en la graduación en enfermería. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 1-8. Recuperado el 13 de Noviembre de 2020, de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n3/es_21.pdf

Asociación Española de Psicología Holística. (12 de Junio de 2016). *Terapia Reichiana*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2020, de Asociación Española de Psicología Holística: <http://www.apsiologiaholistica.com/index.php/psic-holistica/terapia-reichiana.html#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20terapia,para%20que%20emerjan%20las%20emociones>.

Castillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-

- control-apoyo. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*, 304-314. Recuperado el 26 de Noviembre de 2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- Clemente, J. (2010). Reducción de los niveles de estrés y ansiedad en médicos de Atención Primaria mediante la aplicación de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness). *Atención Primaria*, 464-570. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3328267>
- Girald, S. (22 de Mayo de 2019). *Respira profundamente y controlarás tu mente: lo dice la ciencia*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2020, de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20190522/462407574330/respirar-profundamente-controlar-mente-ciencia-yoga.html>
- Ministerio de Salud Pública. (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019- 2025*. Quito: Ministerio de Salud Pública. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>
- Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit*, 143-152. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000200008
- National Center for Complementary and Alternative Medicine. (30 de Abril de 2006). *Mind-Body Medicine: An Overview*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de National Center for Complementary and Alternative Medicine: <http://nccam.nih.gov/health/backgrounds/mindbody.htm>
- Paredes, E. (31 de Julio de 2019). *Alta prevalencia de burnout en personal sanitario de tres hospitales públicos*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de edicionmedica: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/estudio-determina-alta-prevalencia-de-burnout-en-personal-sanitario-de-tres-hospitales-del-msp-94536>
- Pridicam. (12 de Mayo de 2013). *Diferencias entre “Síndrome de estar quemado o Burnout” y estrés laboral*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de SlideShare: <http://es.slideshare.net/PRIDICAM /infografia-bulling-bournout-28310603>
- Sánchez, O. (23 de Mayo de 2014). *Diferencias entre el estrés y el síndrome de desgaste profesional o burnout*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de Laboral y Recursos Humanos: http://www.satse.es/salud_laboral/sindrome_burnout.htm

Torres, C. (2001). *Síndrome Burnout*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2020 de Agenda

Salud: http://www.satse.es/salud_laboral/sindrome_burnout.htm

7. APÉNDICES Y ANEXOS

Anexo No. 1. Test diagnóstico

Participante No. 1

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

Clima org → 26 : Alto
Estructura org → 29 Moderado
Territorio org → 16 Moderado
Tecnología → 16 Moderado
Influencia líder → 22 Moderado
Falta cohesión → 25 Moderado
Respaldo de grupo → 21 Moderado

Total: 158 Estrés moderado general

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

Clima O. 25 Alto
 Estructura O. 28 Alto
 Territorio O. 19 Moderado
 Tecnología 17 Moderado
 Influencia del líder 24 Moderado
 Falta cohesión 27 Alto
 Respaldo grupo 18 Moderado
 Total: 158
 Estrés alto

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL EN LA EMPRESA

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

Clima 22 Moderado
Estructura 22 Moderado
Territorio 12 Moderado
Tecnología 17 Moderado
Influencia 20 Moderado
Falta cohesión 17 Moderado
Respaldo 13 Moderado
Total 129 E. Moderado

Item	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA EMPRESA

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente social de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

Clima	12	M
Estructura	22	ALTO
Territorio	17	M
Tecnología	15	M
Influencia	22	M
Falta	13	M
Respaldos	20	M
Total	132	

Estrés moderado

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

UIDE

NEBRIJA

UIDE

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LOS JEFES

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

Clima org.	22
Estructura org.	18
Territorio org.	15
Tecnología	13
Influencia líder	23
Falta cohesión	21
Respaldo grupo	17
Total	134

Límites máximos

Ítem	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 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.						/	/

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE UNO (1-25)

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

Clima	25	alto
Estruc.	21	moderado
Territ.	20	moderado
Tecnol.	18	bajo
Influen.	25	alto
Falta.	22	moderado
Respaldo.	19	moderado
Total	149	moderado

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ENTORNO LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

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.

- 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.

C.O	21	MODERADO
E.O	24	ALTO
T.O	16	BAJO
Tec.	17	BAJO
F.C	23	MODERADO
I.L	23	MODERADO
R.G	17	BAJO
TOTAL	141	MODERADO

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O	23	alto
E.O	23	alto
T.O	16	bajo
Tecno.	18	bajo
I.L.	24	alto
F.C.	23	alto
R.G	17	bajo
Total	148	Estrés moderado

Ítem	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 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.							/

UIDE

 **NEBRIJA**

Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA O-1-003

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O. 33 }
E.O. 31 } alto
T.O. 16 }
Tecno. 19 } moderado
I.C. 25 } alto
R.G. 21 } moderado
F.C. 22 } moderado
Total: 187 alto estrés

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OPORTUNIDAD

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.

- 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.

C.O 217 } moderado
E.O 23 }
T.O 18 } bajo
Tercio 19 }
I.L 257 } alto
R.O 26 }
F.O 19 } bajo
Total 151 } moderado

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-UIT

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O	21	moderado
E.O	23	alto
T.O	18	bajo
Tec.	19	bajo
I.L	24	alto
F.C	22	moderado
R.G	16	bajo
Total	130	E Moderado

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

UIDE

 **NEBRIJA**

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

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.

- 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.

C. O 18 bajo
E. O 19 bajo
T. O 20 moderado
Tec. 25 alto
I. L. 21 } moderado
F. C. 21 }
R. G. 26 alto
Total 130 Estrés moderado

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

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-989

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.

- 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.

C.O	22	moderado
E.O	27	alta
T.O	15	} bajo
Tec.	19	
I.L.	23	} alta
F.C.	23	
R.G	20	moderado
Total	144	moderado

Ítem	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 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.							/

UIDE

NEBRIJA

UIDE

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DEL OCEANO

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O 23 } alta
E.O 21 }
T.O 18 }
Tecn. 19 } bajo
I.L 24 } alta
F.C. 22 moderada
R.G. 16 baja
Total 146 moderada

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C. O	23	alto
E. O	21	moderado
T. O	15	bajo
Tec.	10	
I. C.	33	alto
F. C.	23	
R. G.	20	moderado
Total	144	moderado

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

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL CLIMA

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 24 alto
E.O. 21 moderado
T.O. 17 } bajo
Tec. 17 }
I.C. 23 } alto
F.C. 25 }
R.G. 16 bajo
Total 143 moderado

Item	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OI CIBO

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.

- 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.

C.O 24 alto
E.O 22 moderado
T.O 16 } bajo
TEC 13 }
I.L 20 moderado
F.C 20 }
P.G 20 }
Total 142 moderado

Ítem	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 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.							✓

Participante No. 18

UIDE

 NEBRIJA

UIDE Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE 25 ÍTEM

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 19 bajo
E.O. 26 alto
T.O. 15 bajo
Tec. 23 } alto
I.C. 23 }
F.C. 16 } bajo
R.G. 16 }
Total 138 moderado

Ítem	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 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.						/	

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

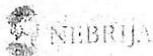
CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OI OMS

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.

- 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.

C.O. 19 bajo
E.O. 22 moderado
T.O. 17 } bajo
Tec. 16 }
I.C. 24 alto
F.C. 12 baja
R.G. 24 alto
Total 138 moderado

Ítem	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 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.							✓



CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OI-OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O	19	bajo
E.O	24	} alto
T.O	24	
Tec.	23	} moderado
I.C.	21	
F.C.	22	} bajo
R.G.	15	
Total	145	moderado

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

UIDE

 **NEBRIJA**

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OPM/OC

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O	22	} moderada
F.O	22	
T.O	24	} alta
Tec.	23	
I.C.	20	moderada
F.C.	19	} bajo
R.G.	18	
Total	145	moderada

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

UIDE

NEBRIJA

UIDE Open

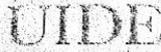
QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O 21 } moderado
 F.O 20 }
 T.O 18 bajo
 Tec. 25 alto
 I.C. 12 bajo
 F.C. 22 moderado
 R.G. 19 bajo
 Total 137 moderado

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



CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-2008

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.

- 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.

C.O. 21 } moderado
 E.O 21 }
 T.O 18 bajo
 Tec. 23 alto
 I.U. 19 bajo
 F.C. 22 moderado
 R.G. 23 alto
 Total 137 moderado

Ítem	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 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.							✓

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA UIN-UIDE

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O. 22 moderado
E.O 18, bajo
T.O 21 } moderado
Tec. 21 }
I.U. 19 bajo
F.C. 24 } alto
R.G. 23 }
Total 137 moderado

Ítem	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

QUESTIONARIO SOBRE EL EFECTO LABORAL DEL ESTRÉS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O. 23 } alto
 E.O. 23 }
 T.O. 21 } moderado
 Tec. 20 }
 I.C. 19 } bajo
 F.C. 21 } moderado
 R.G. 21 }
 Total 135 moderado

Item	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 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.							✓

UIDE

NEBRIJA

Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O. 22 moderado
E.O 18 bajo
T.O 21 moderado
Tec. 23 alto
I.O. 19 bajo
F.C. 24 } alto
R.G. 23 }
Total 139 moderado

Ítem	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 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.							✓

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

C.O. 22 } moderada
E.O. 22 }
T.O. 12 }
Tec. 12 }
I.C. 16 } bajo
F.C. 19 }
R.G. 13 }
Total: 112 intermedio

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

C.O. 24 alto
E.O. 21 moderada
T.O. 12
Tec. 12
I.L. 13
F.C. 10 } baja
P.G. 14
Total: 115 intermedio

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

C.O. 16 bajo
E.O. 20 moderado
T.O. 9
Tec 11 } bajo
I.C. 14
F.C. 14
P.C. 12
Total 37 medio

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

C.O 13 Bajo
E.O 11 Bajo
T.O 6 Bajo
TEC 9 Bajo
I.L 15 Bajo
F.C. 21 Moderado
R.G 12 Bajo
Total 97 Bajo

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

Anexo No. 2. Postest

Postest

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

C.O : 13 Todas las áreas
 E.O. 12 BAJO NIVEL
 T.O 10 ESTRÉS LABORAL
 Tec. 9
 I.L. 15
 F.C. 13
 R.G. 12
 Total. 84 Bajo estrés labora

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

- C.O 13 Bajo
- E.O 11 Bajo
- T.O 6 Bajo
- TEC 9 Bajo
- I.L 15 Bajo
- F.C. 21 Moderado
- R.G 12 Bajo

Total 97 Bajo nivel estrés

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

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Participante No. 3

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O.	14	} Bajo
E.O	16	
T.O	18	
Tec.	13	
I.L.	10	
F.C.	16	
R.G.	13	
Total	100	Bajo nivel estrés

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS Participante No.4

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.

- 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.

C.O 18
E.O 16
T.O 13
Tecnología 13
I.L. 12
F.C. 10
R.G. 16
Total 98

Bajo nivel
estrés laboral

Ítem	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 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.		✓					

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS Participante No.5

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.

- 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.

Clima	12
Estructura	15
Territorio	13
Tecnología	18
Influencia	13
Fcohesión	10
R. grupo	10
Total	91

Bajo nivel estrés laboral

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS Participante No. 6

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.

- 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.

Clima	19	} <u>Bajo nivel estrés</u>
Estructura	16	
Territorio	13	
Tecnología	15	
Inf. líder	9	
Fal. cohesión	13	
Res. grupo	12	
Total	96	

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS Participante No. 7

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.

- 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.

C.O 19
E.O 18
T.O 16
Ten. 13
I.L. 10
F.C. 12
R.G. 15

} Bajo estrés

Total 103 Estrés laboral bajo

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS Participante No. 8

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.

- 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.

C. O	16	} <u>Bajo</u>
E. O	12	
T. O	13	
Tecno.	10	
J. C.	11	
F. C.	13	
R. G.	15	
Total	90	Bajo nivel estrés

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

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DEL TUTOR

Participante 9

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.

- 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.

G.O	12	} <u>Bajo</u>
E.O	13	
T.O	14	
Tecnología	16	
I.C.	15	
F.C.	11	
R.G.	13	
Total	94	Bajo nivel estrés

Ítem	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 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.		/					

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 10

- 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.

G. O	16	} Bajo
E. O	13	
T. O	15	
Tecnología	12	
I. C.	10	
F. C.	10	
R. G.	10	} Bajo nivel estrés
Total	85	

Ítem	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 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.	✓						

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 11

- 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.

G.O 13
E.O 16
T.O 15
Tecn. 11
I.C. 10
F.C. 15
R.G. 16

Total 96 Bajo estrés

Bajo

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 12

- 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.

C.O	18	} Bajo
E.O	13	
T.O	11	
Tecnología	11	
I.C.	16	
F.C.	13	
R.G.	12	
Total	94	Bajo nivel estrés laboral

Ítem	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 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.		/					

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 13

- 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.

G.O	13	} Bajo
E.O	12	
I.O	10	
Tecno.	10	
I.C.	9	
F.C.	13	
R.G.	11	
Total	78	Bajo nivel estrés laboral

Ítem	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 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.		✓					

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 14

- 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.

G.O	15
E.O	13
T.O	10
Tecno.	18
I.C.	9
F.C.	13
R.G.	11
Total	89

Bajo nivel estrés laboral

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

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

Participante No. 15

- 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.

C.O	11	} Bajo
E.O	8	
T.O	6	
Tecno.	9	
I.C.	5	
F.C.	3	
R.G.	2	
Total	53	bajo nivel estrés laboral

Ítem	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 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.	✓						

Postest

UIDE

NEBRIJA

UIDE

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DELICOTOMUS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente activa de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Participante No. 16

- 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.

Clima org.	12	bajo
Estructura	15	bajo
Territorio	16	bajo
Tecnología	13	bajo
Influencia	13	bajo
Falta cohesión	16	bajo
Respaldo grupo	18	bajo
Total	108	Bajo nivel es- tres laboral

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA CIUDAD

Participante No. 17

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 11
E.O. 10
T.O. 6
Tec. 8
I.G. 8
F.C. 10
R.G. 10
} Bajo
Total 103 Bajo nivel estrés (laboral)

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIQUIS

Participante No. 18

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 13
E.O. 12
T.O. 11
TEC. 10
I.L. 8
F.C. 10
R.G. 10

Bajo

Total 74 Bajo nivel estrés laboral

Item	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 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.			✓				

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OI-UIS

Participante No.19

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O 3
E.O 2
T.O 4
Tec. 3
I.L 3
F.C 4
R.G 3
Total 25 Bajo nivel estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OTO-OWS

Participante No. 20

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C. O	16	} Bajo
E. O	18	
T. O	10	
Tec.	10	
I. L.	6	
F. C.	13	
R. G.	12	
Total	85	Bajo nivel estrés laboral

Ítem	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 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.			✓				

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT 4488

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.

Participante No. 21

- 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.

C.O	8	} Bajo
E.O	10	
T.O	10	
Tec.	10	
I.L.	6	
F.C.	13	
R.G	11	
Total	68	Bajo nivel estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

CUESIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

Participante No. 22

C. O 11
E. O 10
T. O 9
Tec. 13
I. C. 6
F. C. 12
R. G. 15

Bajo

Total 76 Bajo nivel estrés laboral

Ítem	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 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.	✓						

Postest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OMS

Participante No. 23

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.

- 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.

C.O 16
E.O 13
T.O 11
Tec. 15
I.L. 10
F.C. 12
R.G. 15

Bajo

Total 92 Bajo nivel estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Participante No. 24

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.

- 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.

C.O.	16	} Bajo
E.O	12	
T.O	15	
Tec.	18	
I.C.	10	
F.C.	11	
R.G.	10	
Total	92	

Ítem	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 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.		✓					

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OJMAN

Participante No. 25

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 16
E.O. 12
T.O. 16
Tec. 16
I.L. 10
F.C. 10
R.G. 10
Total 90 Bajo estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

 **NEBRIJA**

UIDE
Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Participante No. 26

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C. O.	11	} Bajo
E. O.	10	
T. O.	9	
Tec.	9	
I. C.	12	
F. C.	16	
R. G.	11	
Total	78	Bajo estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest



QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA ORGANIZACIÓN

Participante No. 27

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 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.

C.O. 6
E.O. 6
T.O. 77
Tec. 70
I.C. 6
F.C. 8
R.G. 73
Total 60 Bajo estrés

Ítem	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 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.		✓					

Postest



QUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LOS **OPEN**

Participante No. 28

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

Clima org. 16
Estructura 10
Territorio 9
Tecnología 6
Influencia líder 13
Falta cohesión 11
Respaldo grupo 10
Total **75 Bajo estrés**

Ítem	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 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.	/						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE
Open

ENCUESTA SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT 2002

Participante No. 29

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O 4
E.O 5
T.O 3
Tercno. 3
I.L 5
R.O 3
F.O 2

Bajo

Total 25 Bajo estrés

Ítem	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 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.	✓						

Posttest

UIDE

NEBRIJA

UIDE Open

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT/OMS

Participante No. 30

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando el número que mejor la describe.

- 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.

C.O. 75
E.O. 78
T.O. 19
Tec. 79
I.C. 72
F.C. 76
R.G. 77
Total 770 Bajo estrés

Ítem	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 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.	/						

Anexo No. 3. Cuadernillo de preguntas y normativa de calificación sobre el Cuestionario Estrés laboral de la OIT/OMS
CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

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.

- 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.

Ítem	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 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.							

Número de ítems que conforman cada área evaluada por el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT/OMS

Área	Número de ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020), recuperado González (2016).

Interpretación de los puntajes obtenidos en el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT/OMS

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

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020), recuperado González (2016).

Anexo No.4. Rúbrica de evaluación para resumen escrito

Rúbrica para trabajos escritos					
Criterios y %	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Puntaje
1. Introducción	Describen claramente el	Describen vagamente	No describen el	No presenta introducción	

	contenido del reporte Puntaje: 2	el contenido del reporte Puntaje: 0.8	contenido, pero hay introducción Puntaje: 0.5	Puntaje: 0.0.	
2. Desarrollo	Esta limpio, ordenado, con subtítulos y van de lo general a lo particular. Puntaje: 5	Esta limpio, ordenado, no hay subtítulos Puntaje: 3	No se aprecia orden, pero sí existe un desarrollo del tema. Puntaje: 2	No hay desarrollo Puntaje: 0	
3. Conclusiones	Presentan conclusión de los resultados obtenidos. Puntaje: 3	Las conclusiones son vagas. Puntaje: 1.0	Las conclusiones no están relacionadas con el desarrollo Puntaje: 0.5	No presenta conclusiones. Puntaje: 0.0	
Calificación: _____/10 puntos					

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Anexo No.5 Rúbrica de evaluación para exposición oral como moderador

Aspectos que se evalúan	Correcto	Bien	Excelente	Puntaje
Preparación	Tiene que hacer algunas	Exposición fluida, muy pocos errores	Se nota un buen dominio del tema, no	

	rectificaciones, parece dudar Puntaje: 3	Puntaje: 0,8	comete errores, no duda Puntaje: 0,5	
Interés	Le cuesta conseguir o mantener el interés del público Puntaje: 2	Interesa bastante en principio, pero se hace un poco monótono Puntaje: 2	Atrae la atención del público y mantiene el interés durante toda la exposición Puntaje: 1	
La voz	Cuesta entender algunos fragmentos Puntaje: 3	Voz clara, buena vocalización Puntaje: 1	Voz clara, buena vocalización, entonación adecuada, matizada, seduce Puntaje: 0,5	
Tiempo	Excesivamente largo o insuficiente para desarrollar correctamente el tema Puntaje: 1	Tiempo ajustado al previsto, pero con un final precipitado o alargado por falta de control del tiempo Puntaje: 0,5	Tiempo ajustado al previsto, con un final que retoma las ideas principales y redondea la exposición Puntaje: 0.5	
Calificación: ____/10 puntos				

*Nota. Elaborado por Ortiz (2020)

Anexo No.6. Encuesta diagnóstica (antes de conocer acerca del Mindfulness)

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL BÁSICO SAN LUIS DE OTAVALO

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento sobre las técnicas de Mindfulness y sus beneficios en la reducción de la sintomatología asociada a estrés laboral

Instrucciones: Por favor complete sus datos personales y prosiga a marcar con una X la respuesta que usted considere oportuna.

Datos personales

Sexo:	Hombre: Mujer:
-------	----------------------------

CUESTIONARIO

1. ¿Mediante qué estrategias o técnicas enfrenta las situaciones estresantes diseñadas en su lugar de trabajo?

Deporte ___

Música ___ Baile ___ Relajación ___ Mindfulness ___

Otro (especificar) _____

2. Conoce usted ¿qué son las técnicas basadas en Mindfulness?

Si ___ No ___

3. Sabe usted ¿qué es la atención plena?

Si ___ No ___

4. En su lugar de trabajo ¿qué técnicas han implementado para reducir los niveles de estrés laboral?

Psicoterapia basada en relajación muscular y psíquica ___ Bailo terapia ___

Pausas activas ___ Mindfulness o consciencia plena ___ Otro (especificar) _____

5. ¿Estaría de acuerdo en identificar sus niveles de estrés laboral e implementar técnicas de Mindfulness para la reducción de la sintomatología asociada?

Si ___ No ___

Gracias por su colaboración

Anexo No.7. Encuesta posterior al conocimiento e intervención con técnicas de Mindfulness)

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE MEDICINA INTERNA DEL HOSPITAL BÁSICO SAN LUIS DE OTAVALO

Objetivo: Determinar el nivel de aceptación y percepción positiva de la aplicación de técnicas de Mindfulness como herramientas para reducir la sintomatología asociada al estrés laboral.

Instrucciones: Por favor complete sus datos personales y prosiga a marcar con una X la respuesta que usted considere oportuna.

Datos personales

Sexo:	Hombre: Mujer:
-------	----------------------------

CUESTIONARIO

- 1. ¿Le pareció beneficioso la aplicación de técnicas de Mindfulness como mecanismo para disminuir el estrés laboral?**

En desacuerdo___ De acuerdo___ Totalmente de acuerdo___

- 2. ¿Comprende la importancia del aquí y ahora gracias al Mindfulness?**

En desacuerdo___ De acuerdo___ Totalmente de acuerdo___

- 3. ¿Qué actividad le pareció más beneficiosa?**

Mindfulness en la respiración___ Mindfulness caminando___ Mindfulness en el movimiento___ Mindfulness eating___ Todas___

- 4. ¿Cómo se siente después de las 8 sesiones de intervención en Mindfulness?**

-
- 5. ¿Qué piensa después de las 8 sesiones de intervención en Mindfulness?**
-

Gracias por su colaboración