



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GESTION DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN ENFERMEROS
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

ERICKA ZORAIDA BEJARANO MARTINEZ COD.1621023611

GLORIA LILIANA ESPITIA CASTRO COD.1621025064

MARLY YOHANA JIMENEZ SALAZAR COD. 1621025293

ASESOR:

NOHORA JOHANNA RONDON VARGAS. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JUNIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

ii

| | |
|---|----|
| Resumen. | 1 |
| Descripción del contexto general del tema. | 2 |
| Planteamiento del problema | 3 |
| Pregunta de investigación. | 4 |
| Objetivo general. | 4 |
| Objetivos específicos. | 4 |
| Capítulo 2. | 4 |
| Marco conceptual. | 4 |
| Marco teórico. | 6 |
| Marco Empírico. | 7 |
| Participantes. | 9 |
| Instrumentos de recolección de datos. | 10 |
| Estrategia del análisis de datos. | 11 |
| Consideraciones éticas. | 12 |
| Capítulo 4. | 12 |
| Resultados. | 12 |
| Limitaciones. | 20 |
| Recomendaciones. | 20 |
| Referencias bibliográficas | 21 |
| GENCAT. Escala de Calidad de vida | 30 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Resultados de calidad de vida en enfermería. | 12 |
| Tabla 2. Resultados prueba burnout. | 13 |

Resumen.

El estrés se ha convertido en algo cotidiano y es un tema muy importante que abordan la mayoría de las personas que se responden a estímulos de las exigencias diarias de su entorno. Se expone la importancia de hablar sobre estrés laboral especialmente del síndrome de burnout, puesto que este es un tipo de estrés laboral que está tomando fuerza cada día. Nos enfocamos en buscar y detectar la intensidad de Burnout especialmente en los y las enfermeras de los diferentes hospitales ubicados en dos ciudades de nuestro país.

El objeto del estudio se basa en establecer la relación que entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín. Realizó una entrevista semiestructurada a los participantes y para el método cuantitativo se realizaron dos cuestionarios 1. Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) utilizado para medir el estrés laboral y 2. Escala Gencat para evaluar la calidad de vida. La relación de estos resultados nos indicó gran variación, como lo podremos ver en las gráficas, en la mayoría de los sujetos perciben tener un buen nivel de calidad de vida, aunque estos resultados fueron comparados con los de la entrevista y llegamos a varias conclusiones.

Palabras clave: Estrés laboral, calidad de vida, salud, enfermería.

Capítulo 1.

Introducción.

El proyecto tiene como fin abordar el estrés laboral al que se ven expuestos los empleados del sector salud quienes presentan un alto índice de trabajo diario que afecta directamente su salud física, mental y la calidad de vida. Los tiempos modernos traen consigo exigencias laborales superiores, lo que hace aún más probable la presencia de riesgos que pueden afectar de manera considerable el desempeño laboral, influyendo así en el comportamiento de los trabajadores del área de la salud frente a situaciones extremas. La exigencia en el trabajo cada vez es mayor y con poco personal y disminución de los suministros, deben lograr los mejores resultados en cuanto a la atención y calidad en el servicio, sin contar los malos salarios y la pérdida de seguridad laboral. Martínez y Díaz (2007) (citado en Naranjo 2009) nos dice que el problema radica en los requerimientos del diario vivir, que se concentra en la obtención de resultados por encima de la calidad de vida lo que afecta la salud física y mental de las personas.

Descripción del contexto general del tema.

Hoy en día se ha visto un gran aumento en relación con el estrés laboral. La principal consecuencia de cuadros de estrés en el trabajo son los errores que se pueden presentar al ejecutar una tarea. Esto conlleva a una disminución en la atención lo que implica un menor rendimiento en su desempeño laboral y por lo tanto su motivación se ve afectada de manera considerable. Se habla de estrés laboral normal cuando existe una disimilitud frente al trabajo que debe desarrollar el trabajador y los recursos con los que cuenta para el desarrollo del mismo, ya que nuestro cuerpo cuenta con recursos limitados que si no se cuidan pueden generar un agotamiento físico y mental, sumado a las malas condiciones de trabajo, lo que a su vez supone una amenaza a la salud y el bienestar del trabajador afectando de manera directa y en general su calidad de vida desarrollando así un estrés crónico. Varios estudios realizados dan como resultado que los profesionales de enfermería son el sector más afectado por el estrés laboral (Cogollo M, Z, Bustamante G, E) (2010). Los profesionales de enfermería están expuestos constantemente a situaciones

que pueden generar estrés por las labores que desempeñan, empezando por las largas jornadas de trabajo, rotación de horarios y la exposición a situaciones de muerte y dolor de los pacientes que atienden, lo que hace que en general la profesión sea estresante y afecte de manera considerable la calidad de vida del trabajador.

Planteamiento del problema

Es claro que, a nivel mundial, los tiempos modernos y la actualidad traen consigo mayores exigencias tanto laborales como sociales, lo que hace que aumente la presencia de riesgos que pueden afectar de manera considerable el desempeño laboral, lo que a su vez puede influir en el comportamiento de las personas y en su respuesta a situaciones extremas. Todas esas situaciones afectan a los profesionales del sector de la salud enfocándonos en el área de enfermería quienes están expuestos a altos índices de estrés que afectan su salud y calidad de vida.

Justificación:

Por lo anterior es importante examinar las características de esta problemática, que estudios se han realizado al respecto y que datos se pueden obtener de las estrategias que existen para mitigar y mejorar la calidad de vida

En Colombia se ha presentado un aumento en afectaciones de la salud mental en el trabajo, esto a causa del estrés. Los profesionales de enfermería se han visto afectados de manera directa ya que las condiciones en las cuales desarrollan su actividad son el principal factor de afectaciones físicas y mentales que han tenido consecuencias en su calidad de vida. Distintas organizaciones internacionales como La Organización Mundial de la Salud (OMS), El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Novoa, M)(2005) han realizado estudios donde han visto la valiosa labor que desarrolla el personal de enfermería, pero también ha quedado en evidencia las malas condiciones en las que lo hacen, poco personal, rotación de horarios, bajos salarios, incumplimiento en los pagos, incremento en la carga laboral sin contar las exigencias propias de la actividad, hacen que se presente un desgaste físico y mental que conlleva al estrés en el trabajo y en su calidad de vida (Romero, M)(2008).

También hay múltiples factores que pueden terminar en estrés laboral empezando desde el ambiente físico, clase social entre otros, hasta la edad, género y personalidad del trabajador. Teniendo en cuenta algunos estudios realizados donde se demuestra que las personas que se encuentran bajo estrés elevado debido a que presentan desde malestares psicológicos hasta enfermedades cardiovasculares afectando de igual manera su desempeño y clima laboral nos parece importante abordar este tema con los profesionales de la salud ya que implementar medidas que mejoren el desarrollo personal, social además de la calidad de vida de los empleados (Kelloway, Hurrell y Day, 2008).

Pregunta de investigación.

¿Qué relación existe entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la ciudad de Bogotá y Medellín?

Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales enfermeros de hospitales de Bogotá y Medellín.

Objetivos específicos.

1. Evaluar el estrés laboral en profesionales de enfermería en la ciudad de Bogotá y Medellín.
2. Medir la calidad de vida de los profesionales de enfermería.
3. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

El estrés es un problema muy común en los ciudadanos, según la OIT (Organización internacional de trabajo), es un factor que puede ser desencadenado en el ambiente y la cotidianidad, este requiere una respuesta de la persona ante las situaciones.

Estrés

De acuerdo a la OIT, es una reacción física y emocional como respuesta a un daño por la exposición a situaciones exigentes y que son afrontadas con los recursos y capacidades de la persona. Se desencadena por diversas situaciones como exigencias laborales, momentos traumáticos que se hayan vivido, ansiedad, ambientes o personas que no se toleran, etc.

Sanitas Seguros. S.A indica que el existen varios tipos de estrés que pueden y no afectar la salud: Estrés normal se da como una reacción que puede tener el organismo ante determinados acontecimientos y que comúnmente se conoce como estrés de nivel normal, hasta cierto punto. El estrés puede de alguna forma ser positivo a la hora de enfrentar diversas situaciones. El estrés laboral son las distintas reacciones físicas y emocionales ocasionadas por el incremento de las exigencias laborales ya que superan las capacidades físicas y mentales del empleado. Según un estudio realizado por la OMS, el 28% de los trabajadores de Europa sufre estrés laboral, y el 20% padece el síndrome “Burnout”. Según un estudio que hizo EL UNIVERSAL, Perú 2015, el estrés puede causar distintas afectaciones como: caída del cabello, problemas cardiacos, trastornos menstruales, problemas mentales, entre otros. (El Universal, Compañía periodística 11 de julio de 2015). Este tipo de estrés se puede presentar por la forma de organización del trabajo, las relaciones interpersonales en el mismo, el ambiente laboral. Se da cuando las condiciones del trabajo no corresponden o significan una carga adicional a las capacidades y recursos del empleado o por el desconocimiento de este para realizar su labor y no contar con las habilidades y los requerimientos necesarios de la empresa. (Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.).

Calidad de vida

En al año 1982, Pierre R. Turcotte define el termino como el dinamismo de la organización en el trabajo que permite equilibrar el bienestar físico con el psicológico de los seres humanos, para lograr una mejor adaptación en su vida a nivel general. En este

sentido, la calidad de vida implica una valoración subjetiva que realiza el sujeto en base a una gama de criterios que se asocian a este constructo, a saber: salud física, salud psicológica, grado de independencia, relaciones sociales, relación con el ambiente, religión, creencias personales y el espíritu (WHOQOL citado en Morrison y Bennet, 2008). Este concepto reside en los niveles disfrutados de bienestar de cada persona, independientemente de las condiciones y situaciones objetivas. Es importante aclarar que la calidad de vida general es algo hipotético ya que el tener calidad de vida alto no significa tener estabilidad económica o poseer un nivel alto de bienestar en todas las dimensiones que lo comprenden.

Marco teórico.

Esta investigación está basada en una de las problemáticas más frecuentes hoy en día en las organizaciones para los trabajadores de la salud, debido a los cambios estructurales, horarios extensos y otras condiciones laborales. En ese sentido el estrés se define como un estado personal displacentero con antecedentes estresores (Buendía, 1998). Otras definiciones se han conceptualizado así de acuerdo con (Cannon, 1932; Holmes y Rahe, 1967) es un conjunto de estímulos. Para (Selye, 1960) son condiciones del entorno que producen tensión y se denominan estresores. (Lazarus y Folkman, 1986). Lo definen como una respuesta o reacción a los estresores. Cuenta con un componente psicológico (pensamientos, conductas y emociones) y uno fisiológico (activación corporal). Como proceso que incluye la interacción de la persona con el medio y las respuestas a los estresores.

El estrés en el trabajo es una de las problemáticas de salud más frecuentes, según una encuesta de calidad de vida entre el 50% y 60% del absentismo laboral se asocia con el estrés; en otro estudio europeo la encuesta realizada por la EU-OSHA más de la mitad de los participantes consideran que estas situaciones estresantes son comunes en sus lugares de trabajo entre las causas esta la inseguridad laboral, largas jornadas laborales, reorganización del trabajo, carga y acosos laborales. Se conocen dos modelos teóricos de estrés laboral:

El primero es el modelo exigencia-control-apoyo (Karasek y Theorell, 1990): propuesto en 1979 que relaciona aspectos del contexto laboral como lo que percibe el empleado de las demandas y el esfuerzo que hace este para el afrontamiento. El esfuerzo que se hace al controlar la situación se relaciona con aumento de presión arterial y enfermedades como hipertensión y otras enfermedades relacionadas con el sistema cerebrovascular (Karasek, 1979).

El otro modelo es el conocido como esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996): indica que el esfuerzo laboral es parte del contrato y que este se recompensa mediante la remuneración, reconocimientos y oportunidades en la carrera profesional, ésta última se puede ver amenazada por falta de promoción al crecimiento, cambios no deseados y trabajo debajo de las propias capacidades. Por esta razón un gran esfuerzo y pocos motivadores en el trabajo incrementan la vulnerabilidad a contraer afecciones por la tensión. Ambos modelos integran variables personales y son complementarios (Bosma, Peter, Siegrist y Marmot, 1998).

En ese sentido el bienestar está definido por Veenhoven (1991) como el nivel en el que él individuo percibe su vida en forma favorable esto dependiendo de su estado emocional, percepción de su vida y las relaciones entre ambos factores. De acuerdo con Diener (1994) hay componentes cambiantes que son los emocionales y por el contrario componentes estables como son los cognitivos se mantienen en el tiempo y resulta del balance del individuo acerca de sus logros y frustraciones.

Marco Empírico.

Algunos trabajos empíricos desde Psicología positiva plantean que es importante implementar medidas en la promoción del desarrollo personal, social y calidad de vida de los empleados. (Kelloway, Hurrell y Day, 2008).

Estrés laboral en las organizaciones.

En 2012 se realizó a 8892 trabajadores la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo para determinar las exigencias físicas y problemas de salud presentes en el ámbito organizacional. Se hicieron entrevistas y cuestionarios con 62 preguntas donde se

encontró que los países de Europa tienen más exposición a riesgos químicos o de accidentes y es menor en cuanto a otras condiciones del trabajador como el ritmo laboral, monotonía y carga laboral. Por otro lado, según la European Opinion Poll on Occupational Safety and Health en una encuesta realizada en mayo de 2013 en España donde se dio a elegir entre seis posibles causantes de estrés laboral el 74% de empleados del área de la salud eligieron como estresor las horas trabajadas y la carga laboral, seguido de causas como seguridad en el empleo (66%) y conductas como el acoso laboral (66%). Otras investigaciones en el área de enfermería apuntan a que es menor el apoyo social en el trabajo en instituciones públicas y sugieren que al brindar mayor apoyo se mejoraría el desempeño laboral, la percepción de salud y se disminuiría el estrés. (Ferreira, Griep, Fonseca y Rotenberg, 2012).

Estrés laboral en enfermería en Colombia.

La profesión de enfermería se caracteriza por la asistencia integral a la salud y cuidado de los pacientes por lo que los enfermeros se ven afectados por el estrés laboral debido a factores como el sufrimiento, confrontación a la muerte, a la enfermedad y problemas de tipo personal y familiar también inciden de manera desfavorable la calidad de vida. En Colombia se ha demostrado interés en estudios acerca del estrés en el área de enfermería, en una investigación realizada con enfermeras en Cartagena por Cogollo el 26,6% informo desgaste laboral e insatisfacción laboral donde se evidencio mayor incidencia en personas menores de 40 años. Dados estos resultados se muestra que situaciones estresantes generan efectos negativos, así como baja calidad en el servicio asistencial. Por parte de Stein, Lorenzini y Büscher encontraron que la estructura y la tecnología del hospital limitan la autonomía de las enfermeras, así como la carga laboral lleva a que dediquen menos tiempo para cuidar produciendo estrés y sentimiento de culpa.

En otras investigaciones el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia al realizar la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo encontró un índice consistente de estrés en el personal expuesto a factores

estresores en especial cuando se debe atender público ya que ellos estarían expuestos a los comentarios negativos de los usuarios. En otro estudio realizado en Cali Colombia a 595 participantes de cargos asistenciales en salud que trabajan en cuatro clínicas nivel 3, se encontró que frente al rango de puntaje 17,8 a 25,0 que corresponde al nivel alto en la evaluación de estrés laboral, los resultados totales fueron de 21,7 para los 595 participantes, un puntaje alto indicador de frecuencia de síntomas, cantidad elevada y crítica de salud por lo que es necesaria la vigilancia y control de este factor psicosocial.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La investigación es de tipo mixto, se integró el método cualitativo y método cuantitativo, con un diseño de triangulación concurrente para establecer la relación de variable independiente estrés y variable dependiente calidad de vida. La parte cualitativa permite el estudio de situaciones no medibles en este caso mediante entrevista semiestructurada se relaciona la percepción con las experiencias vivenciadas que permiten a los participantes expresarse libremente y para la parte cuantitativa se utilizaron dos instrumentos estandarizados para medir estrés laboral y la calidad de vida. den de se aplicarán de manera paralela.

La hipótesis inicial de la correlación de las variables en las pruebas cuantitativas puede indicar que, a mayor estrés menor calidad de vida. En la hipótesis nula de acuerdo con la correlación se puede decir que a menor estrés mayor calidad de vida.

Participantes.

Se aplicaron los instrumentos de evaluación a 6 personas del sector salud del área de enfermería 3 auxiliares de enfermería y 3 profesionales en enfermería de Bogotá y Medellín, entre los cuales están 5 mujeres y 1 hombre, en edades entre 23 y 30 años para medir el grado de estrés laboral y como este se relaciona con su calidad de vida.

Instrumentos de recolección de datos.

En la recolección de datos inicialmente se entregó el formato de consentimiento informado (anexo 1.) para que fuera firmado por los participantes; posteriormente para la técnica cualitativa se utilizó la *entrevista semiestructurada* (anexo 2.) caracterizada por no oprimir la comunicación facilitándola entre los que interactúan (Díaz Martínez: 2004). De este modo la entrevista recolecta información de forma flexible y permite asociar el relato de los participantes en el plano perceptivo de acuerdo con sus vivencias. Se desarrollaron 6 entrevistas a los participantes (4 de ellos son de Bogotá y 2 son de Medellín); de modo virtual por *videoconferencia* cada una con preguntas abiertas que evalúan las condiciones laborales importantes en la manifestación del estrés y la calidad de vida.

Por otro lado, se aplicaron dos pruebas de tipo cuantitativo con el instrumento diseñado por Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson llamado Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) (anexo 4.) enfocado al área de la salud es un cuestionario que mide la relación entre el individuo y su trabajo evaluando niveles de estrés laboral. Consta de 22 ítems distribuidos en 3 escalas una es realización personal caracterizado por evaluarse en la realización del trabajo, éxito y competencia en el trabajo, así como en la forma de relacionarse con los pacientes. (8 ítems), Agotamiento emocional que es el desgaste de las emociones y el nivel afectivo (9 ítems) y la despersonalización que es la actitud negativa, fría y de cinismo hacia las personas a las que se dirige el trabajo, así como baja motivación por el trabajo (5 ítems), cada persona indica en escala tipo Likert con puntuaciones de 0(nunca) a 6 (todos los días) la frecuencia de cada situación. En esta prueba los sujetos que tengan un percentil mayor de 75 se considera nivel “alto” de Burnout, el percentil entre 75 y 25 es nivel “medio” y menor de 25 en el percentil es categoría “baja”. Obtener puntuaciones altas en las variables despersonalización y agotamiento emocional y una puntuación baja en realización personal indica que se presenta Burnout.

Se utilizó también la escala Gencat (Anexo3) para medir calidad de vida a los 6 participantes en 2 momentos igual en el caso del anterior cuestionario, primero se

$$r_{xy} = \frac{n\sum X * Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

aplicaron a los sujetos ubicados en Bogotá (4) y por último se aplicaron a las 2 personas faltantes en Medellín. Este instrumento evalúa en 69 ítems distribuidos en 8 escalas: bienestar emocional, referente a estar tranquilo, sin preocupaciones que generen malestar, el siguiente es relaciones interpersonales que son las relaciones de las personas con los demás, en el caso del bienestar material, significa tener dinero y estabilidad económica para satisfacerse, el desarrollo personal es la oportunidad de realización personal, en el caso de bienestar físico indica mantener hábitos saludables de higiene y salud, la autodeterminación es la oportunidad de elegir qué es lo que se quiere, la inclusión social es sentirse integrado con los demás el incluido en la sociedad, sentirse apoyado y como último componente están los derechos se destaca el respeto e igualdad por las creencias, derechos, etc

Estrategia del análisis de datos.

En el análisis cualitativo se revisó cada relato de los participantes, se interpretaron los datos que revelaron información relevante asociada a la revisión teórica que se hizo. En el estudio se modificaron algunas preguntas buscando que fueran las adecuadas para la recolección de la información; acto seguido se realizó la triangulación de los métodos. Para el método cuantitativo se hizo una matriz de datos en SPSS Versión 25 para hallar la relación de las variables medidas (Graficas 3, 4 y 5) Haciendo un análisis de cada una de las variables. En las cualitativas se midieron frecuencias absolutas y porcentajes (Grafica 1 y 2). Para las variables cuantitativas se utilizaron medidas (media, mediana, valores mínimos y máximos). Los resultados se analizaron estadísticamente de acuerdo con el diseño correlacional donde se tuvo en cuenta la siguiente ecuación matemática para hallar qué relación tienen las variables estrés laboral y calidad de vida

Para los datos cualitativos se realizó la entrevista semiestructurada la cual se llevó a cabo de manera virtual, por video llamada específicamente, donde se tuvo una conversación con cada participante con el fin de dar respuesta a las preguntas formuladas las cuales eran de respuesta abierta lo que permitió que cada participante expresara su verdadero sentir.

Consideraciones éticas.

Las siguientes actividades serán realizadas con el consentimiento de cada uno de los participantes, se les garantiza confidencialidad de los resultados y su valor integro dentro de la investigación. Los psicólogos al realizar estudios científicos deben basarse en principios de ética, respeto y dignidad, igualmente es un deber salvaguardar los derechos de privacidad y el bienestar de los participantes. De acuerdo a lo establecido en el código ético del Psicólogo Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006 y la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia donde prevalece la protección de los derechos del individuo.

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación, se presentan resultados de la prueba de calidad de vida

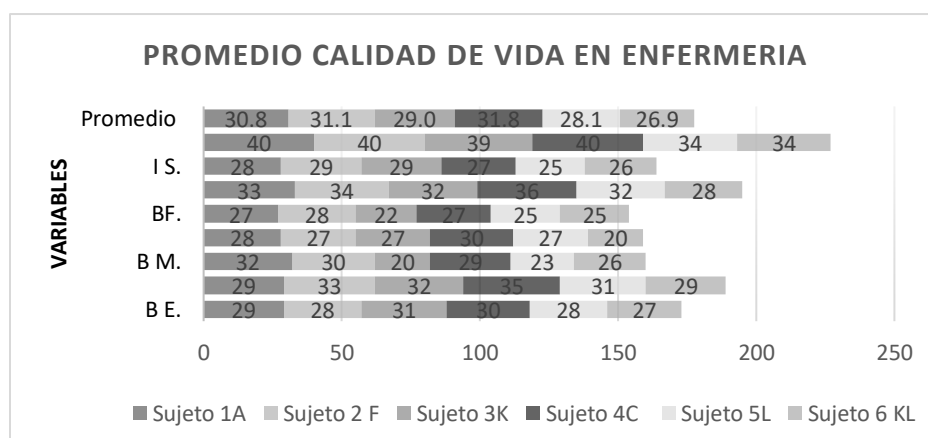
Tabla 1. Resultados calidad de vida en enfermería

| Variables | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------------|
| Participantes | B E. | R I. | B M. | D P. | BF. | AU | I S. | D. | Promedio |
| Sujeto 1 ^a | 29 | 29 | 32 | 28 | 27 | 33 | 28 | 40 | 30,8 |
| Sujeto 2 F | 28 | 33 | 30 | 27 | 28 | 34 | 29 | 40 | 31,1 |
| Sujeto 3K | 31 | 32 | 20 | 27 | 22 | 32 | 29 | 39 | 29,0 |
| Sujeto 4C | 30 | 35 | 29 | 30 | 27 | 36 | 27 | 40 | 31,8 |
| Sujeto 5L | 28 | 31 | 23 | 27 | 25 | 32 | 25 | 34 | 28,1 |
| Sujeto 6 KL | 27 | 29 | 26 | 20 | 25 | 28 | 26 | 34 | 26,9 |
| | 28,8 | 31,5 | 26,7 | 26,5 | 25,7 | 32,5 | 27,3 | 37,8 | 35.1 |

En el estudio realizado se aplicó la escala Gencat de calidad de vida a 6 participantes dentro de los que se encuentra 1 hombre (sujeto 2F) y 5 mujeres. De los enfermeros hay (1) jefe de enfermería (sujeto 1^a) y los 5 restantes auxiliares de

enfermería (Sujeto 2F,3K,4C,5L,6KL). De acuerdo a esto el resultado más alto de las variables del instrumento es la de derechos (anexo 5.) con un promedio de (37,8), seguido de la variable autodeterminación (anexo 5.) con un promedio de (32,5), para la variable relaciones interpersonales (anexo 5.) el promedio es (31,5), bienestar emocional (anexo 5.) con (28,8) promedio, inclusión social (anexo 5.) promedio (27,3), bienestar material (anexo 5.) (26,7), desarrollo personal (anexo 5.) (26,5) y con el menor promedio (25,7) la variable bienestar físico (anexo 5.). Esto indica una percepción baja en las condiciones de salud de los participantes que pueden darse por mala alimentación y malos hábitos de sueño. De los participantes el sujeto 4C es el que tiene mayor puntaje promedio (31,8) es auxiliar de enfermería y es el único sujeto dentro del estudio con hijos, este punto indica que es la participante con un nivel de calidad de vida más alto en comparación con los demás, seguido del sujeto 2F con (31,1) promedio, el sujeto 1ª (30,8), el sujeto 3K (29,0), luego el sujeto 5L con(28,1) y finalmente el sujeto 6 KL quien es auxiliar de enfermera y no tiene hijos con (26,9) siendo este el menor promedio en la prueba; lo que puede interpretarse como una percepción baja de la calidad de vida respecto a los demás sujetos.

Grafica 1. Calidad de vida promedio



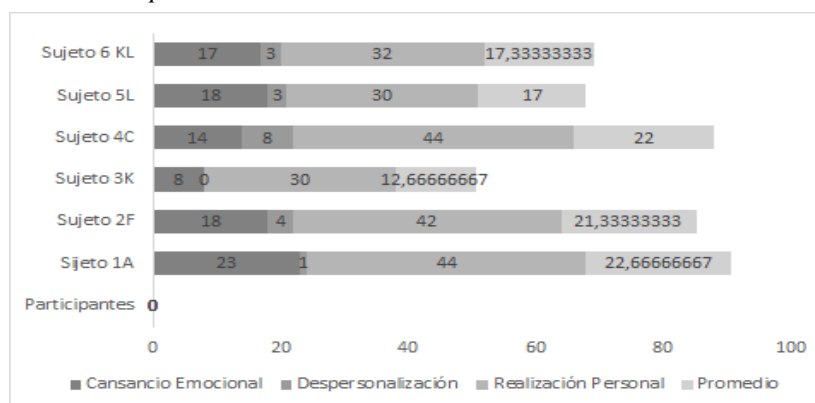
Los resultados del cuestionario de Maslach (estrés laboral) se presentan a continuación

Tabla 2. Resultados prueba Burnout a enfermeros

| Variables | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------------------|----------------------|-------------|
| Participantes | Cansancio Emocional | Despersonalización | Realización Personal | Promedio |
| Sujeto 1 ^a | 23 | 1 | 44 | 22,66666667 |
| Sujeto 2F | 18 | 4 | 42 | 21,33333333 |
| Sujeto 3K | 8 | 0 | 30 | 12,66666667 |
| Sujeto 4C | 14 | 8 | 44 | 22 |
| Sujeto 5L | 18 | 3 | 30 | 17 |
| Sujeto 6 KL | 17 | 3 | 32 | 17,33333333 |
| | 16,33333333 | 3,16666667 | 37 | 18,8 |

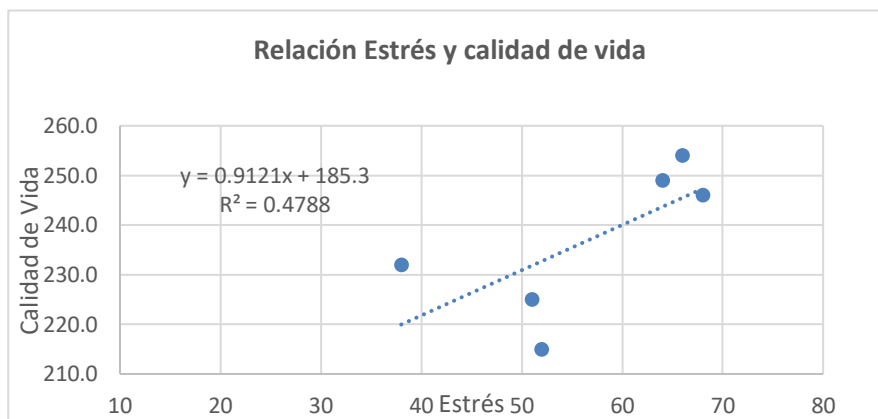
En el estudio realizado se utilizó el Inventario Burnout de Maslach a 6 participantes los cuales unos son profesionales en enfermería y otros auxiliares en enfermería, la muestra estudiada estuvo representada por 5 mujeres y 1 hombre. Según los resultados que se muestran, los puntajes más altos estuvieron en la variable realización personal (anexo 6.) con un promedio de (37), seguido de la variable cansancio emocional (anexo 6.) con un promedio de (16,3) y por último siendo la despersonalización (anexo 6.) el factor que menos varianza explica con (3,1). El sujeto 1^a tuvo el promedio más alto con (22,6) el puntaje más alto se reflejó en Cansancio Emocional con un puntaje de (23) donde indica que está en un término medio el cual está entre (19-26), seguido por el sujeto 4C con un promedio de (22) quien en la variable despersonalización obtuvo un puntaje de (8) donde un grado medio está entre (6-9), todos los participantes obtuvieron un puntaje alto en realización personal (40 o más). De estos resultados podemos inferir a pesar de la variación en las respuestas, que ninguno de los participantes presenta burnout.

Grafica 2. Promedio prueba burnout



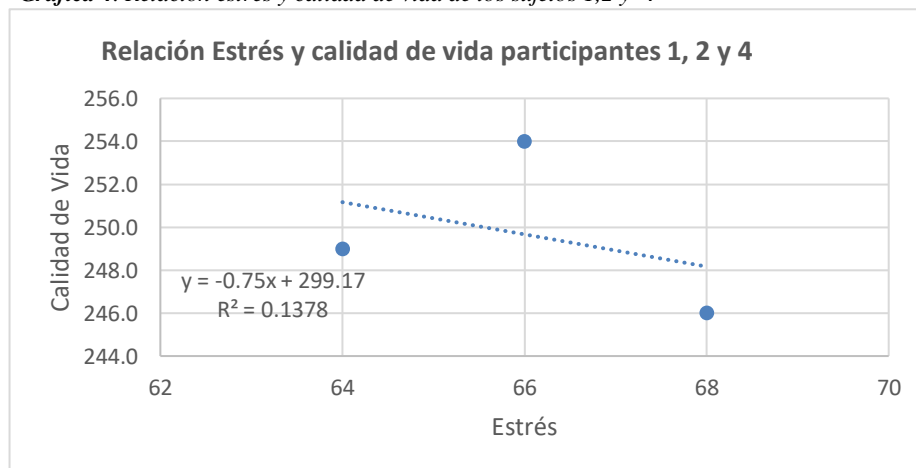
Resultado coeficiente de correlación: Según los datos en la gráfica 3 la curva de correlación es ascendente, es decir a mayor estrés mayor calidad de vida, esta correlación se realiza entre todos los sujetos

Grafica 3. Relación estrés y calidad de vida de todos los sujetos

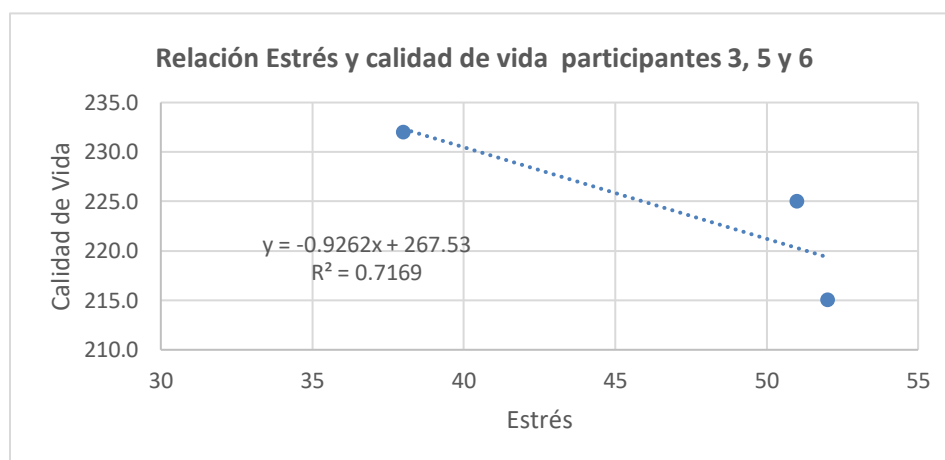


La siguiente grafica demuestra una curva de los participantes 1, 2 y 4 donde la correlación es a mayor estrés menor calidad de vida.

Grafica 4. Relación estrés y calidad de vida de los sujetos 1, 2 y 4



Grafica 5. Relación estrés y calidad de vida de los sujetos 3,5 y 6



Por último, la gráfica de correlación de los sujetos 3,5 y 6 indica que, a mayor estrés, mayor calidad de vida.

Análisis de datos Cualitativos

A continuación, vamos a presentar los resultados obtenidos en las entrevistas (ver tabla anexo 7.) donde se tuvieron en cuenta los datos obtenidos en las mismas y los resultados de los instrumentos junto con la correlación realizada con respecto a las dos variables, calidad de vida y estrés laboral.

Según los datos obtenidos pudimos observar que los participantes tienen un bajo nivel de bienestar físico ya que no duermen lo suficiente, no gozan de mucho tiempo libre y no se alimentan adecuadamente lo que concuerda con los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados ya que esta variable obtuvo uno de las menores puntuaciones con respecto a otros ítems, como los son por ejemplo las relaciones interpersonales donde manifiestan poco trabajo en equipo lo cual fue la respuesta promedio pero que evidentemente no afecta su calidad de vida, ya que lo asumen como propios de su profesión. En cuanto al estrés laboral se pudo obtener que el cansancio emocional es un factor importante a la hora de desempeñar la profesión, a nivel general manifiestan la preocupación por la actual pandemia del Covid 19, lo que afecta constantemente su

bienestar tanto por las situaciones que viven en el día a día como por sus familias ya que sienten que los están exponiendo a grandes riesgos de enfermedades, lo que de igual manera concuerda con las pruebas aplicadas a los participantes. Se puede determinar que, aunque los participantes sienten satisfacción por la actividad que desarrollan y de alguna manera no sienten motivados y realizados en la vida, su calidad de vida se está viendo afectada constantemente, su bienestar físico y emocional están en riesgo permanente sin que ellos se den cuenta, ya que los participantes lo ven como algo normal y se han acostumbrado a ello.

Relación estrés laboral y calidad de vida

Tabla 3. Relación resultados cualitativos y cuantitativos

| VARIABLE | Resultados cuantitativos | Resultados Cualitativos (entrevista) |
|------------------------|---|---|
| ESTRÉS | <p>En el inventario de Burnout se obtienen resultados que evidencian altas puntuaciones en el ítem de cansancio emocional con una puntuación promedio de 23, donde el sujeto 1 A obtiene el puntaje más alto.</p> <p>Se puede evidenciar que en la variable despersonalización que se refiere a la motivación las puntuaciones son muy bajas en todos los participantes con un promedio de 3.16.</p> | <p>Se evidenció que para los 6 participantes existen altos niveles de estrés a causa de las diversas situaciones que enfrentan a diario, sin embargo la mitad de los participantes manejan estrategias que les permite que no afecte su calidad de vida y la otra mitad le afecta levemente teniendo en cuenta que la situación actual de pandemia por el virus Covid -19 los ha afectado de manera directa y donde su bienestar físico y su bienestar emocional se han visto perjudicados y que puede ser una de las explicación a la baja motivación que ellos manifiestan verbalmente.</p> |
| CALIDAD DE VIDA | <p>Resultados calidad de vida</p> <p>Según los resultados de la escala de calidad de vida se evidenció un promedio de los puntajes obtenidos entre el 26,9% y el 31,8% lo que indica una baja puntuación para el sujeto 6KL y con el mayor porcentaje el sujeto 4C.</p> | <p>Se logra evidenciar a nivel general los participantes una percepción de calidad de vida levemente baja, ya que la falta de tiempo se convierte en un factor fundamental que los afecta física y emocionalmente. Sin embargo, la mitad de los participantes consideran que tienen una buena calidad de vida a pesar del estrés que manejan.</p> |
| RELACIÓN | <p>El promedio total de estrés laboral es de 18,8 y de calidad de vida de 35.1 con una correlación de 0.4788 lo que evidencia que a nivel general que a mayor estrés los participantes perciben una buena calidad de vida, sin embargo al dividir el grupo se puede evidenciar que los del grupo de los participantes 1, 2, 4 tienen una correlación de 0,1378 que demuestra que a mayor estrés menor calidad de vida y al contrastarlos con los datos de la entrevista se evidencia que la ciudad es Medellín, lo que nos lleva a interpretar que los profesionales de Bogotá manejan estrategias de afrontamiento que les permite tolerar de una mejor manera el estrés para no afectar su calidad de vida.</p> | |

Discusión

Los resultados del presente estudio muestra que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los participantes, según la investigación que realizamos donde cansancio emocional y la despersonalización obtuvo una de las puntuaciones más bajas en la prueba de Burnout y el bienestar físico de igual manera con puntuaciones bajas en la prueba de calidad de vida de Gencat , y se encontraron diversos factores asociados que de igual manera pueden afectar tales como lo son la edad, el género, estado civil, si tienen hijos o no, el cargo desempeñado, el tipo de contratación y el ambiente laboral que pueden estar asociados a los objetivos de la investigación.

En el estudio se han podido identificar factores los cuales pueden ser los causantes de un estrés laboral, donde se evidencian algunos que son específicamente de la actividad que realizan, como lo son por ejemplo el contacto con pacientes que quizás fallezcan lo que aumenta los niveles de estrés; similar a un estudio realizado en Argentina con profesionales de enfermería que se encargaban del área de cuidados intensivos (Popp M,2008) y otros un poco más generales los cuales se pueden encontrar en cualquier otra profesión como, por ejemplo, la sobrecarga laboral y las relaciones con los compañeros de trabajo. El pago impuntual, el trato que reciben y las largas jornadas laborales generan un poco de irritabilidad en el servicio lo que coincide con Enríquez C, en su estudio “Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara (México)” en donde se logró evidenciar que las largas jornadas laborales y los turnos rotativos son generadores de estrés, sumado a las actividades diarias puede desencadenar en un sinnúmero de emociones que culminan en un agotamiento físico y mental, que según nuestro marco teórico es una de las definiciones propias de estrés y uno de los principales antecedentes estresores (Buendía,1998)

El área de enfermería es considerada una ocupación muy estresante, que puede tener prevalencias de tipo psicológico que se relacionan directamente con el estrés laboral y en algunas ocasiones con la poca satisfacción laboral (Romero M,2008).

Al investigar sobre estrés laboral se hace importante conocer los diversos factores que ayuden a profundizar en la problemática que se presenta como constante en las clínicas que, según esta investigación, tienen que ver con la situación actual del Covid 19, además de las condiciones laborales, (Molina J,) (2008), poco colegaje, además como ya se mencionó a lo largo de esta investigación de largas jornadas que impiden que gocen de tiempo con sus familias, sumado a las condiciones poco aptas en cuanto a las garantías que se les ofrece como prestadores del servicio de salud implican un desgaste por parte de los profesionales que a pesar de todo continúan con su labor de apoyo y con sus mayores esfuerzos para apoyar a quienes requieren de su ayuda de manera integral y con amor y vocación por la carrera que eligieron.

Conclusiones.

En la investigación al evaluar estrés y la relación con la calidad de vida en los auxiliares y profesionales en el área de enfermería se evidencia que los participantes perciben que al exponerse a más estresores menor es su calidad de vida.

Los participantes de la ciudad de Bogotá manejan estrategias de afrontamiento que les permite tolerar de una mejor manera el estrés para no afectar su calidad de vida.

A nivel general se percibe baja motivación en todos los participantes lo que les está generando estrés y que en algunos afecta su calidad de vida, que según datos cualitativos puede estar influenciada por la situación del COVID – 19 que ellos están enfrentando sobre todo el rechazo y la discriminación de los usuarios y ansiedad de los familiares ante un posible contagio.

Algunas causas de estrés y baja calidad de vida percibidos por los sujetos son: baja calidad del sueño, salario no remunerado a tiempo, falta de estabilidad económica y poco tiempo en familia, estrés laboral producido por la situación actual del Covid-19, ya que en el momento se ven expuestos a trabajar en la zona de Covid y temen poder contagiar a sus familiares o enfermarse ellos también.

Otros factores que producen estrés en el ámbito organizacional son la carga laboral, falta de trabajo en equipo, el trato de sus superiores y las condiciones laborales en las que

a menudo tienen que desempeñarse por lo que opinan que la profesión de enfermería no es un trabajo valorado como debería y consideran que se deberían mejorar los salarios, modalidad de contratación, trato justo y digno y demás situaciones que les puedan generar estrés alto y baja calidad de vida, ya que su trabajo consiste en el cuidado de las demás personas y para ello deben cuidarse ellos también como profesionales de la salud.

Limitaciones.

El estudio tuvo limitaciones ya que la muestra no fue representativa, debido a la restricción actual que se vive por la situación de salud en el país, no se pudo contar con el permiso para realizar la investigación en la población a la que inicialmente se enfocaba el estudio, así que se realizó en una población más pequeña. Otra limitación evidenciada fue que las entrevistas no se pudieron realizar de manera presencial, ni las pruebas utilizadas en la recolección de la información, todo fue aplicado de manera virtual y en la realización de una de las seis entrevistas se tuvieron problemas de conectividad por lo que hubo que reprogramarla. Finalmente se aplicaron los instrumentos y se pudo realizar el estudio. Aunque hay varios estudios enfocados en el estrés laboral en enfermería la mayoría se ubican en otros países.

Recomendaciones.

- Se recomienda la utilización de técnicas para evitar la sobrecarga laboral, pausas activas, dentro de los horarios laborales que permitan la distracción y la recarga de energía para continuar con buena actitud la jornada laboral.
- Realizar periódicamente una revisión y planeación preventiva que intenten reducir o evitar los estresores que pueden ser causas de exigencias ambientales.
- Para las próximas investigaciones, se recomienda se trate de hallar una relación entre las diversas características individuales y el tipo de concentración (física, conductual o emocional) que presenten los empleados ante el estrés laboral.

Referencias bibliográficas

Backes D, Erdmann A, Büscher A. Colocando en evidencia el cuidado de enfermería como práctica social. *Rev Latino-am Enfermagem*. 2009; 17(6).

<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692009000600010>.

Castillo Ávila. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia) *Salud Uninorte*. Barranquilla (Col.) 2014; 30 (1): 34-43.

Cogollo M Z, Bustamante G E. (2010) Condiciones laborales en enfermería de Cartagena Colombia, *Avances en enfermería* 23(1);31-38.

Cogollo Z. Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de Cartagena (Colombia). *Revista Aquichan* 2010; 10 (1): 43-51.

DIAZ MARTINEZ, C, (2004), Teoría y metodología de los estudios de la mujer y el género. Policopiado, Neuquen, octubre 2004.

El Universal, Compañía periodística (11 de julio de 2015). *Calidad y vida*. Perú

European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. [Consultado 23 noviembre 2014]. Disponible en : <https://osha.europa.eu/en/safety-health-infigures/eu-poll-press-kit-2013.pdf>.

Enriquez C, Colunga C, Preciado M, Serrano M, Dominguez R. Factores Psicosociales y Estrés en el trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 2010 ; 1(1) : 22-25.

Ferreira R. C., Griep, R. H., Fonseca, M. J. M., & Rotenberg, L. (2012). A multifactorial approach to sickness absenteeism among nursing staff. *Revista de Saúde Pública*, 46(2), 259-268. Doi :10.1590/S0034-89102012005000018.

Gil-Monte PR, Validez factorial del MBI-GS. *Salud publica de Mexico/ vol 44, n°1, enero- febrero, 2002.*

INSHT. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid; 2009.

Kelloway EK, Hurrell JJ Jr., Day A. Workplace interventions for occupational stress In: Näswall K, Hellgren J, Sverke M, editors. *The individual in the changing working life* Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press; 2008. P.419-41.

Lopera MA, Forero C, Paiva LE, Cuartas VM. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Rev. Cuid.* 2016; 7(2): 1262-70.
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>.

Martín J, et al. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), *Gac Sanit* 2004;18(2):129-36.

Ministerio del Trabajo. II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el:

trabajo en el sistema general de riesgos laborales.2013[Internet].2017from
http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20EN_CSST.pdf

Molina-Jiménez T, Gutiérrez-García A, Hernández-Domínguez L, Contreras C. Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología* 2008; 24 (2): 353-360

Morrison, V. y Bennett, P. (2008). *Psicología de la salud*. Madrid: Pearson Prentice Hall

Naranjo, María L. (2009) Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista de Educación* 33(2). Tomado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/511/527/>

Novoa M, Nieto C, Forero C, Caicedo C, Palma M, Montealegre M, et al. (2005) Relación entre Perfil Psicológico, Calidad de Vida y Estrés Asistencial en Personal de Enfermería (4) 1:63-75.

Organización Internacional del Trabajo (2018) Algunas enfermedades que pueden causar el estrés laboral. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-atwork/languages/index.htm>

Popp M. Estudio preliminar sobre el síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras de unidades de terapia intensiva (UTI) *Interdisciplinaria* 2008; 25 (1):5-27.

Quirós A. Evaluación del estrés laboral y Burnout en los servicios de urgencias extrahospitalarias. *Int J Clin Health Psicol* 2007; 7 (2): 323-335.

Romero M, Mesa L, Galindo S (2008) Calidad de Vida de las Enfermeras y sus consecuencias para el cuidado. *Avances en Enfermería* 26 (2): 59-70.

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud.* 2018;20(1):44-52.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>.

Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach, C, Jackson SE. The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, ed. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 30 edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1996:19-26.

Silva, A. M., & Guimarães, L. A. M. (2016). Stress and Quality of Life in Nurses 2016, Vol. 26, No. 63, 63-70. Doi:10.1590/1982-43272663201608.

Vidal Lacosta. V. 2019- 174. El estrés laboral: análisis y prevención: Prensas la Universidad de Zaragoza. P. 163-172.

Anexos.**Anexo 1.****Consentimiento informado****Consentimiento informado****Hospital:****Edad:**

años

De acuerdo con los artículos (15 y 16) capítulo 1 de los aspectos éticos de la investigación de seres humanos, (resolución n° 008430) por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Consideramos importante obtener el consentimiento informado de los participantes, aunque esta no implique riesgo alguno. A continuación, aparecerá una serie de informaciones que usted deberá tener en cuenta para firmar el presente consentimiento: Esta investigación tiene por propósito establecer el nivel de relación entre estrés laboral y calidad de vida en enfermería.

Las encuestas fueron diseñadas ética y responsablemente para no causar ningún tipo de molestia o riesgo a los participantes, así mismo se ha sometido a una evaluación de jueces expertos, con el propósito de garantizar su adaptación a las condiciones propias de los participantes,

Garantizaremos la privacidad y mantendremos la confidencialidad sobre las respuestas de los participantes, dicha información se analizará a la luz de los objetivos de la investigación en un contexto global. Así mismo nos comprometemos a proporcionarle la información obtenida de este estudio cuando finalice.

Una vez leída y comprendida la información anterior, manifiesto mi aceptación para participar en la presente investigación.

FIRMA:

Anexo 2.**Formato entrevista**

Fecha _____ Nombres y apellidos _____

Sexo m () f () Fecha de nacimiento _____
edad _____Nombre del hospital donde trabaja actualmente
_____Teléfono _____ Profesión
_____**Constitución del núcleo familiar**

¿Con quién convive?

GENOGRAMA:

| Datos | Padre | Madre | Tipo de relación |
|---------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Nombre | | | |
| Edad | | | |
| Ocupación | | | |
| Escolaridad | | | |
| Estado de salud | | | |
| Lugar de nacimiento | | | |
| Estado civil | | | |

Datos de los hijos

| | | | | | | |
|---------------|--|-------------|--------------|--------------|-------------|--|
| Nombre | | Sexo | M () | F () | Edad | |
| Nombre | | Sexo | M () | F () | Edad | |
| Nombre | | Sexo | M () | F () | Edad | |
| Nombre | | Sexo | M () | F () | Edad | |

Habitantes en el hogar

| Nombres | Parentesco | Edad | Ocupación | Escolaridad |
|---------|------------|------|-----------|-------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Antecedentes familiares

Algún miembro de la familia presenta o presento enfermedades funcionales importantes:

Parentesco _____

Tiene algún tratamiento si () no ()
cual? _____

¿Antecedentes personales?

Relaciones sociales:

Tiempo libre:

Formación académica:

Actividades básicas: sueño _____ alimentación:

Situación que le genere estrés:

Le gusta su trabajo:

¿Cómo considera su relación y comunicación con los pacientes?

¿A menudo le gusta interactuar y escuchar a los pacientes y usuarios del servicio?

¿Ha tenido problemas con los pacientes y usuarios del servicio?

¿Qué piensa del trabajo que usted realiza?

¿Hay algo que no le agrade de su trabajo?

¿Alguna vez ha sentido tristeza, desgano o irritabilidad por su trabajo por más de 1 semana?

¿A nivel emocional como se siente?

¿Considera que en situaciones de estrés elevado se pueden afectar sus emociones?

¿En qué situaciones siente que el estrés laboral aumenta?

¿Hay algún lugar donde siente que hay más probabilidad de que surja esta situación?

¿Qué piensa de la situación actual con el Covid-19, Cree que esta situación le ha producido estrés de algún modo?

¿De qué manera le gustaría que cambiaran las cosas?

¿En este momento como considera su nivel de calidad de vida?

¿Respecto al trato que tienen los pacientes hacia usted en que situaciones se ha sentido motivado y en cuales por el contrario desmotivado?

¿Considera que las interrupciones frecuentes en el desarrollo de su labor para realizar cosas adicionales le generan estrés?

¿Se siente lo suficientemente preparado emocionalmente para desarrollar su labor?

¿Usted se siente presionado a recibir críticas negativas por parte del personal médico a causa de sus decisiones con la situación de algún paciente?

¿Le afecta de alguna manera tener contacto con pacientes que probablemente mueran a causa de su padecimiento?

¿Usted realiza alguna otra actividad extralaboral?

¿La rotación de turnos laborales afecta su calidad de vida?

¿Cuántas horas duerme diariamente?

¿Se siente satisfecho de cómo realiza su trabajo?

Anexo 3.

Escala de calidad de vida Gencat



Generalitat de Catalunya
Institut Català d'Assistència
i Serveis Socials

Datos de la persona evaluada. Adultos (18 años v más)

| | | | | | | |
|---|--|------------------------|--|--|--|--|
| Número de identificación: | | | | | | |
| Nombre | | | | | | |
| Apellidos | | | | | | |
| Sexo | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer | | | | | | |
| Dirección | | | | | | |
| Localidad/Provincia/CP | | | | | | |
| Teléfono | | Lengua hablada en casa | | | | |
| | | | | | | |
| Servicio | | Colectivo | | | | |
| | | | | | | |

| | Día | Mes | Año |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Fecha de aplicación | _____ | _____ | _____ |
| Fecha de nacimiento | _____ | _____ | _____ |
| Edad cronológica | _____ | _____ | _____ |

Datos de la persona informante

| | | |
|---|-------------------------|------------------------|
| Nombre de la persona que completa el cuestionario | | |
| | | |
| Puesto de trabajo | | |
| | | |
| Agencia/Afiliación | | Lengua hablada en casa |
| | | |
| Dirección | | |
| | | |
| Correo electrónico | | Teléfono |
| | | |
| Nombre de otros informantes | Relación con la persona | Lengua hablada en casa |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

GENCAT. Escala de Calidad de vida

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relativas a la calidad de vida de la persona que está evaluando. Por favor, marque la opción de respuesta que MEJOR describa a dicha persona y no deje ninguna cuestión en blanco.

| BIENESTAR EMOCIONAL | | Siempre o casi siempre | Frecuente-mente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|---------------------------------------|--|------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 1 | Se muestra satisfecho con su vida presente. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Presenta síntomas de depresión. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Está alegre y de buen humor. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Muestra sentimientos de incapacidad o inseguridad. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Presenta síntomas de ansiedad. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Se muestra satisfecho consigo mismo. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Tiene problemas de comportamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Se muestra motivado a la hora de realizar algún tipo de actividad. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |

| RELACIONES INTERPERSONALES | | Siempre o casi siempre | Frecuente-mente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|---|--|------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 9 | Realiza actividades que le gustan con otras personas. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Mantiene con su familia la relación que desea. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Se queja de la falta de amigos estables. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Valora negativamente sus relaciones de amistad. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Manifiesta sentirse infravalorado por su familia. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Tiene dificultades para iniciar una relación de pareja. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Manifiesta sentirse querido por las personas importantes para él. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | La mayoría de las personas con las que interactúa tienen una condición similar a la suya. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Tiene una vida sexual satisfactoria. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |
| <p>ÍTEM 15: si la persona no tiene trabajo, valore su relación con los compañeros del centro. ÍTEM 17: tienen discapacidad, son personas mayores, fueron o son drogodependientes, tienen problemas de salud mental, etc.</p> | | | | | |

| DESARROLLO PERSONAL | | Siempre o casi siempre | Frecuente-mente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|--|--|------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 27 | Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Tiene acceso a nuevas tecnologías (Internet, teléfono móvil, etc.). | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | El trabajo que desempeña le permite el aprendizaje de nuevas habilidades. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | Muestra dificultades para resolver con eficacia los problemas que se le plantean. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Desarrolla su trabajo de manera competente y responsable. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | El servicio al que acude toma en consideración su desarrollo personal y aprendizaje de habilidades nuevas. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | Participa en la elaboración de su programa individual. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | Se muestra desmotivado en su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |
| <p>ÍTEM 29, 31 y 34: si la persona no tiene trabajo, valore respectivamente si las actividades que realiza en el centro le permiten aprender habilidades nuevas, si realiza esas actividades de forma competente y responsable, y si se muestra desmotivado cuando las realiza.</p> | | | | | |

| BIENESTAR MATERIAL | | Siempre o casi siempre | Frecuente-mente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|--|--|------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 19 | El lugar donde vive le impide llevar un estilo de vida saludable (ruidos, humos, olores, oscuridad, escasa ventilación, desperfectos, inaccesibilidad...). | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | El lugar donde trabaja cumple con las normas de seguridad. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | Dispone de los bienes materiales que necesita. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | Se muestra descontento con el lugar donde vive. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | El lugar donde vive está limpio. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | Sus ingresos son insuficientes para permitirle acceder a caprichos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | El lugar donde vive está adaptado a sus necesidades. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |
| <p>ÍTEM 20: si la persona no tiene trabajo, valore la seguridad del centro.</p> | | | | | |

BIENESTAR FÍSICO

| | | Siempre o casi siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|-----------|---|------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| 35 | Tiene problemas de sueño. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Dispone de ayudas técnicas si las necesita. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | Sus hábitos de alimentación son saludables. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | Su estado de salud le permite llevar una actividad normal. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | Tiene un buen aseo personal. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | En el servicio al que acude se supervisa la medicación que toma. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41 | Sus problemas de salud le producen dolor y malestar. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Tiene dificultades de acceso a recursos de atención sanitaria (atención preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 |

Puntuación directa TOTAL _____

ÍTEM 36: si no necesita ayudas técnicas, valore si dispondría de ellas en el caso de que llegara a necesitarlas.

ÍTEM 39: se le pregunta si la persona va aseada o no, no importa que realice el aseo personal por sí misma o que cuente con apoyos para realizarlo.

ÍTEM 40: si la persona no toma ninguna medicación, marque la opción que considere más adecuada si la tomara. Se refiere a si se revisa la adecuación de la medicación periódicamente.

ÍTEM 41: si la persona no tiene problemas de salud, marque "Nunca o Casi nunca".

AUTODETERMINACIÓN

| | | Siempre o casi siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|----|--|------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| 43 | Tiene metas, objetivos e intereses personales. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | Elige cómo pasar su tiempo libre. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45 | En el servicio al que acude tienen en cuenta sus preferencias. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46 | Defiende sus ideas y opiniones. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47 | Otras personas deciden sobre su vida personal. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | Otras personas deciden cómo gastar su dinero. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | Otras personas deciden la hora a la que se acuesta. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Organiza su propia vida. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51 | Elige con quién vivir. | 4 | 3 | 2 | 1 |

Puntuación directa TOTAL _____

ÍTEMS 43, 44 y 50: en el caso de personas con drogodependencias, valore si sus metas, objetivos e intereses son adecuados, si elige actividades adecuadas para pasar su tiempo libre y si organiza su propia vida de forma adecuada. "Adecuado" hace referencia a que no tenga relación con el consumo de drogas.

INCLUSIÓN SOCIAL

| | | Siempre o casi siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|---------------------------------------|--|------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| 52 | Utiliza entornos comunitarios (piscinas públicas, cines, teatros, museos, bibliotecas...). | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53 | Su familia le apoya cuando lo necesita. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54 | Existen barreras físicas, culturales o sociales que dificultan su inclusión social. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | Carece de los apoyos necesarios para participar activamente en la vida de su comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | Sus amigos le apoyan cuando lo necesita. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57 | El servicio al que acude fomenta su participación en diversas actividades en la comunidad. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58 | Sus amigos se limitan a los que asisten al mismo servicio. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59 | Es rechazado o discriminado por los demás. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |

DERECHOS

| | | Siempre o casi siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca o casi nunca |
|---------------------------------------|--|------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| 60 | Su familia vulnera su intimidad (lee su correspondencia, entra sin llamar a la puerta...). | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 61 | En su entorno es tratado con respeto. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 62 | Dispone de información sobre sus derechos fundamentales como ciudadano. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 63 | Muestra dificultades para defender sus derechos cuando éstos son violados. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 64 | En el servicio al que acude se respeta su intimidad. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 65 | En el servicio al que acude se respetan sus posesiones y derecho a la propiedad. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 66 | Tiene limitado algún derecho legal (ciudadanía, voto, procesos legales, respeto a sus creencias, valores, etc.). | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67 | En el servicio al que acude se respetan y defienden sus derechos (confidencialidad, información sobre sus derechos como usuario...). | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 68 | El servicio respeta la privacidad de la información. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 69 | Sufre situaciones de explotación, violencia o abusos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Puntuación directa TOTAL _____ | | | | | |

Anexo 4.

Inventario de Burnout y Maslach

**INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)
VERSION ESPAÑOLA**

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

| | |
|---------------------------|---|
| Nunca | 0 |
| Alguna vez al año o menos | 1 |
| Una vez al mes o menos | 2 |
| Algunas veces al mes | 3 |
| Una vez por semana | 4 |
| Algunas veces por semana | 5 |
| Todos los días | 6 |

| ITEMS | Nunca | Alguna vez al año o menos | Una vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Una vez por semana | Algunas veces por semana | Todos los días |
|--|-------|---------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|----------------|
| 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Me siento cansado al final de la jornada. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

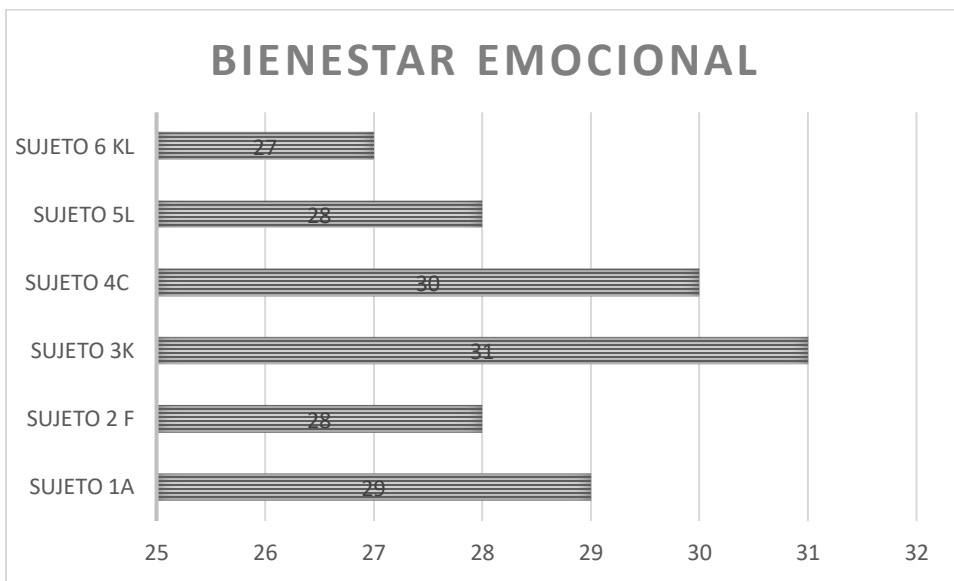
| ITEMS | Nunca | Alguna vez al año o menos | Una vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Una vez por semana | Algunas veces por semana | Todos los días |
|---|-------|---------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|----------------|
| 6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Me siento quemado por mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Me siento muy activo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Me siento frustrado en mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Creo que estoy trabajando demasiado. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| ITEMS | Nunca | Alguna vez al año o menos | Una vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Una vez por semana | Algunas veces por semana | Todos los días |
|--|-------|---------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------|----------------|
| personas a las que doy servicio. | | | | | | | |
| 18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Me siento acabado. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anexo 5.

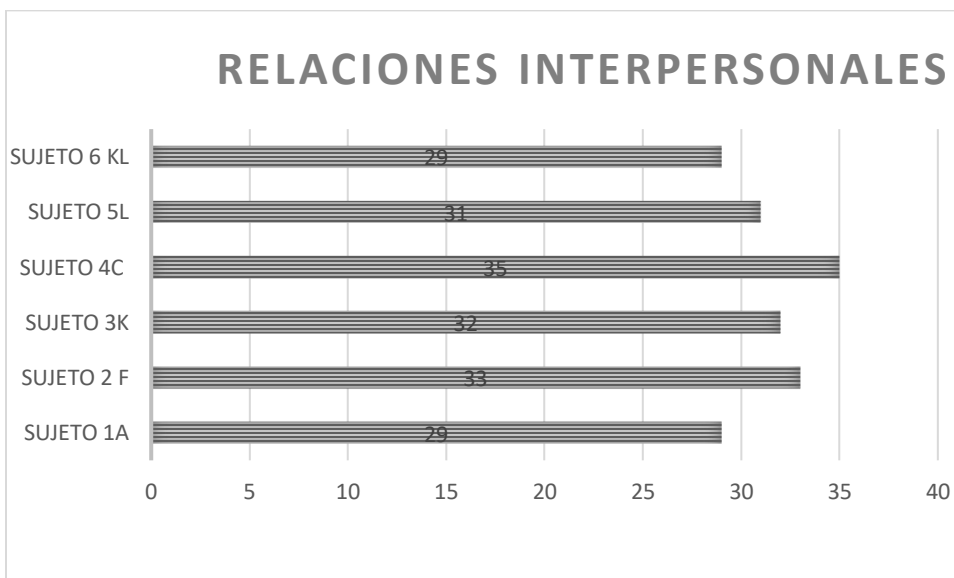
Graficas prueba calidad de vida

Variable bienestar emocional

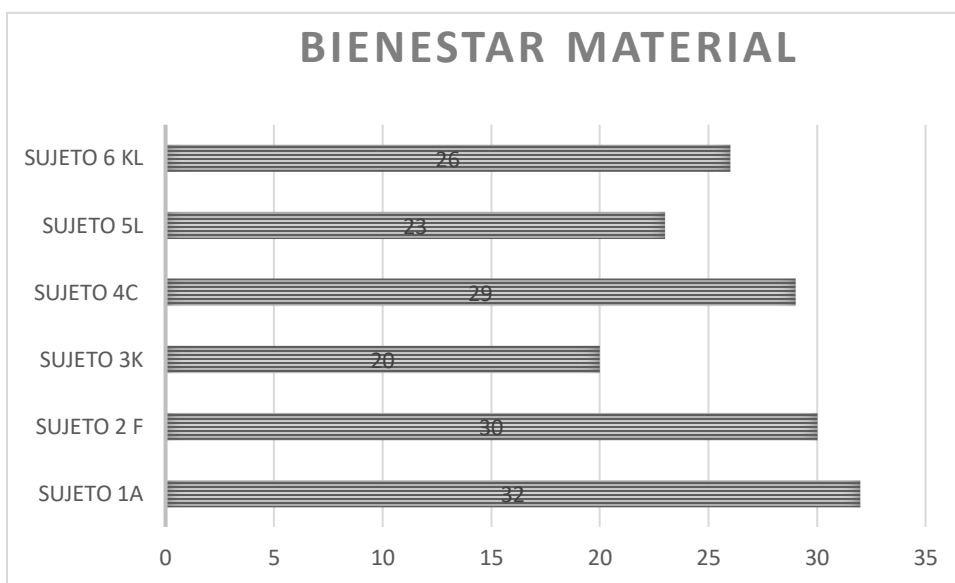


Fuente: elaboración propia

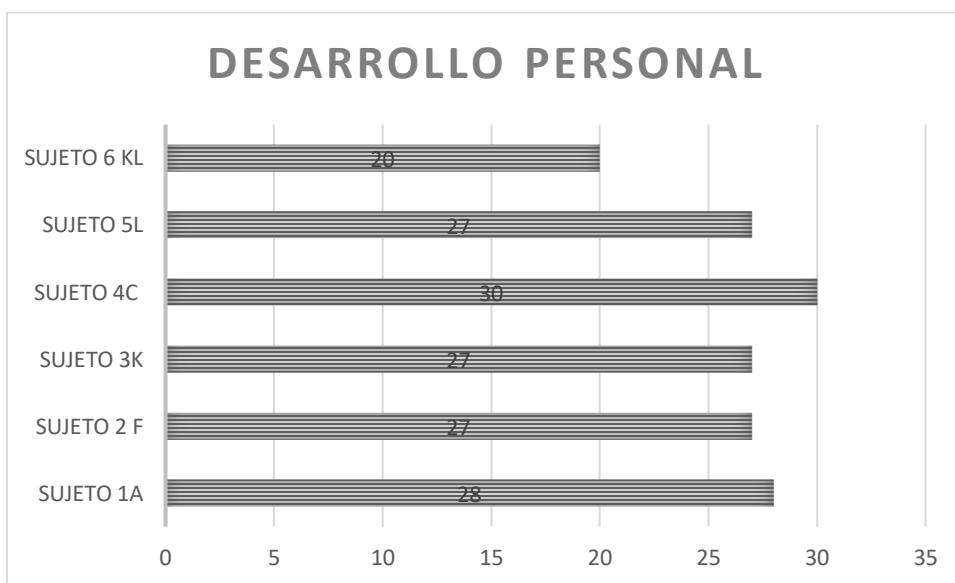
Variable relaciones interpersonales



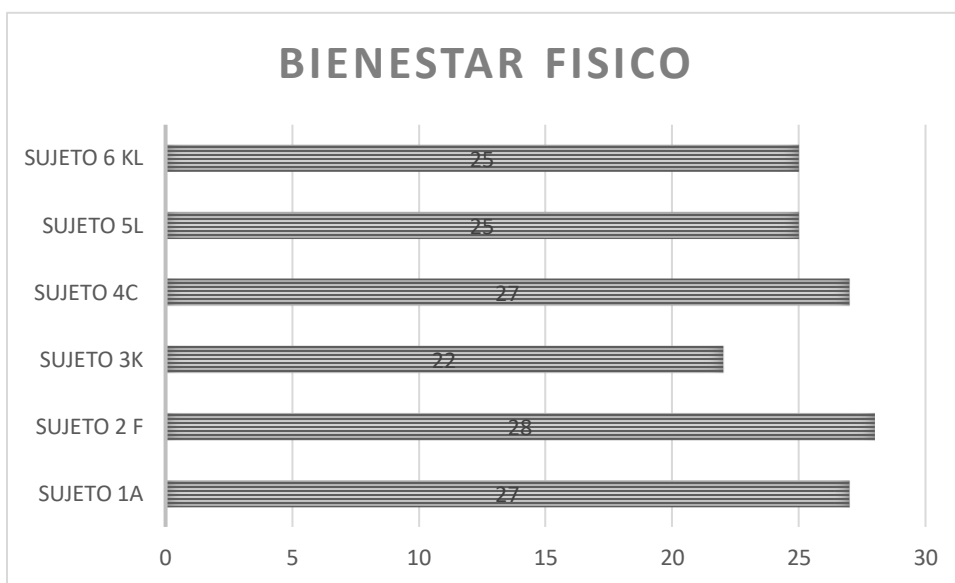
Fuente: elaboración propia

Variable bienestar material

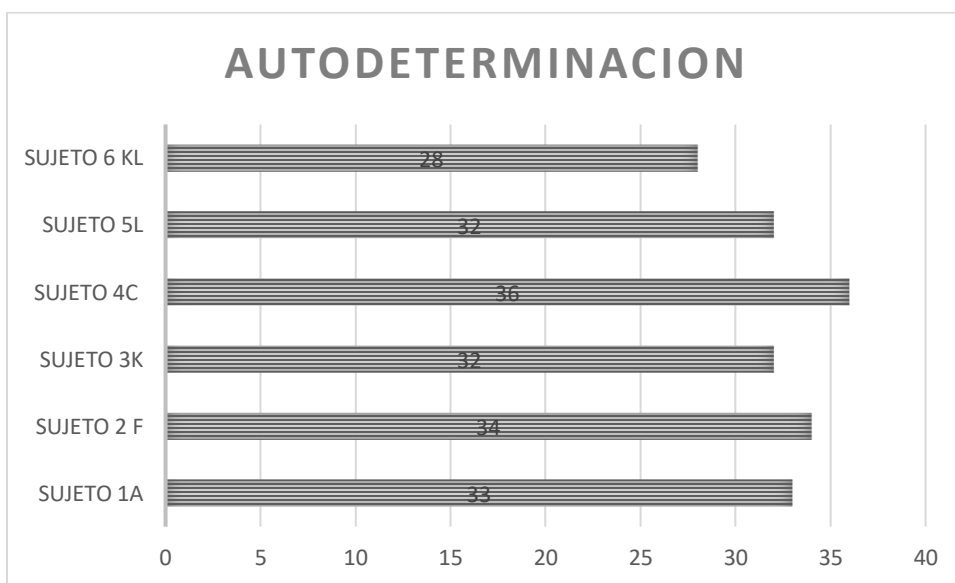
Fuente: elaboración propia

Variable desarrollo personal

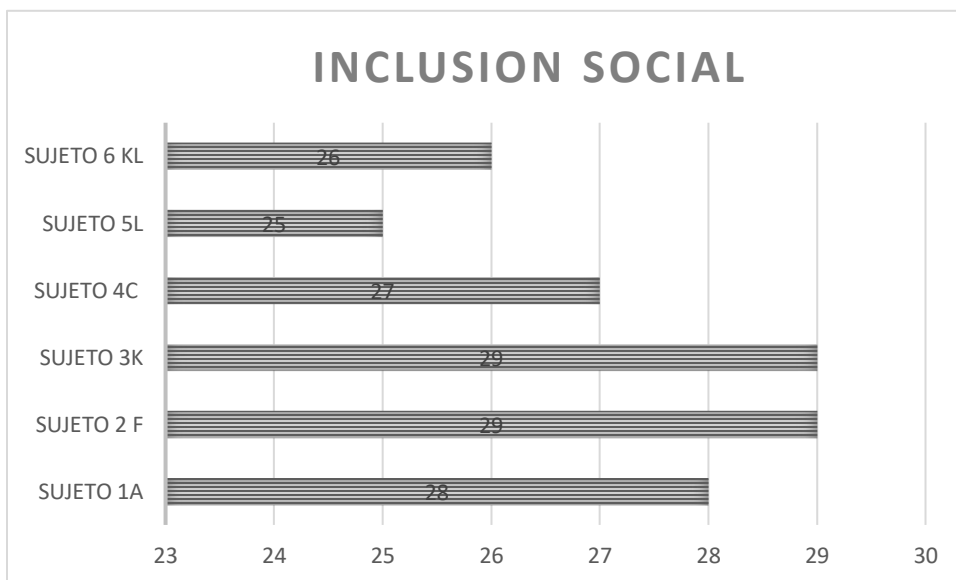
Fuente: elaboración propia

Variable bienestar físico

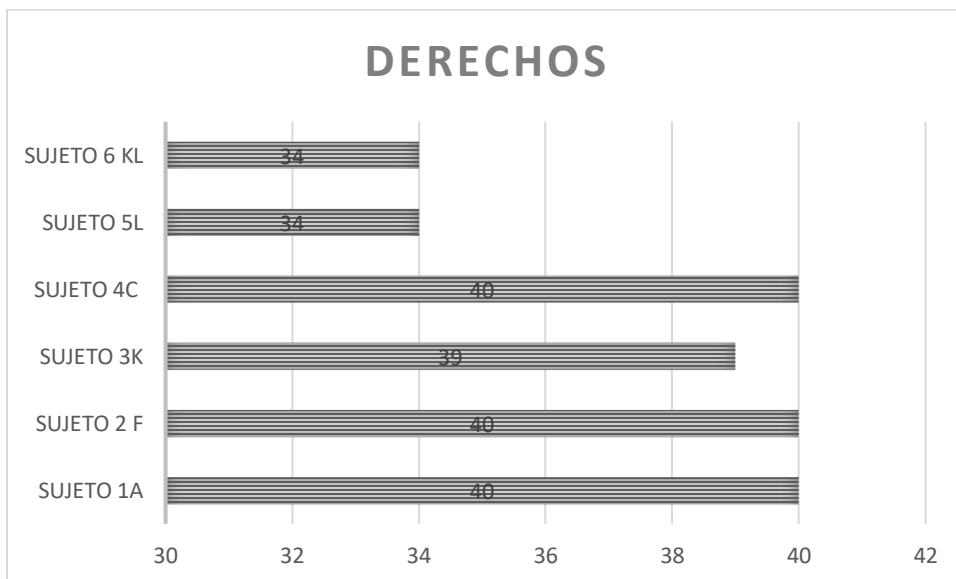
Fuente: elaboración propia

Variable autodeterminación

Fuente: elaboración propia

Variable Inclusión social

Fuente: elaboración propia

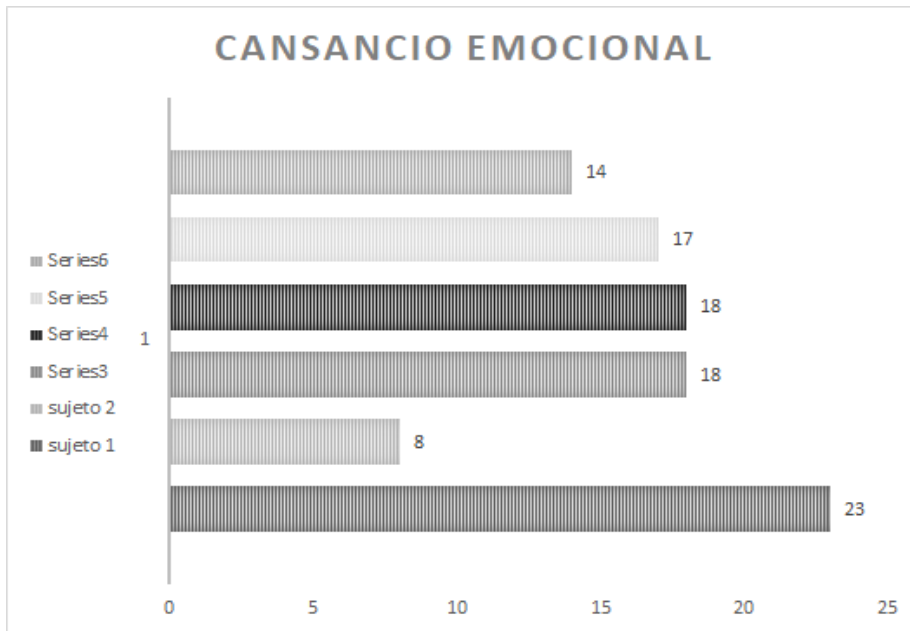
Variable derechos

Fuente: elaboración propia

Anexo 6.

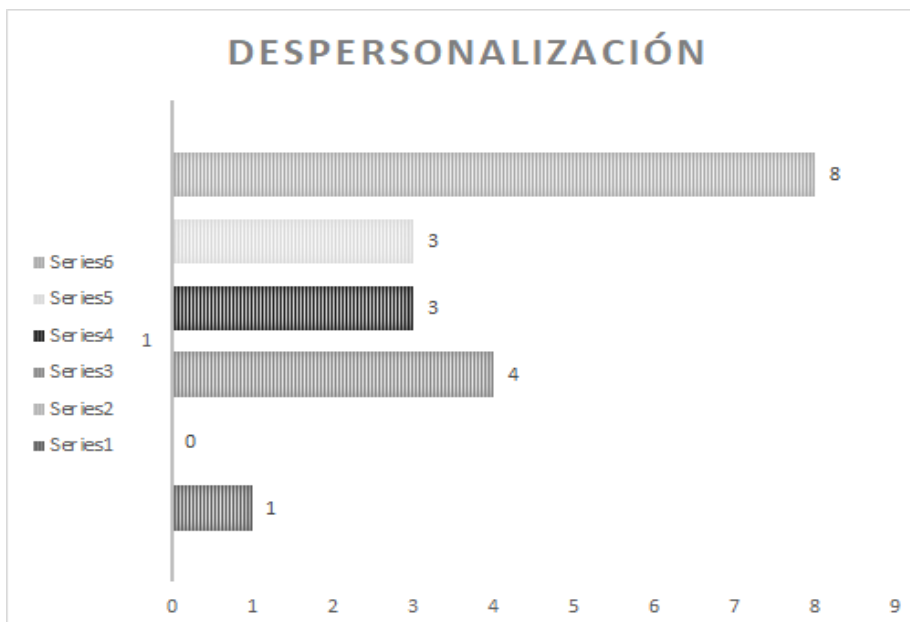
Graficas prueba estrés laboral

Variable cansancio emocional



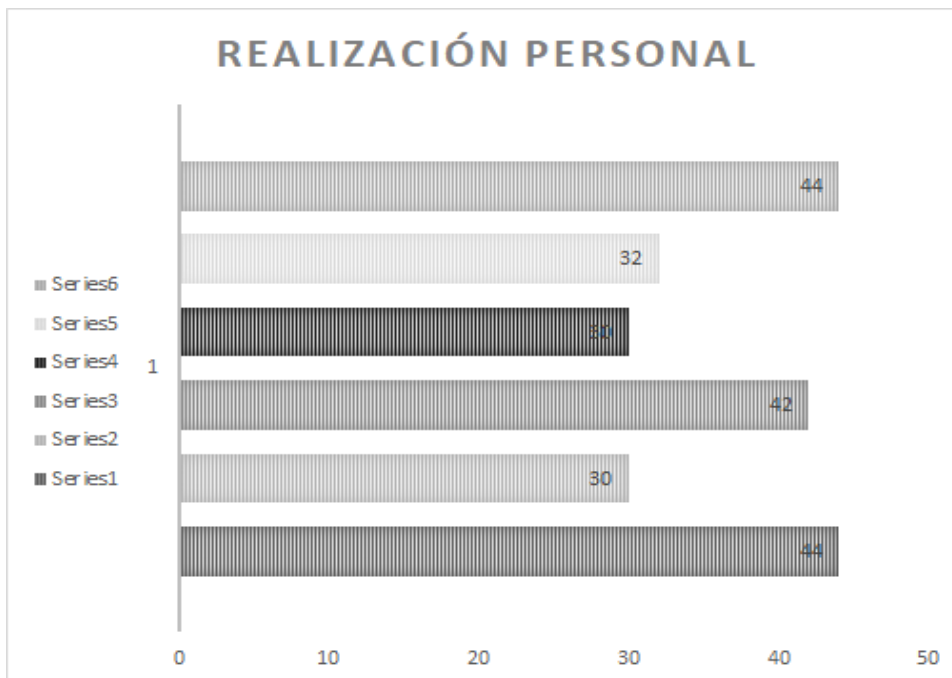
Fuente: elaboración propia

Variable despersonalización



Fuente: elaboración propia

Variable realización personal



Fuente: elaboración propia

Anexo 7.

Tabla de Análisis Cualitativo

Análisis de Entrevistas

| Datos personales | Datos familiares | Información personal | Ambiente laboral | Calidad de vida |
|---|---|---|---|--|
| Sujeto 1A, 26 años, enfermera profesional del Hospital San Rafael del Municipio de Pachocundinamarca | Padres separados desde hace 4 años, poca comunicación con su papá convive con su mamá (60 años y comerciante en la plaza) y su hermano (26 años, instructor | Soltera, sin hijos, dedicada a su trabajo, sin enfermedades importantes, actualmente distanciada de su familia por la cuarentena, emocionalmente estable, se siente | Actualmente desarrolla su labor en zona Covid lo cual hace que diariamente esté expuesta a altos niveles de estrés, usar trajes especiales y tratar a | Disfruta del tiempo libre en donde aprovecha para conversar, duerme aproximadamente 8 horas diarias, aunque manifiesta que cuando trabajaba en |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>en un Gimnasio). Manifiesta que ninguno tiene antecedentes clínicos.</p> | <p>satisfecha y motivada con su vida.</p> | <p>personas posiblemente contagiadas y que probablemente fallezcan le generan tensión. Además de no contar con un trabajo en equipo favorable. Mantiene una buena relación con sus pacientes donde aprovecha para escucharlos y ser un apoyo en esos momentos difíciles.</p> | <p>turno de noche no podía descansar de la misma manera, considera que tiene una buena calidad de vida, su mayor motivación es su familia y el amor por lo que hace además de ver a sus pacientes recuperarse con su ayuda.</p> |
| <p>Sujeto 2F, 23 años, enfermero Profesional en Urgencias del Hospital Marco Fidel Suarez Bonilla</p> | <p>Relación Funcional con sus Madre 44 años, ama de casa) su padre (46 años Alcaldía ;?) con quien convive además de sus hermanos (25 y 26 años)</p> | <p>Soltero, sin hijos, sin enfermedades importantes, estudiante de derecho, siente gran vocación por lo que hace.</p> | <p>Se siente cómodo en el desarrollo de su labor aunque le genera tensión el estado de salud de los pacientes y actualmente por el Covid, existe un nivel alto de estrés a causa de la fácil propagación ya que le preocupa que</p> | <p>Manifiesta que su calidad de vida no es la mejor ya que desarrolla actividades laborales en jornadas muy largas lo que hace que no tenga mucho tiempo libre y teniendo en cuenta que estudia no sabe exactamente cuántas horas duerme, indica</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>su familia se vea afectada, además de los pocos insumos con los que se cuenta para su propia protección y la de sus compañeros , manifiesta no recibir los pagos de su salario a tiempo y no contar con las mejores condiciones de trabajo, le gusta apoyar a sus pacientes ya que indica que se debe tener vocación para ser enfermero. Ha tenido altercados con pacientes agresivos y considera que su trabajo no es valorado como debería ya que el estado no les brinda un adecuado apoyo.</p> | <p>que aproximadamente son de 2 a 4 horas diarias. Le gusta caminar e ir a centros turísticos y conocer lugares cuando puede. Considera que económicamente es estable.</p> |
| Sujeto 3K, 26 años, auxiliar de enfermería de Salud | Hija Única de madre soltera, su madre (58 años, ama de | Pareja estable, sin hijos y sin ninguna enfermedad | Se encuentra en zona Covid y manifiesta sentir estrés | Calidad de vida inestable, poco tiempo libre, aunque cuando |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>Pública de la Alcaldía de Villagómez</p> | <p>casa) vive en Pacho Cundinamarca mantienen una buena relación. Sin antecedentes clínicos.</p> | <p>importante, distanciada de su madre ya que trabaja y estudia en otro municipio lo que hace que cambie de lugar de vivienda varias veces al año y no pueda disfrutar de su familia, gran amor y vocación por lo que hace.</p> | <p>por los posibles casos que se puedan presentar, poco trabajo en equipo, niveles de estrés altos en fin de mes ya que deben realizar informes. Considera que tiene buena relación con sus pacientes, le agrada escuchar y ser puente de información con los familiares de los enfermos, le agrada su trabajo y ayudar a las personas, aunque manifiesta que su trabajo no es valorado como debería.</p> | <p>lo tiene aprovecha para ver películas y leer, considera que no tiene estabilidad económica, duerme aproximadamente 7 horas diarias y no tiene turnos de noche, no disfruta de mucho tiempo en familia y más aún por la pandemia. Ama lo que hace y se siente satisfecha con su labor.</p> |
| <p>Sujeto 4C, 29 años, Auxiliar de enfermería de la Clínica Somer de Rionegro</p> | <p>Relación Funcional con su madre(50 años) quien se dedica ¿? y padre (52 años) que es comerciante y además son quienes cuidan a sus hijos</p> | <p>Casada, 2 hijos (11 años y 6 meses), manifiesta antecedentes familiares importantes: Hernia en la columna, Cáncer de Cérvix</p> | <p>Se siente en algunas ocasiones cansada, manifiesta que hay poco colegaje, la desmotiva no poder ayudar siempre a las personas, por</p> | <p>Manifiesta que no tiene mucho tiempo libre, cuando lo tiene se dedica a realizar tareas con los niños y compartir tiempo en familia, considera que</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | <p>mientras ella trabaja. Convive con su esposo (31 años técnico en sistemas) y sus hijos.</p> | <p>(curado) y asiste a terapia por depresión, por parte de su madre y relaciona que tuvo un quiste de ovario de igual manera curado.</p> | <p>la situación actual del Covid considera que esta muy expuesta y eso le preocupa además de ver personas que no se cuidan, eso le genera mucho estrés.</p> | <p>tiene una buena calidad de vida ya que hace lo que le gusta y económicamente se siente bien. Duerme aproximadamente de 5 a 6 horas diarias</p> |
| <p>Sujeto 5L, 27 años Auxiliar de enfermería.</p> | <p>Convive con su madre (51 años, estilista), padre (53 años, avicultor) y su hermana (23 años, licenciada en ciencias sociales). Manifiesta que por parte de la mamá se han presentado casos de bipolaridad y depresión, que han afectado a tías y primas.</p> | <p>Soltera, estudiante de noveno semestre de enfermería profesional, actualmente no labora, su último empleo fue en Las hermanitas de la caridad en San Vicente de Paul donde laboró directamente con adultos mayores. Manifiesta ser una persona tímida para entablar relaciones interpersonales, pero en el ámbito laboral desarrolla una buena comunicación. No presenta</p> | <p>Desarrollar labores con jefes “bipolares” le genera tensión, ya que se estaba viendo afectado su trabajo directamente a tal punto de llorar por la presión que sentía, manifiesta poco colegaje y no se siente preparada para desarrollar su labor en estos momentos, tiene mucha inseguridad de no realizar su trabajo adecuadamente y no contar con los elementos necesarios para cuidar a su</p> | <p>Considera que el tiempo que le dedica a su familia no es suficiente, aunque aprovecha al máximo las oportunidades que se le presentan ya que disfruta caminar, compartir con su mamá y su hermana además de leer y hacer ejercicio. Duerme aproximadamente 6 horas de noche y 1 hora en la tarde diariamente y disfruta lo que hace, cuando le corresponde el turno de la noche no puede</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | ninguna enfermedad importante. | familia. Indica que no tiene mucha experiencia en la parte clínica y le afectaría si recibe alguna crítica negativa por parte de un superior | dormir bien y siente desmotivación en algunas ocasiones. |
| Sujeto 6KL, 27 años Auxiliar de Enfermería en el Hospital San Antonio en el Guamo Tolima | Convive con su madre (51 años, ama de casa) su hermano (12 años, estudiante) y su abuela. Sin antecedentes de enfermedad psicológica y/o mental. | Soltera, está estudiando para ser enfermera profesional, sin enfermedades importantes. | El área de Urgencias es el lugar que más le genera estrés, pero de igual manera es el lugar que más le agrada, tiene buena relación con sus pacientes, ha habido pacientes agresivos, pero no ha sido impedimento para un buen desarrollo de su labor. Actualmente ha sentido mucha tensión por estar estudiando y trabajando al mismo tiempo además de la pandemia, pero considera que se siente cada día más preparada para | Tiene aproximadamente 6 horas de sueño diarias, tiene buenos hábitos alimenticios, le afecta un poco la rotación de turnos y las llamadas inesperadas por cambios de turno a último momento lo que hace que no cuente con suficiente tiempo libre y quisiera dedicarle más tiempo a su familia. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>afrontar esa situación. Manifiesta que existe desigualdad en el tipo de contratación y se siente discriminada ya que las condiciones y el trato para un contrato por prestación de servicios es diferente al de un contrato de “planta” y no se les garantiza la estabilidad económica y las garantías que se les brinda no son suficientes, adiciona que no existe el trabajo en equipo y no es valorado como debería ser.</p> | |
|--|--|--|--|--|