



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE ENFERMERÍA

PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA(O) EN
ENFERMERÍA

TEMA DE INVESTIGACIÓN
FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL IESS BABAHOYO, PERÍODO
NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024

AUTORAS
BERMUDES SÁNCHEZ MAIRETH NOHELIA
SANTOS SÁNCHEZ MARIA ALEJANDRA

TUTOR
LCD. FANNY CONCEPCION SUAREZ CAMACHO, MSc

BABAHOYO – LOS RÍOS – ECUADOR
2024

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a:

A Dios por haberme dado salud para lograr mis objetivos, quien ha sido mi guía, fortaleza, su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi madre **Rosa Sánchez** por apoyarme en todo momento, por sus consejos y la motivación constante, con su amor y paciencia me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía

A mi padre, **Ipolito Bermudes** que, aunque ya no está físicamente conmigo, su recuerdo y sus enseñanzas perduran en mi corazón. A mi querido esposo **Marcelo Maliza**, su amor, apoyo y paciencia han sido la luz que ha iluminado mi camino durante este arduo viaje académico. Su constante aliento y comprensión han sido mi roca en los momentos de duda y dificultad.

A mi amado hijo, **Santiago Maliza Bermudes**, quien ha sido mi mayor motivación y razón para esforzarme cada día. También a mi hermano **Jonathan Bermudes** por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

Maireth Nohelia Bermudes Sánchez

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada principalmente a Dios, por protegerme durante toda mi trayectoria académica y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre **Carmen Sánchez** su amor incondicional y su incansable apoyo han sido mi mayor fortaleza a lo largo de este viaje académico. Gracias por ser mi inspiración y por creer en mí cuando a veces dudaba de mis propias capacidades. Su sabiduría y su amor han sido la luz que ha iluminado mi camino. A mi padre **Miguel Santos** quien siempre ha estado presente en mi vida, brindándome su cariño y apoyo incondicional.

A **Rey David Estrada** quien ha sido una persona muy importante en mi vida, porque con su presencia, amor y palabras de aliento ilumino cada paso de este proceso. Y finalmente a mi familia por estar siempre a mi lado en los momentos de duda y por alentarme a perseguir mis sueños.

María Alejandra Santos Sánchez

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradecemos a Dios por guiar nuestros pasos, brindarnos la fortaleza necesaria para alcanzar nuestros objetivos y proporcionarnos la inteligencia, sabiduría y la fuerza para enfrentar los desafíos y celebrar cada logro.

A nuestra tutora de proyecto, **Lcda. Fanny Suarez Camacho**, nuestro más sincero agradecimiento por su invaluable guía y apoyo durante todo el proceso de elaboración del proyecto de integración curricular. Su dedicación, paciencia y sabiduría han sido fundamentales para alcanzar este importante logro en nuestra formación académica.

Gracias al Hospital General IESS Babahoyo, por brindarnos la oportunidad y el apoyo necesario para llevar a cabo esta investigación. La colaboración y la disposición mostradas por todo el personal del hospital fueron fundamentales para el éxito de este estudio.

Nuestra gratitud hacia la Universidad Técnica de Babahoyo y la facultad de Ciencias de la Salud, por brindarnos la oportunidad de convertirnos en profesionales del área de salud y cumplir nuestros sueños. Agradecemos a cada docente que formó parte de este proceso integral de aprendizaje y crecimiento. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales en nuestra formación académica y personal.

Maireth Nohelia Bermudes Sanchez

Maria Alejandra Santos Sanchez

CERTIFICADO DE APROBACION



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FECHA: 10/3/2024
HORA: 20:54

SR(A).

LCDO. STALIN FABIAN MARTINEZ MORA
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
EN SU DESPACHO.-

DE MI CONSIDERACIÓN:

EN ATENCIÓN A LA DESIGNACIÓN COMO DOCENTE TUTOR PARA GUIAR EL TRABAJO DE TITULACIÓN
CON EL TEMA:

MODALIDAD	FASE	TEMA
TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR	PERFIL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL IESS BABAHOYO. NOVIEMBRE 2023 - ABRIL 2024

PERTENECIENTE A EL/LOS ESTUDIANTES:

FACULTAD	CARRERA	ESTUDIANTE
FCS	ENFERMERIA (REDISENADA)	SANTOS SANCHEZ MARIA ALEJANDRA
FCS	ENFERMERIA (REDISENADA)	BERMUDES SANCHEZ MAIRETH NOHELIA

AL RESPECTO TENGO A BIEN INFORMAR QUE EL/LOS ESTUDIANTES HAN CUMPLIDO CON LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO E INSTRUCTIVO DE TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS PARA EL EFECTO.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, EL TRABAJO DE TITULACIÓN ES APROBADO POR QUIEN SUSCRIBE, AUTORIZANDO CONTINUAR CON EL PROCESO LEGAL PERTINENTE

POR LA ATENCIÓN QUE SE SIRVA DAR AL PRESENTE ME SUSCRIBO.

ATENTAMENTE,

FANNY CONCEPCION SUAREZ CAMACHO
DOCENTE TUTOR DEL EQUIPO DE TITULACIÓN



Av. Universitaria Km 2 1/2 Via Montalvo
 05 2570 368
 rectorado@utb.edu.ec
 www.utb.edu.ec

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Contextualización de la situación problemática.....	1
1.1.1. Contexto Internacional.....	1
1.1.2. Contexto Nacional.....	2
1.1.3. Contexto Local	2
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Justificación.....	4
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo General.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Hipótesis	5
1.5.1. Hipótesis General	5
CAPÍTULO II.- MARCO TEORICO.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. Factores asociados al estrés laboral	7
2.2.2. Factores intrínsecos al propio trabajo	9
2.2.2.1. Recursos disponibles.....	10
2.2.2.2. Sobrecarga laboral.....	10
2.2.2.3. Exposición a riesgos y peligros	11

2.2.3. Factores relacionados con las relaciones interpersonales.....	12
2.2.3.1. Calidad de las relaciones laborales.....	13
2.2.3.2. Apoyo social.....	14
2.2.4. Factores relacionados con la repercusión en la salud	14
2.2.4.1. Impacto en la salud física	15
2.2.4.2. Impacto en la salud mental.....	16
2.2.4.3. Habilidades y Competencias	16
2.2.5. Personal de enfermería	17
2.2.5.1. Patrones funcionales de Marjory Gordon afectados en el personal de enfermería por estrés laboral.....	18
2.2.6. Habilidades Clínicas	19
2.2.6.1. Competencias de Comunicación	20
2.2.6.2. Autonomía en la toma de decisiones	21
2.2.6.3. Resiliencia y adaptabilidad	22
2.2.7. Modelo de sistemas de Betty Neuman.....	23
CAPITULO III.- METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo de investigación	26
3.1.1. Según el propósito.....	26
3.1.2. Según el lugar.....	26
3.1.3. Según la profundidad.....	26
3.1.4. Según el tiempo	26
3.1.5. Según el enfoque.....	27
3.2. Método de investigación	27
3.2.1. Método deductivo.....	27
3.2.2. Método empírico	27

3.2.3. Método estadístico	28
3.3. Operacionalización De Variables.....	28
3.3.1. <i>Variable dependiente</i>	28
3.3.2. <i>Variable independiente</i>	28
3.4. Población y muestra de investigación	31
3.4.1. Población	31
3.4.2. Muestra	31
3.4.3. Criterios de inclusión.....	32
3.5. Técnica e instrumento de medición	32
3.5.1 Técnica.....	32
3.5.2. Instrumento	32
3.6. Procesamiento de datos	32
3.7. Aspectos éticos.....	33
CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Resultados	34
4.1.1. Datos generales de la población	34
4.1.2. Áreas de la institución hospitalaria	35
4.1.3. Frecuencia de estrés laboral en el personal de enfermería	36
4.1.4. Nivel de estrés en el personal de enfermería.....	37
4.1.5. Factores relaciones con el estrés laboral en el personal de enfermería	38
4.1.6. Síntomas experimentados debido al estrés laboral	40
4.1.7. Políticas de bienestar que ofrece la institución al personal de enfermería.....	41
4.1.8. Técnicas como medida de prevención al estrés laboral	42
4.1.9. Capacitaciones sobre el manejo de estrés laboral en el personal de enfermería	43

4.1.10. Protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés	45
4.1.11. Respuestas Institucionales ante Errores del Personal de Enfermería.....	45
4.2. Discusión de resultados.....	47
CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. CONCLUSIONES	49
5.2. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
Anexos	54
Anexo I. Matriz de contingencia.....	54
Anexo II. Consentimiento Informado	55
Anexo III. Cuestionario.....	56
Anexo IV. Instrumento para la validez de contenido	57
Anexo V. Evidencias fotográficas	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Condiciones estresantes según su naturaleza	7
Tabla 2. Condiciones estresantes según su origen	8
Tabla 3. Condiciones estresantes según su duración	8
Tabla 4. Condiciones estresantes según su impacto en la salud	9
Tabla 5. Tipos de Riesgos en el ámbito de enfermería	11
Tabla 6. Operacionalización de variables	28
Tabla 7. Datos generales de la población	34
Tabla 8. Áreas de la institución hospitalaria.....	35
Tabla 9. Frecuencia de estrés laboral	36
Tabla 10. Nivel de estrés.....	37
Tabla 11. Factores que contribuyen al estrés laboral	39
Tabla 12. Síntomas debido al estrés laboral	40
Tabla 13. Políticas de bienestar dentro de la institución.....	41
Tabla 14. Técnica para prevenir el estrés laboral	42
Tabla 15. Capacitación sobre el manejo de estrés laboral	43
Tabla 16. Protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés	45
Tabla 17. Acciones de autoridades al momento errores por parte del personal de enfermería.....	46

RESUMEN

La investigación realizada en el Hospital General IESS Babahoyo tiene como objetivo analizar los factores relacionados con el estrés laboral entre el personal de enfermería, con el objetivo general de identificar posibles intervenciones para mejorar su bienestar y salud mental. La metodología empleada implicó la administración de un instrumento de encuesta a una muestra de 80 personas, a través del cual se evaluaron factores como la disponibilidad de recursos y la resiliencia del personal de enfermería.

Los hallazgos indicaron una alta prevalencia de estrés relacionado con el trabajo entre los profesionales de enfermería, y la mayoría informó niveles significativos de estrés. Se observó que la insuficiencia de personal cualificado y la elevada carga laboral representaron los factores primordiales que incidieron en la presencia de estrés en el ámbito laboral. Además, se observó que el estrés ocupacional está relacionado con una variedad de síntomas físicos, emocionales y cognitivos que pueden tener un impacto adverso en la salud y la capacidad de los profesionales de enfermería para brindar una atención óptima.

Se enfatiza la apremiante necesidad de implementar intervenciones y políticas orientadas a potenciar el bienestar y la salud mental del personal de enfermería. Es aconsejable implementar programas de capacitación enfocados en el manejo del estrés, abordar la escasez de personal y la sobrecarga de trabajo, y revisar las políticas organizacionales para cultivar un ambiente de trabajo que priorice el equilibrio entre la carga de trabajo y el bienestar de los empleados.

El estudio recalca la importancia de abordar el estrés laboral en el personal de enfermería mediante la identificación de factores clave y la presentación de recomendaciones prácticas para mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar de los profesionales de enfermería en entornos hospitalarios.

Palabras clave: estrés laboral, personal de enfermería, recursos disponibles, resiliencia, bienestar psicológico.

ABSTRACT

The research carried out at the IESS Babahoyo General Hospital aims to analyze the factors related to work stress among nursing staff, with the general objective of identifying possible interventions to improve their well-being and mental health. The methodology used involved the administration of a survey instrument to a sample of 80 people, through which factors such as the availability of resources and the resilience of the nursing staff were evaluated.

Findings indicated a high prevalence of work-related stress among nursing professionals, with the majority reporting significant levels of stress. It was observed that the lack of qualified personnel and the high workload represented the primary factors that influenced the presence of stress in the workplace. Additionally, occupational stress was observed to be related to a variety of physical, emotional, and cognitive symptoms that may have an adverse impact on the health and ability of nursing professionals to provide optimal care.

The pressing need to implement interventions and policies aimed at enhancing the well-being and mental health of nursing staff is emphasized. It is advisable to implement training programs focused on stress management, address staff shortages and work overload, and review organizational policies to cultivate a work environment that prioritizes the balance between workload and employee well-being. .

The study highlights the importance of addressing work-related stress in nursing staff by identifying key factors and presenting practical recommendations to improve working conditions and promote the well-being of nursing professionals in hospital settings.

Keywords: work stress, nursing staff, available resources, resilience, psychological well-being.

CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional y el bienestar de las enfermeras constituyen una dimensión primordial del entorno laboral; Estos profesionales de la salud enfrentan numerosos desafíos que pueden tener repercusiones en su bienestar físico, mental y emocional. La tensión laboral constituye un desafío significativo debido a su capacidad para influir de manera adversa en diversos aspectos, como la calidad de vida, el rendimiento laboral y la percepción de satisfacción entre el personal de enfermería. Esta investigación se centra en examinar y analizar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo desde noviembre de 2023 hasta abril de 2024. Dada la importancia de comprender estos factores, la investigación tiene como objetivo determinar el impacto de los factores relacionados con el estrés. El objetivo de este estudio no es sólo mejorar el conocimiento científico dentro del campo de la higiene ocupacional, sino también brindar recomendaciones prácticas que puedan mejorar las condiciones laborales y la salud de las enfermeras del Hospital General de Babahoyo del IESS.

1.1. Contextualización de la situación problemática

1.1.1. Contexto Internacional

El Día Mundial de la Salud Mental se conmemora anualmente el 10 de octubre con el aval de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta campaña representa un esfuerzo global destinado a fomentar la conciencia sobre los desafíos de la salud mental a escala mundial y movilizar a las personas para que aboguen por el bienestar mental.

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se caracteriza por manifestaciones psicológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando los trabajadores confrontan demandas laborales que exceden sus capacidades, conocimientos y destrezas.

De acuerdo con el informe publicado por la Organización Panamericana de la Salud en 2023, se establece que todos los individuos deben gozar del derecho a una existencia caracterizada por la dignidad, la equidad, la igualdad y el respeto, lo cual abarca a aquellos que enfrentan desafíos relacionados con su salud mental. Sin embargo, en Estados Unidos persisten el estigma, la discriminación y las violaciones de derechos humanos.

1.1.2. Contexto Nacional

La preocupación y el estrés en Ecuador convierten a este territorio en uno de los cinco países con mayor incidencia de este problema en el mundo. Así lo anunció la representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Mathilde Mordt, el 14 de octubre de 2022. Los resultados se presentan en el nuevo Informe de Desarrollo Humano 2021-2022. Ecuador es el país de América Latina y el Caribe donde los trabajadores experimentan los mayores niveles de estrés. Además, la participación promedio cayó dos puntos, con solo el 22% de las personas participando activamente, colocando al país en el puesto 13 entre 20 países de América Latina y el Caribe.

1.1.3. Contexto Local

Peñaloza (2023) refiere el área de urgencias del Hospital Babahoyo, la cual sufrió grandes perturbaciones, lo que generó un aumento de casi el 70% en el número de certificados y licencias sanitarias y 45 ausencias aparentes. % es causado por los profesionales de la salud debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y la presión de un gran número de pacientes para ser atendidos rápidamente, por lo que estos profesionales de la salud deben asumir la responsabilidad de lidiar con la mentalidad de estos usuarios y expresar sus sentimientos en frente a los obstáculos a su división del trabajo.

1.2. Planteamiento del problema

Según la OMS (2023), “el estrés puede definirse como un estado de ansiedad o tensión mental provocado por una situación difícil, todo el mundo experimenta algún nivel de estrés porque el estrés es una respuesta humana natural a las amenazas y otros estímulos; la forma en que reaccionamos ante las situaciones cotidianas determina cómo afectan nuestra salud.”

Una de las características de la profesión de enfermería es que requiere un enorme esfuerzo físico y mental, por lo que el personal de enfermería se enfrenta a muy diversos factores de riesgo, tanto organizativos como ambientales, así como a presiones, requisitos y contenidos del trabajo. Los riesgos laborales son mayores en situaciones de emergencia porque los riesgos que enfrentan aumentan debido a la complejidad de las actividades que realizan (Calderón y Díaz, 2021).

Con base en lo expuesto en las líneas anteriores, nos permitimos plantearnos la pregunta que guiará esta investigación: ¿De qué manera los factores asociados al estrés laboral influyen en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo?

El personal que desempeña funciones en el ámbito sanitario constituye uno de los segmentos más susceptibles a experimentar niveles elevados de estrés laboral. Este fenómeno se vincula principalmente con aspectos como el incremento de la carga laboral, fatiga, dificultades con el sueño, restricciones en el ámbito de acción laboral, falta de satisfacción en el trabajo y una combinación de múltiples factores. Como resultado de esta compleja intersección de elementos, la salud del personal se ve afectada negativamente, generando un aumento en sus niveles de estrés laboral, lo que a su vez se traduce en una merma en su productividad.

1.3. Justificación

El propósito de este estudio fue identificar factores que influyen en el estrés laboral entre el personal de enfermería del Hospital General Babahoyo del IESS. Durante la práctica, el personal de enfermería experimentó situaciones estresantes, principalmente por factores como relaciones interpersonales, carga de trabajo, ausencia frecuente de colegas y, en ocasiones, falta de materiales, que afectaron el desempeño oportuno de las tareas de enfermería.

Con la ayuda de este estudio las instituciones podrán tomar medidas para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería y reducir las pérdidas profesionales y económicas causadas por el estrés laboral entre estos profesionales en los diversos servicios de la institución al público, esto será reflejado en una mejor calidad del servicio y atención a las necesidades de los pacientes y de los propios empleados, significa que tienen soluciones sostenibles a sus problemas.

Identificar y comprender estas teorías ayuda a establecer una base sólida para la investigación y permite explorar cómo los factores estresantes afectan el desempeño hospitalario, especialmente en áreas clave como la medicina de emergencia, las unidades de cuidados intensivos y la atención de medicina interna hospitalaria.

El estudio se desarrolló en colaboración con el personal de enfermería del Hospital IESS Babahoyo, quienes desempeñan funciones en diversas áreas, como ingreso, urgencias, consultas externas y atención especializada en sala, entre otras. La participación activa del personal de enfermería en la investigación proporciona una perspectiva realista y detallada sobre las experiencias y desafíos que enfrentan en el entorno laboral.

La investigación a través del desarrollo de instrumentos de medición validados, los cuales han sido sometidos a un proceso de pilotaje y evaluación por expertos en el área de la salud. El diseño de la investigación garantiza la

recopilación de datos precisos y confiables que permiten el análisis de los factores asociados al estrés laboral del personal de enfermería.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo, periodo Noviembre 2023-Abril 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.
- Analizar en qué medida los factores asociados al estrés laboral afectan al personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.
- Comprobar la relación entre los factores asociados y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Los factores asociados al estrés laboral influyen en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo durante el periodo noviembre 2023- abril 2024.

CAPÍTULO II.- MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Chaguay (2022) realizó un estudio que examinó la asociación entre el estrés ocupacional y la percepción del desempeño laboral del personal de enfermería, empleando métodos cuantitativos y utilizando diseños no experimentales, transversales y correlacionales. La herramienta de recopilación de datos empleada en el estudio, junto con un cuestionario, fue validada para recopilar datos de 152 miembros de la familia. Los hallazgos indican una correlación positiva significativa, con especial énfasis en los niveles promedio de estrés relacionado con el trabajo en la muestra. Este estudio destaca por ser pionero en investigar el impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Base de Guayaquil.

La investigación realizada por Chaguay (2022) aporta significativamente al campo de la seguridad y salud en el trabajo. Las metodologías empleadas restringieron la capacidad del estudio para establecer una relación causal entre el estrés ocupacional y el rendimiento cognitivo. Sería beneficioso complementar estos hallazgos con estudios longitudinales o cualitativos para obtener una comprensión más profunda de los mecanismos subyacentes. Este estudio arrojó hallazgos importantes y proporcionó información valiosa sobre los niveles de estrés ocupacional entre las enfermeras.

Costillo (2021) se centró en determinar la correlación entre motivación y estrés laboral entre el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo mediante el empleo de métodos cuantitativos, métodos de instalación, diseño y experimentos no realizados. El hallazgo más significativo es que a medida que aumentan los niveles de motivación, los empleados experimentan niveles más bajos de presión relacionada con el trabajo.

El estudio de Costillo (2021) enfatiza la necesidad de introducir medidas y programas para mejorar la motivación y el bienestar psicológico del personal de enfermería, con el objetivo de disminuir el nivel de estrés laboral dentro de este importante sector del sistema sanitario. Esta investigación proporciona información valiosa para académicos y profesionales de la salud.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores asociados al estrés laboral

Los factores relacionados con el estrés en el lugar de trabajo son factores o condiciones del entorno laboral que pueden contribuir al estrés en los trabajadores. Para comprender cada factor relacionado con el estrés laboral, se debe organizar claramente en tres dimensiones: factores intrínsecos al trabajo, factores relacionados con las relaciones interpersonales y factores relacionados con los impactos en la salud.

Tabla 1.

Condiciones estresantes según su naturaleza

Según su naturaleza

Estresores físicos	Condiciones físicas del entorno laboral como el ruido, la temperatura o la iluminación inadecuada.
Estresores psicológicos	Factores relacionados con la carga mental y emocional del trabajo, como el exceso de responsabilidades, la presión por cumplir plazos o la falta de control sobre las tareas.
Estresores sociales	Interacciones con compañeros de trabajo, superiores, clientes u otros grupos que generan estrés, como conflictos

interpersonales, falta de apoyo social, acoso laboral.

Elaboración propia

Tabla 2.

Condiciones estresantes según su origen

Según su origen

Estresores organizacionales	Provenientes de la estructura, cultura o prácticas de la organización, como una cultura laboral tóxica, políticas de trabajo ineficaces, falta de reconocimiento.
Estresores individuales	Relacionados con las características personales del individuo, como la falta de habilidades para manejar el estrés, problemas de salud mental preexistentes.

Elaboración propia

Tabla 3.

Condiciones estresantes según su duración

Según su duración

Estresores agudos	Situaciones estresantes de corta duración, pero alta intensidad.
Estresores crónicos	Condiciones estresantes que persisten durante un período prolongado.

Elaboración propia

Tabla 4.

Condiciones estresantes según su impacto en la salud.

Según su impacto en la salud

Estresores físicos	Que pueden conducir a problemas de salud física como dolores de cabeza, fatiga crónica, trastornos musculoesqueléticos.
Estresores psicológicos	Pueden tener un impacto en la salud mental, como la ansiedad, la depresión, el agotamiento emocional.

Elaboración propia

2.2.2. Factores intrínsecos al propio trabajo

Barboza, (2019) sugiere que factores intrínsecos del trabajo, como la carga de trabajo, la presión para cumplir con las tareas asignadas, la supervisión excesiva o inadecuada, la participación en la toma de decisiones y la carga de trabajo mental, pueden contribuir significativamente al estrés ocupacional que experimentan los profesionales de enfermería. Estos factores inherentes a la práctica profesional pueden generar insatisfacción, agotamiento y estrés emocional entre los trabajadores de la salud, lo que afecta su salud y desempeño.

Ramírez, (2019) las complejidades de las tareas laborales y sus demandas físicas y mentales asociadas pueden provocar mayores niveles de estrés entre los empleados. Es fundamental para las organizaciones ser conscientes de estos factores inherentes y adoptar medidas para mitigar su influencia en el bienestar y salud de los trabajadores, tales como ofrecer programas de entrenamiento en gestión del estrés, fomentar un entorno laboral seguro y saludable, y establecer procedimientos para abordar situaciones estresantes.

2.2.2.1. Recursos disponibles

Los recursos disponibles se refieren a la disponibilidad de recursos físicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo eficazmente las actividades laborales en un centro de atención, incluyendo: equipo médico, tecnología, personal de apoyo, suministros y materiales. La falta de recursos puede aumentar la carga de trabajo, generar frustración y emociones negativas, amenazar la seguridad del paciente y crear sentimientos de impotencia entre los seres queridos.

Sáenz, (2019) el estrés laboral puede surgir cuando los trabajadores perciben que no cuentan con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas laborales, lo que puede generar sentimientos de sobrecarga, frustración y agotamiento. Los profesionales de salud pueden experimentar un aumento en los niveles de estrés, ya que se ven obligados a enfrentar situaciones desafiantes sin los medios necesarios para hacerlo de manera efectiva.

Es fundamental que las instituciones de salud aborden de manera proactiva la escasez de insumos, garantizando un suministro adecuado y oportuno de los recursos necesarios para el desempeño efectivo de las tareas del personal de enfermería. Al abordar este desafío, se puede mejorar la calidad de la atención, reducir el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

2.2.2.2. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se define como el volumen de trabajo o nivel de responsabilidad que debe asumir un individuo, equipo u entidad en un periodo de tiempo específico, abarcando labores, proyectos, citas, fechas límite y demás actividades laborales previstas. En su investigación, Barboza (2019) identifica la sobrecarga laboral como una de las causas primordiales del estrés entre los individuos que se desempeñan en el ámbito de la Enfermería, resalta que las largas

y demandantes horas de trabajo imponen un significativo desafío de adaptación, lo cual conduce a un desgaste tanto físico como psicológico. Ramírez (2019) enfatiza que una carga de trabajo excesiva puede tener un efecto perjudicial en la satisfacción laboral, el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, subrayando la importancia de gestionar eficazmente las cargas de trabajo para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

2.2.2.3. *Exposición a riesgos y peligros*

La exposición a riesgos y peligros en el contexto laboral de la enfermería se refiere a la situación en la que los profesionales de enfermería están expuestos a diversas amenazas o condiciones que pueden poner en peligro su salud física, emocional o psicológica mientras desempeñan sus funciones. De tal modo que puede afectar al estrés de varias maneras; seguridad personal, carga emocional y preocupaciones sobre la seguridad del paciente.

Tabla 5.

Tipos de Riesgos en el ámbito de enfermería

Tipos	Definición
Riesgos físicos	Tales como lesiones por agujas, exposición a productos químicos peligrosos, riesgos ergonómicos debido a movimientos repetitivos o levantamiento de pacientes.
Riesgos biológicos	Exposición a enfermedades infecciosas y patógenas presentes en el entorno clínico, incluyendo virus, bacterias y otros agentes infecciosos.
Riesgos emocionales y psicológicos	Relacionados con el estrés emocional derivado de enfrentarse a situaciones difíciles, como el cuidado de pacientes en estado crítico, el manejo de situaciones de trauma o emergencia, o la exposición al sufrimiento y la pérdida.

Riesgos relacionados con el ambiente laboral	Incluyendo factores como el estrés laboral, el agotamiento emocional, la carga de trabajo excesiva, el conflicto interpersonal, la falta de apoyo organizacional o el ambiente laboral poco saludable.
---	--

Elaboración propia

Según León (2023), la exposición continuada a situaciones potencialmente peligrosas puede provocar el desarrollo de ansiedad, miedo y aprensión entre el personal de enfermería, impactando así su bienestar emocional y eficacia en el desempeño de sus funciones. Es imperativo establecer medidas preventivas de riesgos laborales, impartir formación en seguridad y salud en el trabajo y ofrecer apoyo psicológico para ayudar a las enfermeras a afrontar y gestionar el estrés relacionado con la exposición a riesgos y peligros en su entorno laboral.

2.2.3. Factores relacionados con las relaciones interpersonales

Los factores relacionados con las relaciones interpersonales en el entorno laboral de la enfermería se refieren a los elementos que influyen en la calidad y naturaleza de las interacciones sociales entre el personal de enfermería, sus compañeros de trabajo, los pacientes y sus familias dentro del contexto laboral de un entorno de atención médica. Estos factores pueden incluir diversos aspectos, como la comunicación efectiva, la colaboración en equipo, la empatía, el respeto mutuo, la resolución de conflictos y el apoyo social entre colegas.

León (2023) destaca que estas relaciones van más allá de la mera interacción clínica, ya que implican una conexión emocional y empática entre la enfermera y el paciente. Se resalta la importancia de la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la empatía como pilares fundamentales en estas relaciones, ya que contribuyen a la calidad de la atención brindada y al bienestar tanto físico como emocional del paciente.

La calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral de la enfermería es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo, puede promover la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la eficacia en el trabajo del personal de enfermería. Por otro lado, las relaciones interpersonales negativas o conflictivas pueden contribuir al estrés laboral, el agotamiento emocional y la disminución del rendimiento laboral.

2.2.3.1. Calidad de las relaciones laborales

La calidad de la relación compañero de trabajo-supervisor representa la dinámica de las interacciones sociales que se desarrollan en el entorno laboral entre los empleados y sus supervisores. Estas relaciones son fundamentales para el funcionamiento eficaz de una organización porque influyen en la comunicación, la colaboración, el ambiente de trabajo y el logro de las metas organizacionales.

Ramírez (2019) en su investigación mencionó la importancia de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral, enfatizando cómo pueden influir en la satisfacción laboral y el clima organizacional. La importancia de identificar áreas de oportunidad en la comunicación y la gestión de emociones para mejorar las relaciones con los compañeros.

Las relaciones con compañeros se basan en la cooperación, el compañerismo y el apoyo mutuo, facilitando la creación de equipos de trabajo cohesionados y productivos. Por otro lado, las relaciones con los jefes implican aspectos de liderazgo, dirección y delegación de responsabilidades, donde se requiere una comunicación clara, respetuosa y transparente.

2.2.3.2. Apoyo social

El apoyo social abarca el respaldo emocional, instrumental y social que un individuo recibe de su red de relaciones, incluidos amigos, familiares, colegas y otras personas importantes. En el ámbito ocupacional de la enfermería, el apoyo social puede provenir de una variedad de fuentes, incluidos colegas, supervisores, gerentes y otros profesionales de la salud.

La presencia de apoyo social en el entorno laboral de enfermería es vital para el bienestar emocional, la satisfacción laboral y la resiliencia del personal de enfermería, puede contribuir a la disminución del estrés laboral, la mejora del ambiente laboral, el fomento del trabajo colaborativo y la promoción de un entorno laboral más favorable y beneficioso para la salud. Además, puede mejorar la capacidad de los empleados para abordar los desafíos laborales y adaptarse a situaciones estresantes, influyendo así positivamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Según Ramírez (2023), el apoyo social proporciona a los trabajadores una plataforma para articular sus inquietudes, intercambiar experiencias y obtener orientación, aliviando así potencialmente los efectos adversos del estrés ocupacional sobre el bienestar mental y emocional. Promover una cultura laboral que fomente la colaboración, la solidaridad y la empatía puede desempeñar un papel fundamental en la promoción del bienestar de los trabajadores y la mejora del ambiente laboral en su totalidad.

2.2.4. Factores relacionados con la repercusión en la salud

Los factores relacionados con la repercusión en la salud en el entorno laboral de la enfermería son aspectos que pueden afectar la salud física, mental y emocional del personal de enfermería como resultado de su trabajo y las condiciones en las que realizan sus funciones. Es importante abordar estos factores

para promover un ambiente de trabajo saludable y proteger la salud y el bienestar del personal de enfermería.

Chaguay, (2022) refiere que existen varios factores relacionados con la influencia en la salud de los familiares. El estrés relacionado con el trabajo causado por grandes cargas de trabajo, falta de recursos, responsabilidad financiera y falta de suministros puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de las enfermeras. Además, la falta de apoyo social, la falta de control sobre las actividades laborales y estar en un entorno estresante pueden provocar problemas de salud como ansiedad y fatiga.

Morales (2021), el estrés laboral como un factor clave que puede perjudicar la salud, especialmente bajo altos niveles de presión. Factores físicos como la carga de trabajo, el entorno laboral y los turnos nocturnos, así como la escasez de recursos, que afectan tanto el desempeño como la salud de los enfermeros. Aspectos psicológicos, como la falta de apoyo y el aumento de responsabilidades, también son mencionados. Además, problemas sociales como la falta de colaboración en equipo y el clima organizacional adverso tienen un impacto negativo.

2.2.4.1. Impacto en la salud física

El estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud física del personal de enfermería. Entre los efectos más comunes se encuentran los problemas cardiovasculares, ya que el estrés crónico puede aumentar el riesgo de hipertensión, enfermedades cardiovasculares y eventos cardíacos. Además, el estrés prolongado puede ocasionar trastornos musculoesqueléticos, como dolores en la espalda, cuello, hombros y otras áreas del cuerpo debido a la tensión muscular (Portero, 2019).

El estrés laboral afecta la calidad del sueño, provocando insomnio o despertares nocturnos frecuentes. Es crucial que las autoridades de la institución y los mismos profesionales de enfermería reconozcan estos efectos y tomen medidas preventivas, como promover un ambiente laboral saludable, fomentar el autocuidado y ofrecer programas de bienestar y recursos de apoyo para mitigar los impactos negativos del estrés en la salud física de los trabajadores.

2.2.4.2. Impacto en la salud mental

El estrés crónico en el trabajo puede desencadenar problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión. Los altos niveles de estrés laboral pueden generar sentimientos de desesperanza, irritabilidad, agotamiento emocional y falta de concentración, afectando la calidad de vida y el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, el estrés laboral prolongado puede contribuir al desarrollo de trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo y otros problemas de salud mental más graves (Ramírez, 2019).

Resulta esencial abordar el fenómeno del estrés laboral y fomentar un entorno laboral saludable que propicie el bienestar emocional del personal; proveer asistencia psicológica, fomentar métodos de autoatención y establecer ambientes propicios para el manejo del estrés constituyen acciones fundamentales para salvaguardar la salud mental de los empleados dentro del entorno laboral.

2.2.4.3. Habilidades y Competencias

Las habilidades y competencias en el personal de enfermería son fundamentales para proporcionar una atención de calidad en el ámbito de la salud. Estas incluyen un amplio espectro de conocimientos técnicos, habilidades clínicas y aptitudes interpersonales. Los profesionales de enfermería deben poseer un sólido conocimiento de los principios y prácticas de la enfermería, así como

habilidades clínicas para realizar tareas como administrar medicamentos, evaluar signos vitales y asistir en procedimientos médicos.

Se requieren habilidades de comunicación efectiva para interactuar con pacientes, familiares y otros miembros del equipo de salud. La capacidad de liderazgo y gestión es crucial para coordinar equipos de atención médica, gestionar recursos y garantizar la calidad de la atención. La empatía y el cuidado centrado en el paciente son fundamentales para establecer relaciones terapéuticas y proporcionar un cuidado personalizado que responda a las necesidades individuales de cada paciente.

Costillo, (2021) resalta la resiliencia como una habilidad primordial para afrontar las tensiones laborales, enfatizando la necesidad de adaptabilidad y persistencia ante la adversidad. La comunicación efectiva como un pilar esencial para manejar el estrés, destacando la importancia de expresar inquietudes, escuchar a colegas y pacientes, y colaborar eficazmente en equipo. La gestión eficaz del tiempo como fundamental para evitar el agotamiento y el estrés laboral, enfatizando la necesidad de priorizar tareas y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

2.2.5. Personal de enfermería

De acuerdo a la OMS (2019) los profesionales de enfermería desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios de salud, destacándose por su compromiso con la atención centrada en las personas y comunidades. Su liderazgo y participación en equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios demuestran su importancia en la coordinación y entrega de cuidados integrales.

Su labor va más allá de la asistencia médica, proporciona apoyo emocional, educación para la salud y promoción de estilos de vida saludables. Los

profesionales de enfermería son pilares fundamentales en la provisión de cuidados de calidad y en la promoción del bienestar en las comunidades que sirven.

La variable personal de salud de enfermería para el presente estudio se aborda con las dimensiones que caracterizan la función: habilidades y competencias, autonomía en la toma de decisiones, finalmente resiliencia y adaptabilidad, con las dimensiones mencionadas se operacionalizará ocho indicadores.

2.2.5.1. Patrones funcionales de Marjory Gordon afectados en el personal de enfermería por estrés laboral

Tolerancia al estrés: El estrés laboral puede influir en la capacidad de una persona para tolerar y manejar el estrés en general, lo que causaría una mayor sensibilidad a este problema, las personas quienes experimentan estrés laboral continuo son más propensas a reaccionar de manera exagerada a situaciones estresantes en el trabajo y en otros aspectos de la vida. Otro factor es el impacto que tiene en la salud mental de la persona con estrés, ya que puede contribuir al desarrollo de problemas como la ansiedad o depresión, que también a su vez afectarían la capacidad de manejar el estrés de manera afectiva.

Rol y relaciones: El estrés laboral puede afectar significativamente este patrón. Las personas estresadas pueden tener dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales, volverse irritables, impacientes o distantes causando conflictos interpersonales como malentendidos, discusiones o confortamientos en el equipo de trabajo, lo que puede afectar la colaboración y la comunicación entre ellos.

Cognición y percepción: Este problema puede dificultar la concentración y atención en las áreas de trabajo y actividades cotidianas, ya que las preocupaciones relacionadas con el trabajo pueden ocupar la mente y distraer a la persona lo que

la desviaría de enfocarse en las tareas importantes, problemas de memoria en especial para recordar detalles importantes, obstaculizar la capacidad de una persona para resolver problemas de manera eficiente y creativa.

Descanso y sueño: El estrés laboral puede tener un impacto significativo en el patrón de descanso y sueño, las preocupaciones relacionadas con el trabajo o los problemas interpersonales en el entorno laboral puede hacer que sea difícil relajarse y conciliar el sueño por la noche.

Actividad y ejercicio: Este patrón se ve afectado cuando el estrés es el culpable de una reducción de actividad física, lo cual genera una disminución de energía o motivación para realizar actividades, haciendo que la persona se sienta agotada físicamente.

Nutricional y metabólico: El estrés llega a influir en los hábitos alimenticios de una persona, ya que tienen a comer en exceso o recurrir a alimentos ricos en calorías, grasas y azúcares. Lo que llevaría a un aumento de peso no deseado o a una dieta menos saludable en general. Otra forma de afectar el patrón nutricional y metabólico es en la desregulación del apetito y la saciedad, lo que causa comer en exceso o no tener ganas de comer en absoluto.

2.2.6. Habilidades Clínicas

Las competencias clínicas del personal de enfermería son esenciales para brindar atención segura y de alta calidad al paciente. Estas competencias abarcan una gama de áreas y actividades que incluyen la implementación del proceso de atención de enfermería (evaluación, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación), así como la realización de procedimientos como administración de medicamentos, asistencia al paciente crítico, nutrición parenteral, entre otros.

Algunas de las habilidades clínicas clave incluyen la evaluación precisa de los signos vitales y la realización de procedimientos de enfermería como el cuidado

de heridas y procedimientos invasivos. Además, el personal de enfermería debe ser competente en brindar atención a pacientes en situaciones de emergencia, así como en el manejo de pacientes críticamente enfermos en unidades de cuidados intensivos.

Las habilidades en ciertos casos influyen en el estrés de diversas maneras. En primer lugar, la falta de confianza en las habilidades clínicas puede generar ansiedad y estrés en el personal de enfermería al enfrentarse a situaciones complejas o emergencias. Por otro lado, la sobrecarga de trabajo debido a la necesidad de aplicar estas habilidades en un entorno laboral demandante puede aumentar el nivel de estrés, especialmente cuando hay una alta demanda de pacientes y recursos limitados.

Además, el estrés puede surgir cuando las habilidades clínicas del personal de enfermería no son reconocidas o valoradas adecuadamente por parte de la institución o el equipo de trabajo. La presión por mantener altos estándares de práctica clínica y la responsabilidad de la seguridad y el bienestar de los pacientes pueden contribuir al estrés en el personal de enfermería. Las habilidades clínicas del personal de enfermería tienen un impacto significativo en su nivel de estrés.

2.2.6.1. Competencias de Comunicación

Las competencias comunicativas son vitales para el personal de enfermería y tienen un impacto significativo en el manejo del estrés en el lugar de trabajo. Una interacción comunicativa exitosa promueve la eficaz transmisión de información entre los enfermeros, los pacientes, sus familiares y otros profesionales de la salud que integran el equipo médico. La posesión de habilidades robustas en comunicación por parte del personal de enfermería habilita la expresión de inquietudes, divulgación de datos pertinentes y fomento de relaciones terapéuticas con los pacientes y sus familiares.

La comunicación reduce la incertidumbre y la ansiedad tanto para el personal de enfermería como para los pacientes, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y comprensivo. Además, una comunicación abierta y efectiva puede mejorar la coordinación del equipo de atención médica, facilitando la colaboración en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Estas competencias incluyen la capacidad de empatizar, mostrando sensibilidad hacia las necesidades y preocupaciones de los pacientes. La habilidad para practicar la escucha activa, mostrando un interés genuino en lo que los pacientes o sus familias tienen que decir, es también esencial. Transmitir información de manera clara y comprensible, utilizando un lenguaje accesible y evitando la jerga médica, es otra competencia clave. La capacidad de colaborar efectivamente con otros profesionales de la salud, compartiendo información relevante y coordinando acciones, también es esencial (Barboza, 2019).

2.2.6.2. Autonomía en la toma de decisiones

Esta habilidad implica la capacidad de tomar decisiones independientes y responsables en situaciones clínicas y administrativas, dentro del marco de su práctica profesional y respetando los protocolos y directrices establecidos. Algunas de las áreas donde la autonomía en la toma de decisiones es crucial incluyen la evaluación y gestión de pacientes, la coordinación del cuidado, la administración de medicamentos y tratamientos, y la resolución de problemas en situaciones imprevistas o de emergencia.

Los profesionales de enfermería con una sólida autonomía en la toma de decisiones pueden identificar y abordar rápidamente las necesidades de los pacientes, adaptar su plan de atención según las circunstancias cambiantes y contribuir de manera significativa a la calidad y seguridad de la atención brindada. Además, esta competencia promueve la confianza en sí mismos y en su capacidad

para ejercer su rol de manera efectiva, lo que contribuye a su satisfacción laboral y bienestar en el trabajo.

Costillo, (2021) el estrés puede afectar negativamente la toma de decisiones de los profesionales de enfermería, lo que resalta la importancia de gestionar el estrés de manera efectiva para garantizar la toma de decisiones óptimas y la seguridad del paciente. Algunas formas en las que el estrés puede influir en la toma de decisiones en el entorno laboral:

Dificultad para concentrarse: El estrés puede dificultar la capacidad de concentración y enfoque, lo que puede llevar a errores en la toma de decisiones. Los profesionales de enfermería bajo estrés pueden tener dificultades para procesar información de manera efectiva y tomar decisiones informadas.

Aumento de la impulsividad: En situaciones de estrés, es posible que los individuos tomen decisiones de forma más impulsiva y sin considerar todas las opciones disponibles, esto puede llevar a elecciones precipitadas que no son beneficiosas para la situación.

Mayor propensión a errores: El estrés crónico o agudo puede aumentar la probabilidad de cometer errores en la toma de decisiones. Los profesionales de enfermería que experimentan altos niveles de estrés pueden tener dificultades para evaluar adecuadamente las situaciones y tomar decisiones acertadas.

2.2.6.3. Resiliencia y adaptabilidad

La resiliencia y la adaptabilidad son dos competencias fundamentales para los profesionales de enfermería en el entorno hospitalario. La resiliencia es la capacidad de recuperarse y mantenerse fuerte frente a situaciones adversas o estresantes. La adaptabilidad se refiere a la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios y desafíos del entorno laboral.

Portero, (2019) el estrés laboral impacta negativamente en la resiliencia y la adaptabilidad de una persona, debilitando su capacidad para afrontar situaciones estresantes y adaptarse a cambios en el entorno laboral. Por lo tanto, es importante gestionar el estrés de manera efectiva, promover el autocuidado, buscar apoyo emocional y desarrollar habilidades de afrontamiento para fortalecer la resiliencia y la adaptabilidad en el trabajo. Las estrategias de gestión del estrés, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la promoción de un ambiente laboral saludable son clave para preservar la resiliencia y la adaptabilidad de los trabajadores frente a las demandas laborales y el estrés cotidiano.

2.2.7. Modelo de sistemas de Betty Neuman

El Modelo de Sistemas Neuman se centra en la prevención primaria y secundaria de la enfermedad, con un énfasis en la promoción de la salud y el bienestar. Se utiliza en la práctica clínica, la educación en enfermería y la investigación para comprender mejor las complejas interacciones que afectan la salud y guiar la atención de enfermería de una manera integral y efectiva.

Este sistema interactúa constantemente con el entorno, que también se divide en componentes internos y externos. Los factores estresantes, pueden desequilibrar el sistema y causar enfermedades. El personal de enfermería tiene el papel de ayudar al individuo o comunidad a mantener un estado de equilibrio dinámico a través de la identificación y el manejo de estos factores estresantes.

Neuman, conceptualiza los metaparadigmas de la siguiente forma: la disciplina de enfermería se concibe como "una profesión singular que aborda todas las variables que inciden en la respuesta del individuo ante el estrés"; el individuo se considera un sistema cliente abierto en constante interacción recíproca con su entorno; y el cliente puede ser entendido como un individuo, una familia, un grupo, una comunidad o incluso un problema de índole social.

El sistema cliente es un compuesto dinámico de factores interconectados que abarcan dimensiones fisiológicas, psicológicas, socioculturales, de desarrollo y espirituales (Coavas et al., 2023).

El modelo de Neumann presenta a la enfermera como una figura esencialmente comprometida, cuyo enfoque se concentra en la interacción dinámica de diversas variables dentro del entorno del paciente. Esta interacción implica la capacidad de la enfermera para identificar y abordar los factores estresantes que afectan al cliente, adaptándose de manera continua al entorno cambiante (Noguera, 2020).

El estrés y las respuestas que genera son elementos fundamentales en la dinámica de estos sistemas abiertos, influenciando tanto la salud como el bienestar de los individuos y las comunidades. El personal de enfermería desempeña un papel crucial al intervenir no solo en la gestión de los factores estresantes, sino también en la promoción de estrategias de adaptación y resiliencia que favorezcan la salud integral de los pacientes.

Según Arce y Canales (2022) El Modelo de Sistemas de Betty Neuman es una teoría de enfermería que se enfoca en el manejo de los estresores y la promoción de la salud a través de la estabilización de los sistemas del individuo. En el contexto del estrés laboral en el personal de enfermería, este modelo puede ser aplicado de la siguiente manera:

Entorno Laboral como Sistema Abierto: El modelo de Neuman considera que el individuo está constantemente interactuando con su entorno interno y externo. En el caso del personal de enfermería, el entorno laboral puede ser una fuente importante de estrés debido a la carga de trabajo, la presión por cumplir con las demandas de los pacientes, la falta de recursos, entre otros.

Interacción con los Estresores: El modelo de Neuman destaca la importancia de identificar y manejar los estresores que afectan la estabilidad del individuo. Los estresores laborales como la toma de decisiones, la carga emocional

de tratar con pacientes enfermos, la falta de autonomía, entre otros, pueden impactar negativamente en su bienestar emocional y físico.

Promoción del Autocuidado: A través del Modelo de Sistemas de Neuman, se puede fomentar el autocuidado en el personal de enfermería como una estrategia para manejar el estrés laboral, esto implica que las enfermeras aprendan a identificar sus propias necesidades, establecer límites saludables, practicar técnicas de relajación y cuidar su bienestar físico, emocional y espiritual.

CAPITULO III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Según el propósito

La investigación es básica porque no se aplica alguna propuesta o estrategia que reduzca la problemática de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.

La investigación es No experimental, porque no profundiza el análisis de las variables abordadas, donde se utiliza métodos como la observación y aplicación del cuestionario para recopilar datos y analizar la problemática de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.

3.1.2. Según el lugar

La investigación es de campo, porque el entorno natural donde se realiza la investigación es el Hospital General IESS Babahoyo durante el periodo de noviembre de 2023 a abril de 2024. En el que observa y recopila información sobre factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería en un tiempo real.

3.1.3. Según la profundidad

La presente investigación es exploratoria y correlacional porque se aborda en forma general los factores asociados al estrés laboral, y luego se busca correlacionar la prevalencia que tiene sobre el personal de enfermería del Hospital IESS Babahoyo. Los alcances exploratorios se diferencian porque se plantea abordar de forma general la problemática que ocurre en el objeto de estudio.

3.1.4. Según el tiempo

La presente investigación es transversal porque se aplica el instrumento en un solo momento para recolectar los datos que permite conocer los factores

asociados al estrés laboral por parte del personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo durante el periodo noviembre 2023 - abril 2024. Según Sampieri (2014) la investigación transversal su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.1.5. Según el enfoque

La presente investigación tiene un enfoque Mixto: Cualitativo – Cuantitativo; el enfoque cualitativo se caracteriza por la interpretación de datos no numéricos y se enfoca en estudios de casos, revisión documental entre otros que son presentados de forma escrita basadas en textos.

Mientras el enfoque cuantitativo, se diferencia por usar datos cuantificables, permitiendo dinamizar la presentación de resultados y análisis de datos, en consecuencia, la investigación, se basa en ambos enfoques, dado que se toman elementos teóricos de la revisión documental y datos números del estudio de campo.

3.2. Método de investigación

3.2.1. Método deductivo

Se aplica el método deductivo comenzando con una hipótesis, y luego recolectando y analizando datos para verificar si la hipótesis es válida o no en el contexto específico del personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo durante el período mencionado.

3.2.2. Método empírico

Se utiliza la observación directa como método para identificar el objeto de investigación, se lleva a cabo la encuesta al personal de enfermería para recopilar información sobre la prevalencia de estrés la laboral en el sujeto de estudio, y

llevando a cabo una encuesta para explorar su perspectiva sobre el tema de investigación.

3.2.3. Método estadístico

Se recolectan datos a través de la técnica que es la encuesta, centrándose en las variables. Además, se analizan los datos recolectados para determinar si existen patrones o relaciones que confirmen o refuten la hipótesis formulada.

3.3. Operacionalización De Variables

3.3.1. *Variable dependiente:* Personal de enfermería

3.3.2. *Variable independiente:* Factores asociados al estrés laboral

Tabla 6.

Operacionalización de variables

Variables	Conceptos	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factores asociados al estrés laboral	Los factores asociados al estrés laboral son aquellos elementos o condiciones en el entorno laboral que pueden contribuir a la aparición del estrés en los trabajadores	Factores intrínsecos al propio trabajo	Recursos disponibles	Disponibilidad de equipos médicos y recursos materiales
			Sobrecarga de trabajo	Número de horas trabajadas mensualmente
			Exposición a riesgos y peligros	Frecuencia de la exposición a situaciones peligrosas en el trabajo.

		Factores relacionados con las relaciones interpersonales	Calidad de las relaciones laborales	Percepción de la calidad de las relaciones con colegas y superiores
			Conflicto interpersonal	Frecuencia de conflictos con compañeros de trabajo.
			Apoyo social	Percepción de apoyo emocional y práctico recibido de colegas y superior
		Factores relacionados con la repercusión en la Salud	Impacto en la salud física	Percepción de la salud física general.
			Impacto en la salud mental	Percepción de la salud mental general.
			Impacto en el bienestar general	Percepción del bienestar general y calidad de vida.
Personal de enfermería	Los profesionales de enfermería	Habilidades y Competencias		Evaluación de habilidades prácticas en

	desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios de salud, destacándose por su compromiso con la atención centrada en las personas y comunidades		Habilidades Clínicas	procedimientos de enfermería.
			Competencias de Comunicación	Evaluación de habilidades de comunicación con pacientes, familiares y colegas.
		Autonomía en la Toma de Decisiones	Grado de autonomía en la toma de decisiones	Percepción de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el cuidado de los pacientes.
	Capacidad para tomar decisiones clínicas		Evaluación de la capacidad para tomar decisiones clínicas independientes.	
	Resiliencia y Adaptabilidad	Capacidad de adaptación	Percepción de la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes en el trabajo.	

			Recuperación emocional	Percepción de la capacidad para recuperarse emocionalmente después de situaciones estresantes.
			Habilidad para mantener un enfoque positivo	Percepción de la habilidad para mantener una actitud positiva y constructiva ante desafíos laborales.

Elaboración propia

3.4. Población y muestra de investigación

3.4.1. Población

La población total está conformada por 244 personas entre hombres y mujeres, que forman parte del personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.

3.4.2. Muestra

El muestreo aplicado es intencional por conveniencia, dado la dificultad de aplicar el instrumento a todo el personal de enfermería que labora en el Hospital, por cual, se aplicó criterios de inclusión. Por lo tanto, la muestra a elegir es de 80 trabajadores que forman parte del personal de enfermería.

3.4.3. Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que acepte libre y voluntariamente ser parte de la investigación a través del consentimiento informado.
- Personal de enfermería que labore en cuidado directo con pacientes.

3.5. Técnica e instrumento de medición

3.5.1 Técnica

La técnica de investigación utilizada en este estudio es la encuesta, misma que es necesaria para recolectar datos e información sobre la unidad de observación, y ayudar a verificar la hipótesis formulada.

3.5.2. Instrumento

El instrumento elegido para este estudio fue un cuestionario el cual constaba de 10 ítems con respuestas múltiples y cerradas. Este cuestionario fue diseñado para abordar cada uno de los objetivos identificados en el estudio. Para garantizar su validez y confiabilidad, el cuestionario fue validado por tres expertos en el campo, específicamente miembros del cuerpo docente del Departamento de Ciencias de la Salud de la Universidad Tecnológica de Babahoyo. Estos expertos evaluaron la pertinencia, claridad y pertinencia de las preguntas, así como la capacidad de obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación. La validación realizada por estos expertos permite un análisis e interpretación más precisos de los datos recopilados y conclusiones fiables basadas en la información obtenida.

3.6. Procesamiento de datos

Una vez obtenidos los datos de la encuesta, estos son codificados en una hoja de Excel, donde se aplican tabulaciones y estadísticos descriptivos e

inferenciales para analizar los resultados. Luego, se verifica la hipótesis planteada mediante la evaluación de los resultados estadísticos obtenidos, determinando si respaldan o refutan la hipótesis. Este proceso integral permite obtener conclusiones significativas sobre el fenómeno estudiado y proporciona una base sólida para la toma de decisiones y la formulación de recomendaciones en función de los hallazgos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se adhiere estrictamente a los principios éticos y legales requeridos para la investigación científica. Obtener el consentimiento informado de todos los participantes del estudio es esencial para garantizar que comprendan completamente el propósito del estudio y los procedimientos involucrados. Este paso es fundamental para garantizar el respeto a la autonomía y los deseos de los entrevistados y el cumplimiento de los estándares éticos de la investigación. Además, se toman medidas para proteger la confidencialidad de la información recopilada. Estas medidas garantizaron que se respetara la privacidad y confidencialidad de los encuestados en todas las etapas del estudio, desde la recopilación de los resultados hasta la publicación de los mismos. De esta manera, la investigación se puede realizar de manera ética y responsable, manteniendo los más altos estándares de integridad y respetando los derechos y la dignidad de los participantes.

CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los hallazgos de este estudio se derivan de la implementación del instrumento, utilizándose los resultados más pertinentes para abordar las preguntas de investigación planteadas con respecto al problema identificado. El estudio y aplicación de las encuestas se realizó en el Hospital General IESS Babahoyo, mostrándose todos los datos adquiridos en tablas. Luego, los hallazgos se presentan en porcentajes correspondientes a los respectivos análisis, que se yuxtaponen con las hipótesis para derivar conclusiones y sugerencias.

4.1.1. Datos generales de la población

La población es de 80 personas que forman parte del personal de enfermería de los cuales el 75% son profesionales de enfermería y el 25% auxiliares de enfermería, la mayor población de sexo femenino 71% y el 29% de sexo masculino, como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7.

Datos generales de la población

	Frecuencia	%
Enfermera/o profesional	60	75%
Auxiliar en enfermería	20	25%

Elaboración propia

Femenino	57	71%
Masculino	23	29%

Elaboración propia

4.1.2. Áreas de la institución hospitalaria

Se identifican dos tipos principales de áreas: las críticas, que incluyen la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), la sala de emergencias y quirófano, y las no críticas, como las áreas de hospitalización y consulta externa. El 49% de la población labora en áreas críticas, mientras el 51% en áreas no críticas, como se observa en la tabla 8.

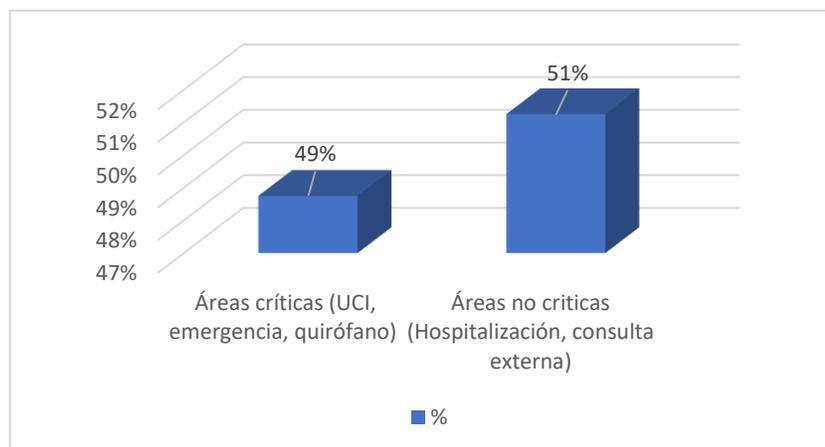
Tabla 8.

Áreas de la institución hospitalaria.

	Frecuencia	%
Áreas críticas (UCI, emergencia, quirófano)	39	49%
Áreas no críticas (Hospitalización, consulta externa)	41	51%
Total	80	100%

Gráfico 1.

¿En qué área realiza sus labores?



4.1.3. Frecuencia de estrés laboral en el personal de enfermería

La mayoría de los encuestados 48% respondieron que ocasionalmente presentan estrés laboral, seguido por un 40% quien respondió que si presenta estrés con frecuencia. Una minoría de los encuestados 8% indicó que Raramente presenta estrés y el 5% de los encuestados nunca ha presentado este problema. Como se observa en la tabla 9.

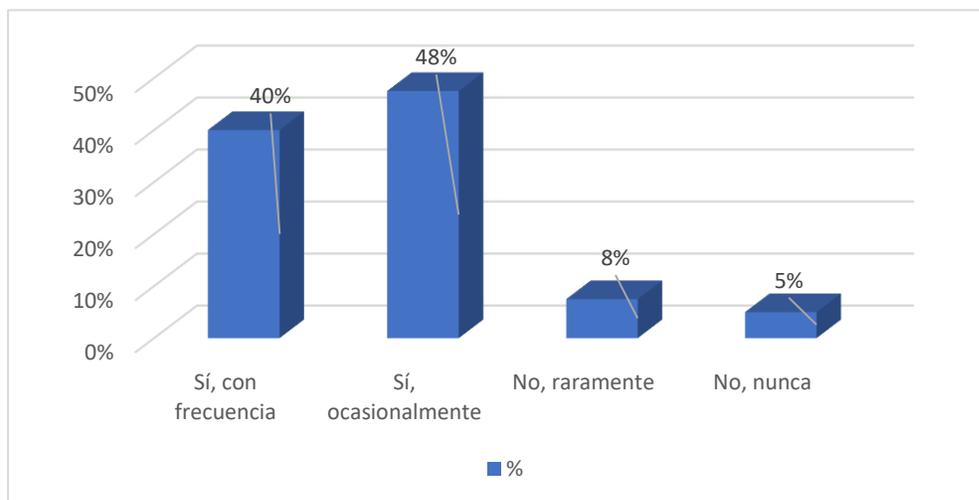
Tabla 9.

Frecuencia de estrés laboral

	Frecuencia	%
Sí, con frecuencia	32	40%
Sí, ocasionalmente	38	48%
No, raramente	6	8%
No, nunca	4	5%
Total	80	100%

Gráfico 2.

Durante el desempeño de sus funciones como personal de enfermería. ¿Ha experimentado estrés laboral?



4.1.4. Nivel de estrés en el personal de enfermería

La mayoría de la población, compuesta por el 58% del personal de enfermería, reportó altos niveles de estrés en el desempeño de sus funciones, seguida por el 36% del personal de enfermería que indicó experimentar un nivel moderado de estrés. Mientras que el 3% del personal de enfermería reportó experimentar un nivel bajo de estrés. Este grupo es el más pequeño, lo que indica que sólo una minoría del personal no experimenta niveles significativos de estrés en su trabajo.

Tabla 10.

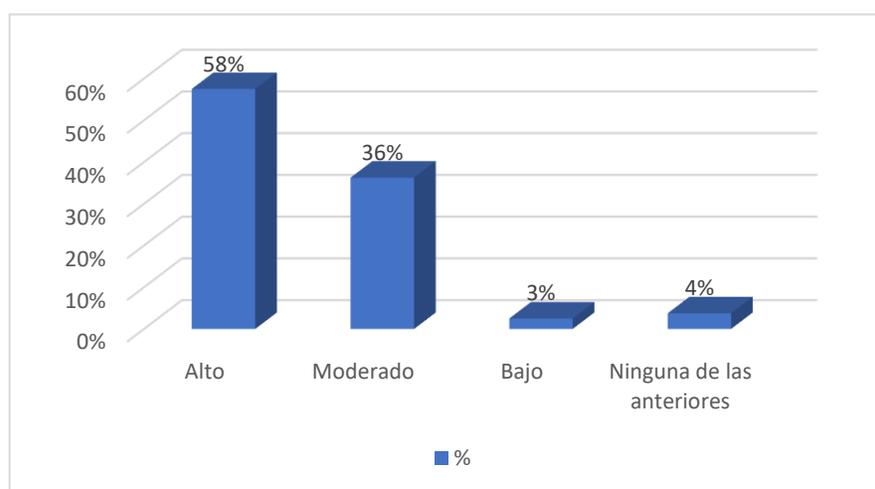
Nivel de estrés

	Frecuencia	%
Alto	46	58%
Moderado	29	36%
Bajo	2	3%

Ninguna de las anteriores	3	4%
Total	80	100%

Gráfico 3.

¿Cómo calificaría el nivel de estrés experimentado dentro de las laborales de enfermería?



4.1.5. Factores relaciones con el estrés laboral en el personal de enfermería

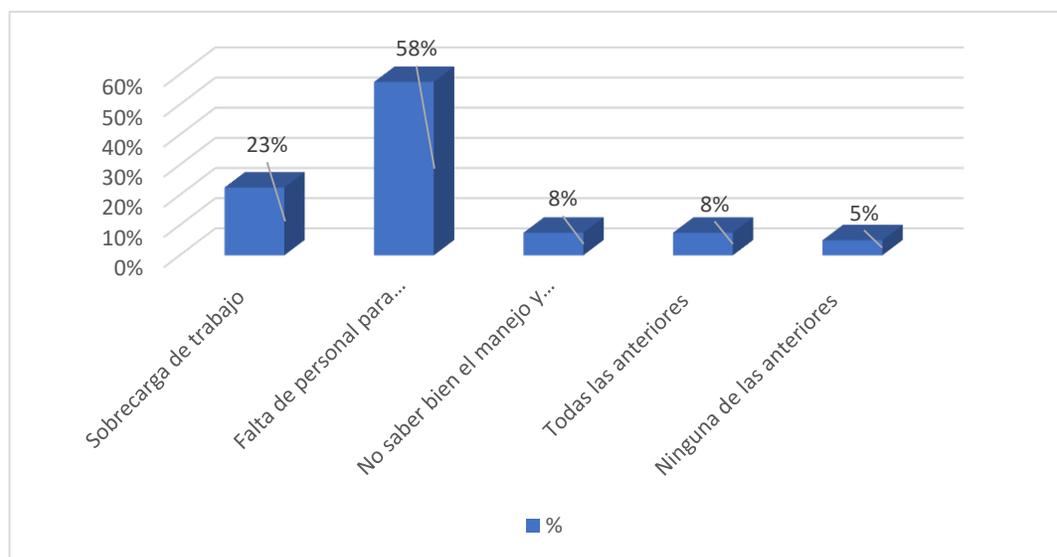
El 23% del personal de enfermería identifica la sobrecarga de trabajo como un factor que contribuye al estrés laboral. Seguido por el 58% del personal quien destaca la falta de personal para cubrir el servicio. El 8% del personal de enfermería identifica la falta de conocimiento sobre el manejo de equipos especializados como un factor estresante, el 8% del personal de enfermería señala que todas las categorías anteriores contribuyen al estrés laboral. Finalmente, El 5% del personal de enfermería indica que ninguna de las categorías anteriores describe los factores que contribuyen a su estrés laboral.

Tabla 11.*Factores que contribuyen al estrés laboral*

	Frecuencia	%
Sobrecarga de trabajo	18	23%
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	46	58%
No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	6	8%
Todas las anteriores	6	8%
Ninguna de las anteriores	4	5%
Total	80	100%

Gráfico 4.

¿Cuál de los siguientes factores contribuye más situaciones estresoras en su trabajo?



4.1.6. Síntomas experimentados debido al estrés laboral

El síntoma físico más comúnmente experimentado debido al estrés laboral es la tensión muscular o los dolores musculares, con un 53% del personal de enfermería, seguido por un 23% quienes indica que experimenta alteraciones en los hábitos alimenticios y el sueño. El 16% del personal de enfermería informa que experimenta dificultad para concentrarse o tomar decisiones. Por último, el 9% del personal de enfermería indica que experimenta una disminución en la autoestima y un aumento en la ansiedad como resultado del estrés laboral.

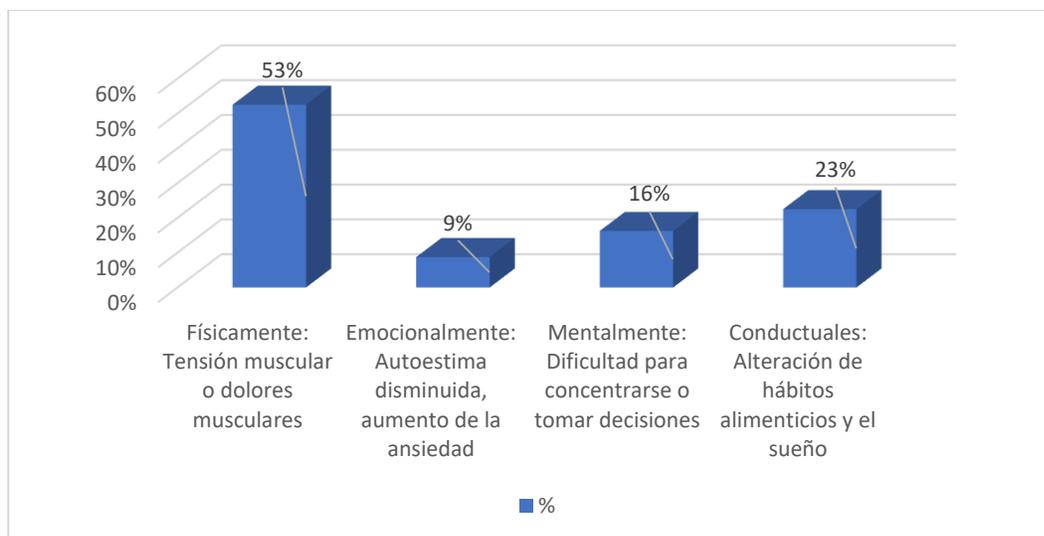
Tabla 12.

Síntomas debido al estrés laboral

	Frecuencia	%
Físicamente: Tensión muscular o dolores musculares	42	53%
Emocionalmente: Autoestima disminuida, aumento de la ansiedad	7	9%
Mentalmente: Dificultad para concentrarse o tomar decisiones	13	16%
Conductuales: Alteración de hábitos alimenticios y el sueño	18	23%
Total	80	100%

Gráfico 5.

Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas debido al estrés en su trabajo



4.1.7. Políticas de bienestar que ofrece la institución al personal de enfermería

La mayoría de los encuestados 75% refieren recibir capacitación y desarrollo profesional. Un 16% del personal de enfermería refieren que la institución cuenta con políticas de flexibilidad horaria, el 9% programas de salud y bienestar.

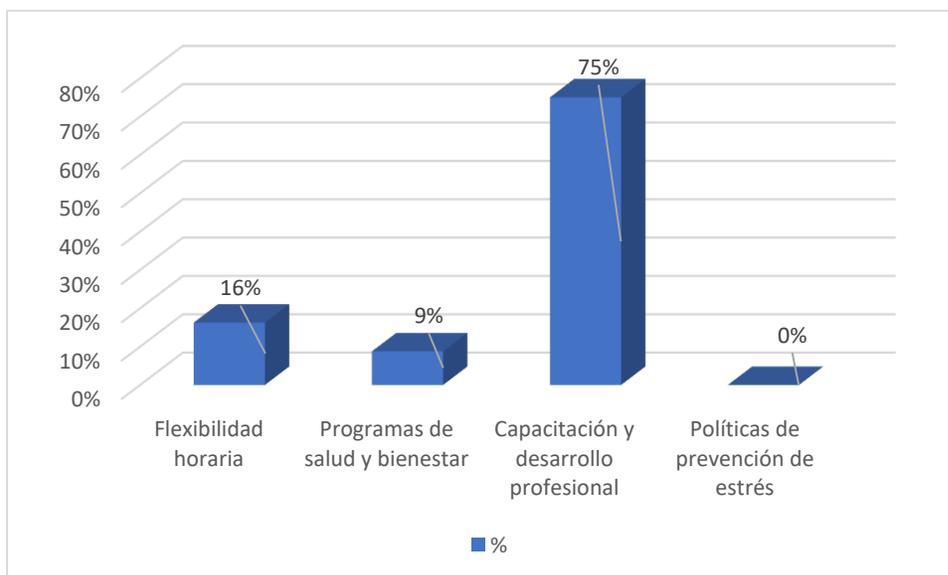
Tabla 13.

Políticas de bienestar dentro de la institución

	Frecuencia	%
Flexibilidad horaria	13	16%
Programas de salud y bienestar	7	9%
Capacitación y desarrollo profesional	60	75%
Políticas de prevención de estrés	0	0%
Total	80	100%

Gráfico 6.

¿En la institución donde labora se cumplen con las siguientes políticas de bienestar?



4.1.8. Técnicas como medida de prevención al estrés laboral

Mantener una buena comunicación es la principal técnica para prevenir el estrés laboral, según el 59% de los encuestados. No llevar trabajo a casa y hacer ejercicio también son efectivos, según el 18% y el 14% refiere realizar ejercicio físico. Solo el 4% mencionó una dieta sana y dormir suficiente.

Tabla 14.

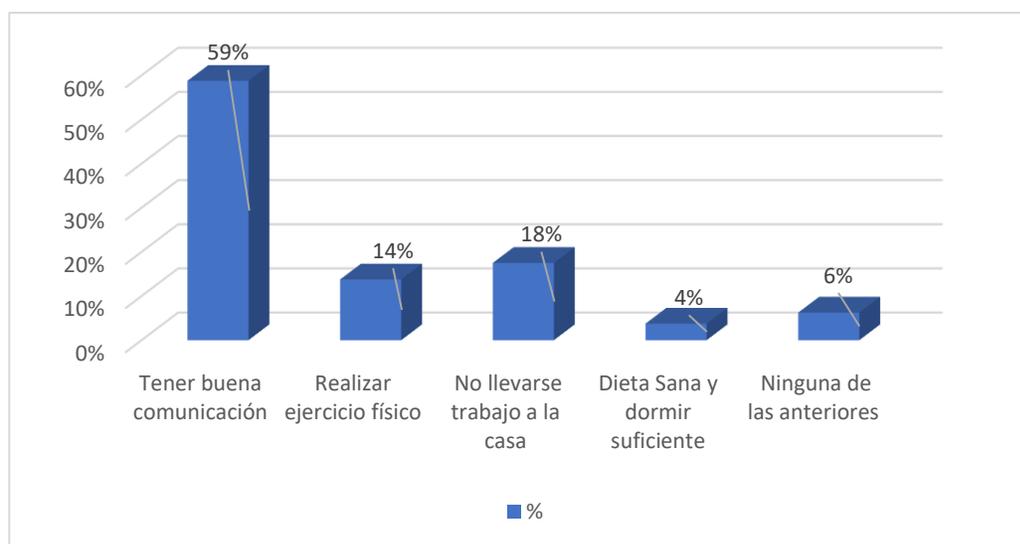
Técnica para prevenir el estrés laboral

	Frecuencia	%
Tener buena comunicación	47	59%
Realizar ejercicio físico	11	14%
No llevarse trabajo a la casa	14	18%

Dieta Sana y dormir suficiente	3	4%
Ninguna de las anteriores	5	6%
Total	80	100%

Gráfico 7.

¿Qué técnica realiza para prevenir el estrés laboral y sus factores?



4.1.9. Capacitaciones sobre el manejo de estrés laboral en el personal de enfermería

La mayoría del personal encuestado (91%) indicó que no recibieron capacitación específica sobre el manejo del estrés laboral. Solo un pequeño porcentaje mencionó haber participado en seminarios o talleres sobre manejo del estrés (4%) y programas de bienestar diseñados para abordar este problema (3%). Además, solo un pequeño porcentaje mencionó recibir apoyo del departamento de salud ocupacional en relación con el estrés laboral (3%).

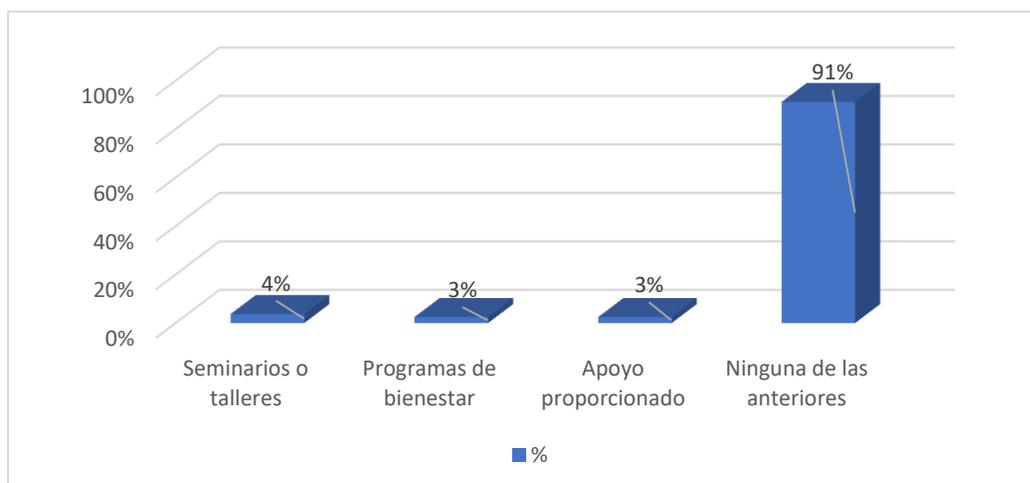
Tabla 15.

Capacitación sobre el manejo de estrés laboral.

	Frecuencia	%
Seminarios o talleres específicos sobre manejo del estrés.	3	4%
Programas de bienestar diseñados para abordar el estrés laboral	2	3%
Apoyo proporcionado por el departamento de salud ocupacional en relación con el estrés laboral.	2	3%
Ninguna de las anteriores	73	91%
Total	80	100%

Gráfico 8.

Recibe capacitación para el manejo del estrés laboral en su lugar de trabajo través de:



4.1.10. Protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés

El 94% de los encuestados indicó que no existe un protocolo por parte del departamento de salud ocupacional para el manejo del estrés. Solo el 6% afirmó que sí existe dicho protocolo.

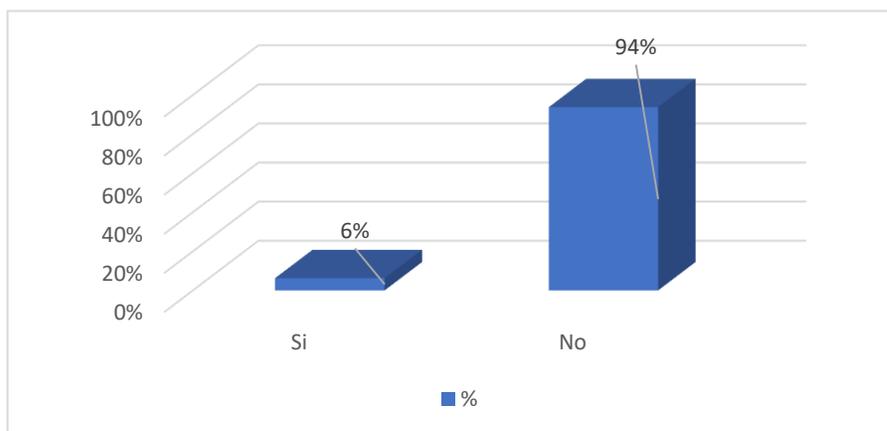
Tabla 16.

Protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés

	Frecuencia	%
Si	5	6%
No	75	94%
Total	80	100%

Gráfico 9.

¿Existe algún protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés?



4.1.11. Respuestas Institucionales ante Errores del Personal de Enfermería

El 43% de los encuestados indicaron que las autoridades envían quipux como medida disciplinaria. Un 33% afirmó que se procede a dialogar con el personal

de enfermería antes de cualquier acción sancionatoria. Además, el 23% mencionó que se proporciona capacitación para corregir el error. Solo el 3% indicó que ninguna de las anteriores acciones se lleva a cabo.

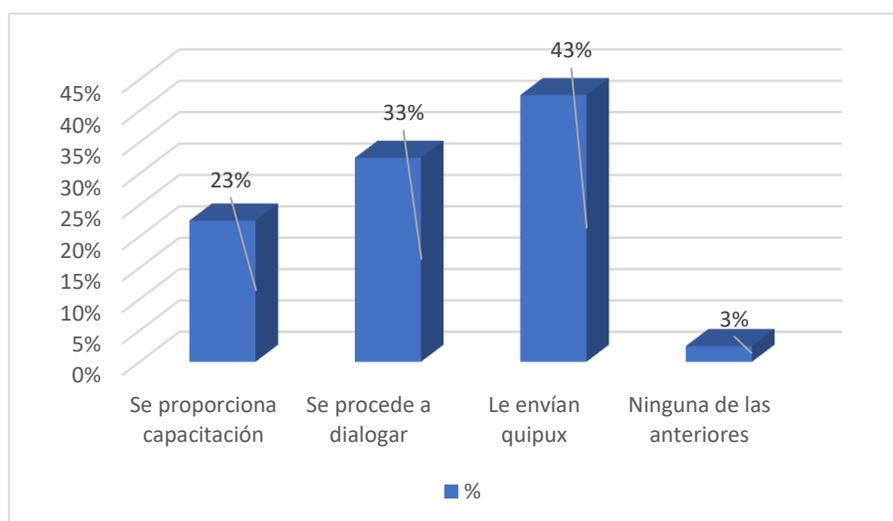
Tabla 17.

Acciones de autoridades al momento errores por parte del personal de enfermería.

	Frecuencia	%
Se proporciona capacitación para corregir el error.	18	23%
Se procede a dialogar con el personal de enfermería antes de cualquier acción sancionatoria	26	33%
Envían quipux como medida disciplinaria	34	43%
Ninguna de las anteriores	2	3%
Total	80	100%

Gráfico 10.

¿Cuál es el protocolo de consecuencias en su lugar de trabajo cuando comete un error?



4.2. Discusión de resultados

La predominancia del personal femenino en el campo de enfermería, como se observa en tu estudio (71% femenino frente al 29% masculino), refleja una tendencia común. Según Arakawa et al. (2020), la feminización de la profesión puede influir en las dinámicas laborales y en la percepción del estrés debido a roles adicionales en el hogar y expectativas sociales.

La distribución casi equitativa entre áreas críticas y no críticas del hospital refleja la diversidad de roles y desafíos que enfrentan los profesionales de enfermería. Investigaciones como la de Al-Dubai et al. (2019) sugieren que las áreas críticas están asociadas con un mayor estrés y demandas físicas y emocionales.

Los altos niveles de estrés reportados en tu estudio (98% experimenta estrés en algún nivel) coinciden con investigaciones previas que han identificado la sobrecarga de trabajo y la falta de personal como principales desencadenantes de estrés (Rizany et al., 2021). Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones específicas.

Los síntomas físicos más comunes experimentados (como tensión muscular) se alinean con los estudios de Rabadí et al. (2022), quienes también identificaron síntomas emocionales y cognitivos asociados con el estrés crónico en enfermeras.

La predominancia de programas de capacitación y desarrollo profesional (75%) frente a políticas específicas de prevención de estrés refleja una necesidad emergente. Según Amponsah-Tawaih et al. (2021), las intervenciones institucionales centradas en el bienestar y la prevención pueden tener un impacto positivo en la salud mental de los profesionales de enfermería.

La falta de capacitación específica y protocolos formales para el manejo del estrés (91% sin capacitación, 94% sin protocolos) destaca una brecha crítica en el apoyo institucional. Este hallazgo es consistente con investigaciones que abogan por intervenciones estructurales y políticas organizacionales (Khamisa et al., 2017).

Las respuestas disciplinarias predominantes (43% quipux, 33% diálogo) pueden tener implicaciones en la percepción del clima laboral y el bienestar emocional del personal. Es esencial considerar enfoques más holísticos y de apoyo en la gestión de errores (Boamah et al., 2018).

Estos resultados destacan la urgencia de implementar estrategias específicas de intervención y políticas organizacionales que aborden las causas subyacentes del estrés laboral en el personal de enfermería. La literatura actual enfatiza la importancia de enfoques multifacéticos que incluyan políticas de personal adecuadas, programas de bienestar integral y acceso a recursos de manejo de estrés para mejorar la calidad de vida y la atención al paciente.

CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Los hallazgos demuestran una alta prevalencia de estrés laboral entre el personal de enfermería, y la mayoría reporta niveles significativos de estrés, lo que destaca la necesidad apremiante de intervenciones y políticas destinadas a mejorar el bienestar y la salud mental de estos profesionales.

La escasez de personal y la elevada carga de trabajo se consideran los principales factores que provocan estrés laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar las condiciones laborales para aliviar la carga emocional y física del personal de enfermería.

La sintomatología física, emocional y cognitiva derivada del estrés laboral puede incidir de manera adversa en la salud y desempeño de los profesionales de enfermería, limitando su capacidad para ofrecer cuidados de calidad. Es fundamental implementar medidas preventivas para mejorar la calidad de vida laboral.

La ausencia de programas formales de capacitación para el manejo del estrés y políticas de bienestar específicas subraya una brecha crítica en el apoyo institucional, es fundamental priorizar el desarrollo de habilidades de afrontamiento y proporcionar recursos adecuados para la salud mental.

Se hace necesaria una evaluación de las políticas organizacionales con el propósito de atender de forma más eficiente el estrés laboral. Esto implica la instauración de procedimientos definidos para la gestión del estrés y la creación de un ambiente laboral que favorezca el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el bienestar de los empleados.

5.2. RECOMENDACIONES

La institución debe desarrollar e implementar programas regulares de capacitación en habilidades de manejo de estrés para equipar al personal de enfermería con estrategias efectivas para afrontar las demandas laborales.

Se debe abordar la escasez de personal y la sobrecarga de trabajo mediante la revisión de las políticas de personal y la asignación adecuada de recursos para garantizar condiciones laborales seguras y sostenibles.

La administración del hospital debe promover activamente una cultura de bienestar que incluya políticas de apoyo, como flexibilidad laboral, programas de salud mental y acceso a recursos de manejo de estrés, para mejorar el bienestar general del personal de enfermería.

Los resultados revelan una alta prevalencia de estrés laboral entre el personal de enfermería, con la mayoría reportando niveles significativos de estrés, esto acentúa la urgente necesidad de intervenciones y políticas dirigidas a mejorar el bienestar y la salud mental de estos profesionales.

REFERENCIAS

- Arce Salazar, V., & Canales Madrigal, J. Intervención de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría para favorecer estrategias de afrontamiento ante experiencias de estrés laboral dirigido a un grupo de personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 2022.
- Barboza Becerra, I. Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019.
- Barzola, A. E. D., Cruz, R. E. B., Montenegro, M. D. R. M., & Angulo, M. A. M. (2019). El rol del profesional de enfermería en el sistema de Atención Primaria de Salud en Ecuador. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 2(2), 140-144
- Calderón Izquierdo, G., & Diaz Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Scielo.
- Cedeño, J. C. V., & Cao, E. R. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 115-128.
- Costillo Ccasani, M. (2021). Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020.
- Coavas-Martínez, A. L., Franco-Mejía, V., Rodelo-Olmos, G., & Borja-González, J. (2023). Aplicación de concepciones y supuestos teóricos de neuman en el proceso de atención de enfermería en persona con síndrome epiléptico: reporte de caso. *Revista Científica Salud Uninorte*, 39(3), 1225-1238.
- Chaguay Vergara, I. E. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.
- Espinoza, L., & Laida, R. (2023). Relaciones interpersonales enfermera-paciente en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima, 2023.

- Labán, E. M. R., Castillo, G. M. G. G., Sandoval, C. I. S., & Medina, L. M. D. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC, 6(1), 2-14.
- Morales Ríos, D. Y. (2021). Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021.
- Noguera Mena, H. G. (2020). Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica, 2018: Una experiencia de sistematización.
- OMS. (22 de enero de 2019). Organización mundial de la salud .
<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- OMS. (21 de Febrero de 2023). Organización Mundial de la Salud .
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OPS. (10 de Octubre de 2023). Organización Panamericana de la Salud
<https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2023>
- Peñaloza Morales, H. Z. (2023). Salud ocupacional y estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Babahoyo, 2023. Peu.
- Portero de la Cruz, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias.
- Ramírez-Wong, L. C. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Sáenz Farfán, M. E. (2019). Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima-2019.
- Sampieri. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Sexta Edición.

- Sihuayro, L. (2018). Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Hipólito Unzué de Tacna. Perú
- Tapia, J. L. L., Tapia, M. P. L., & Rey, M. A. E. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR*, 23(1), 6.
- Al-Dubai, S. A. R., Al-Naggar, R. A., Alshagga, M. A., & Rampal, K. G. (2019). Stress and coping strategies of students in a medical faculty in Malaysia. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 16(1), 27–33.
- Amponsah-Tawaih, K., Mensah, I. A., Peprah, P., & Gyasi, R. M. (2021). The moderating role of psychological capital in the relationship between work-life balance and well-being of healthcare workers. *Journal of Behavioral and Brain Science*, 11(3), 95–109.
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2018). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: A time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(5), 1208–1221.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2017). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study. *International Journal of Nursing Practice*, 23(4), e12548.
- Rabadi, A., Dweikat, A., & Al-Shloul, K. (2022). Stress, coping strategies, and personality traits among critical care nurses. *Journal of Holistic Nursing*, 40(1), 50–59.
- Rizany, I., Hariyati, R. T. S., & Purnamasari, A. (2021). The relationship between nurse's workload and stress level in an emergency department. *Enfermería Clínica*, 31(Suppl 2), S325–S329.

Anexos

Anexo I. Matriz de contingencia

FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL GENERAL IESS BABAHOMO, PERIODO NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿De qué manera los factores asociados al estrés laboral influyen en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo?	Determinar la influencia de factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo	Los factores asociados al estrés laboral influyen en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo durante el periodo noviembre 2023- abril 2024.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos
¿Qué factores están asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo?	Identificar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.	La disponibilidad insuficiente de recursos físicos y humanos está relacionada con niveles más altos de estrés laboral entre el personal de enfermería.
¿En qué medida los factores asociados al estrés laboral afectan al personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo?	Analizar en qué medida los factores asociados al estrés laboral afectan al personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.	Los factores asociados al estrés laboral tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería.
¿Cómo verificar la correlación entre los factores identificados y los niveles de estrés laboral experimentados por el personal de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo?	Comprobar la relación entre los factores asociados y el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.	Los niveles de estrés laboral son más altos en áreas críticas del hospital en comparación con áreas no críticas, debido a la mayor demanda y presión laboral.

Anexo II. Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE ENFERMERÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Saludos cordiales, somos estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, parte del equipo de investigación del proyecto **FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL IESS BABAHOYO, PERÍODO NOVIEMBRE 2023 – ABRIL 2024**. Nos dirigimos a usted con el mayor respeto y consideración para solicitar su participación en nuestra investigación que tiene como objetivo: Determinar la influencia de factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.

Entendemos que su tiempo es valioso y agradecemos sinceramente su disposición para considerar participar con nosotros en este importante proyecto investigativo.

Por favor, tome en cuenta los siguientes puntos antes participar:

Objetivo del estudio: Determinar la influencia de factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo, período Noviembre 2023-Abril 2024, con el fin de obtener información relevante que contribuya al conocimiento científico en este campo.

Procedimientos: La participación en este estudio implica la realización de cuestionarios de selección múltiples.

Confidencialidad: Todos los datos recopilados durante este estudio serán tratados de manera confidencial mediante códigos

Si está de acuerdo participar en este estudio, por favor firme el formulario adjunto. Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en comunicarse con nosotros al correo institucional mbermudes707@fcs.utb.edu.ec

Agradecemos sinceramente su consideración y de antemano le agradecemos por la atención.

ATENTAMENTE,

Maireth Bermudes Sánchez

María Santos Sánchez

Investigadores

Firma del participante

Anexo III. Cuestionario

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

1. **DATOS GENERALES**
- 1.1. **Sexo** : M F **Cargo** a) Enfermera/o profesional
b) Auxiliar de enfermería

• **Instrucciones**

Estimado(a) usuario a continuación te mostramos preguntas relacionadas al tema: *Factores asociados al estrés laboral en el Hospital General IESS Babahoyo, periodo Noviembre 2023-abril 2024*. Las cuales pedimos que responda con sinceridad; sólo debe subrayar la respuesta que crea conveniente.

<p>1. ¿En qué área realiza sus labores?</p> <p>a) Áreas críticas (UCI, emergencia, quirófano) b) Áreas no críticas (Hospitalización, consulta externa)</p> <p>2. Durante el desempeño de sus funciones como personal de enfermería. ¿Ha experimentado estrés laboral?</p> <p>a) Sí, con frecuencia. b) Sí, ocasionalmente. c) No, raramente. d) No, nunca</p> <p>3. ¿Cómo calificaría el nivel de estrés experimentado dentro de las laborales de enfermería?</p> <p>a) Alto b) Moderado c) Bajo d) Ninguna de las anteriores</p> <p>4. ¿Cuál de los siguientes factores contribuye más situaciones estresoras en su trabajo?</p> <p>a) Sobrecarga de trabajo b) Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio c) No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado. d) Todas las anteriores e) Ninguna de las anteriores</p> <p>5. ¿Ha experimentado alguno de los siguientes síntomas debido al estrés en su trabajo?</p> <p>a) Físicamente: Tensión muscular o dolores musculares b) Emocionalmente: Autoestima disminuida, aumento de la ansiedad c) Mentalmente: Dificultad para concentrarse o tomar decisiones. d) Conductuales: Alteración de hábitos alimenticios y el sueño</p>	<p>6. ¿En la institución donde labora se cumplen con las siguientes políticas de bienestar?</p> <p>a) Flexibilidad horaria b) Programas de salud y bienestar c) Capacitación y desarrollo profesional d) Políticas de prevención de estrés</p> <p>7. Que técnica realiza para prevenir el estrés laboral y sus factores</p> <p>a) Tener buena comunicación b) Realizar ejercicio físico c) No llevarse trabajo a la casa d) Dieta Sana y dormir suficiente e) Ninguna de las anteriores</p> <p>8. Recibe capacitación para el manejo del estrés laboral en su lugar de trabajo través de:</p> <p>a) Seminarios o talleres específicos sobre manejo del estrés. b) Programas de bienestar diseñados para abordar el estrés laboral. c) Apoyo proporcionado por el departamento de salud ocupacional en relación con el estrés laboral. d) Ninguna de las anteriores</p> <p>9. ¿Existe algún protocolo por parte de salud ocupacional para el manejo del estrés?</p> <p>a) Sí b) No</p> <p>10. ¿Cuál es el protocolo de consecuencias en su lugar de trabajo cuando comete un error?</p> <p>a) Se proporciona capacitación para corregir el error. b) Se procede a dialogar con el personal de enfermería antes de cualquier acción sancionatoria. c) Envían quipux como medida disciplinaria. d) Ninguna de las anteriores</p>
--	--

Anexo IV. Instrumento para la validez de contenido



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA EXPERTOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta. Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)	X		

Sugerencias:

..... *corregir el objetivo General*

Firma del juez experto(a):



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA EXPERTOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta. Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18).	X		
4. Los ítems responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18).	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18).	X		

Firma del juez experto (a):

Así como se formula la pregunta, para dar una respuesta más concreta.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERIA
ESCUELA DE SALUD Y BIENESTAR



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA EXPERTOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta. Marque con una (x) en SI o NO, en cada criterio según su opinión:

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge la información que permite dar respuesta al problema de investigación.	✓		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	✓		
3. La estructura del instrumento es adecuada (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,	✓		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	✓		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	✓		
6. Los ítems son claros y entendibles (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,		✓	A algunos de los ítems se les debe hacer una Reducción
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación (ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,		✓	Por ser muy extenso

Sugerencias:

..... *Revisar los ítems que se agregaron y reducirlos*

Firma del juez experto (a):

[Handwritten signature]

Anexo V. Evidencias fotográficas



Nota. Aplicación de encuesta al personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo

