



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TEMA:

**Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el
Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024.**

AUTORES:

**Barroso Sánchez Allisson Milena
Piguave Toala José Diego**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADO EN ENFERMERIA**

TUTORA:

Lcda. Hidalgo Jurado Sylvia Azucena, MGs

**Guayaquil, Ecuador
02 de mayo del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Barroso Sánchez Allisson Milena y Piguave Toala José Diego**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERIA**.

TUTORA

f. 
f. _____
Lcda. Hidalgo Jurado Sylvia Azucena, MGs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
LCDA. MENDOZA VINCES ANGELA OVILDA. MGS.

Guayaquil, a los 02 del mes de mayo del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Barroso Sánchez Allisson Milena**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 del mes de mayo del año 2025



Allisson Milena
Barroso Sanchez

f. _____

Barroso Sánchez Allisson Milena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Piguave Toala José Diego**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, previo a la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERIA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 del mes de mayo del año 2025



Jose Diego Piguave
Toala

f. _____

Piguave Toala José Diego



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Barroso Sánchez Allisson Milena**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de mayo del año 2025



Allisson Milena
Barroso Sanchez

f.

Barroso Sánchez Allisson Milena



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Piguave Toala José Diego**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 del mes de mayo del año 2025



José Diego Piguave
Toala

f. _____

Piguave Toala José Diego

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todos los que han sido fundamentales en este proceso. A mis profesores, por su orientación, consejos y la dedicación que han mostrado al compartir sus conocimientos. Ustedes han tenido un impacto significativo en mi desarrollo académico y personal.

A mis seres queridos, por su aliento constante y por estar siempre a mi lado en cada paso. Un agradecimiento especial a esa persona que ha creído en mí y ha sido un pilar en mis momentos de duda. Gracias a todos por su amor y apoyo; este logro es un reflejo del esfuerzo compartido y del compromiso de quienes han estado conmigo en este viaje.

José Diego Piguave Toala

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios. Por guiarme en cada paso de mi carrera; por darme valor, esfuerzo, seguridad, sabiduría, dedicación, amor, responsabilidad, y sobre todo la confianza en mi misma, para ser capaz de lograr todo lo que me proponga y en cada obstáculo que se presente en mi camino.

Este trayecto de mi vida no ha sido fácil, pero he salido adelante con la ayuda de la gente que me estima y ama.

Agradezco a mis padres Teodoro Roberto Barroso Agila Y Dayse Marilu Sánchez Flores, quienes me han apoyado y han confiado en mi, gracias por su apoyo incondicional, este logro no es solo mío también de ustedes. Agradezco a mi hermano, Anthony Barroso Sánchez, por su apoyo y consejos. Esto también va para mi amigo, colega y compañero de tesis José Piguave Toala, por su apoyo incondicional.

Allisson Milena Barroso Sánchez

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis amados padres **Dolores Inés, Pedro Piguave** y **Carlos Reyes**, cuyo amor y sacrificio han sido fundamentales en mi vida. Ustedes me han inspirado y guiado con su apoyo incondicional, enseñándome el valor de la perseverancia y la dedicación.

A mi querida abuela **Olinda Santana**, cuya sabiduría y cariño han sido un pilar en este camino, brindándome fortaleza en los momentos difíciles.

A mis ángeles en el cielo, mis abuelos **Pedro Reymundo, Milton Toala e Inés Ponce** y a mi tío **Pipito Toala**, aunque no están físicamente presentes, continúan dándome fuerzas para seguir desde el cielo.

Esto también esta dedicado para mis hermanos **Pedro José Y Jean Carlos** y a toda mi familia.

Esta tesis es, sin duda, un homenaje a ustedes, quienes siempre han sido mi fuerza y mi inspiración. Les dedico cada página, cada palabra, porque este logro es tan suyo como mío. ¡Gracias por ser mi razón para seguir adelante!

José Diego Piguave Toala

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo amorosa dedicación y apoyo incondicional han sido la fuente de inspiración y motivación en cada paso de mi camino. Su sabiduría y paciencia han guiado mis disposiciones y han sido el pilar sobre el cual he construido mis sueños.

A mis amigos y compañeros, cuya amistad y colaboración han enriquecido mi experiencia académica y personal. Su compañía ha hecho que este viaje sea más llevadero y gratificante.

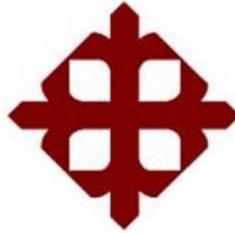
A mis mentores y profesores, cuya guía experta y dedicación han sido fundamentales para mi crecimiento intelectual. Su influencia ha dejado huellas imborrables en mi formación profesional.

A mi pareja que ha sido mi apoyo y mi motivación constante. Gracias por creer en mí, gracias por tu confianza y apoyo constante. Tu amor es el motor que me ha impulsado a superarme.

“Porque yo se los pensamientos que tengo acerca de vosotros dicen Jehová pensamientos de paz y no de mal, para daros el fin que esperáis”

-Jeremías 29:11

Allisson Milena Barroso Sánchez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

(Lcda. MENDOZA VINCES ANGELA OVILDA. MGS)
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

(Lcda. HOLGUIN JIMENEZ MARTHA LORENA. MGS)
COORDINADOR DEL ÁREA DE TITULACION

f. _____

(Lcda. JULIA YNDELIRIA GARRIDO. MGS)
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	6
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS	8
CAPÍTULO II.....	9
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	9
MARCO CONCEPTUAL.....	12
1.5 ESTRÉS LABORAL	12
1.9 CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL.....	13
1.10 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.....	14
1.12 ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA	15
1.13 FACTORES DE RIESGO	16
1.14 FACTORES ESTRESANTES	17
MARCO LEGAL.....	22
CAPÍTULO III.....	23
VARIABLE GENERAL	25
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	26
DISTRIBUCION PORCENTUAL POR ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	32
ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL OIT – OMS	38
DISCUSION.....	39
CONCLUSION.....	42
RECOMENDACIONES.....	43
ANEXOS	47

RESUMEN

El estrés laboral en el personal de enfermería representa un problema creciente que afecta la calidad de atención y bienestar del profesional. **Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, año 2024. **Diseño metodológico:** Estudio descriptivo, cuantitativo, transversal. **Población:** 73 profesionales de enfermería de diferentes áreas, **Técnica:** Encuesta, **Instrumento:** Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. **Resultados:** El 74% del personal encuestado corresponde al sexo femenino, y el 38% se encuentra entre los 29 a 33 años. El 68% tiene entre 1 y 5 años de experiencia. En cuanto a los niveles de estrés por áreas, se identificó que el mayor porcentaje corresponde a “Influencia del líder” con un 79.13%, considerado como alto nivel de estrés. Las áreas de “Estructura organizacional”, “Tecnología”, “Territorio organizacional” y “Respaldo del grupo” reflejan nivel de estrés, mientras que “Clima organizacional” y “Falta de cohesión” presentan nivel intermedio. El porcentaje total de estrés fue de 64.73%, lo que indica un nivel intermedio de estrés general. **Conclusión:** El personal de enfermería del Hospital TMC presenta un nivel intermedio de estrés, destacándose la influencia del líder como el principal estresor. Los datos evidencian la necesidad de mejorar la gestión organizacional, el clima laboral y el apoyo del equipo para reducir el impacto del estrés en el desempeño profesional.

Palabras clave: Estrés Laboral, enfermería, UCI, estresores

ABSTRACT

Work-related stress among nursing staff represents a growing problem that affects the quality of care and well-being of nursing professionals. **Objective:** To determine the level of work-related stress among nursing staff at the Teodoro Maldonado Carbo Specialty Hospital in 2024. **Methodological design:** Descriptive, quantitative, cross-sectional study. **Population:** 73 nursing professionals from different areas. **Technique:** Survey. Instrument: ILO-WHO Work-Related Stress Scale. **Results:** 74% of the staff surveyed were female, and 38% were between 29 and 33 years old. 68% had between 1 and 5 years of experience. Regarding stress levels by area, the highest percentage was identified as "Leader's influence," with 79.13%, considered a high level of stress. The areas of "Organizational Structure," "Technology," "Organizational Territory," and "Group Support" reflect a level of stress, while "Organizational Climate" and "Lack of Cohesion" show an intermediate level. The total stress percentage was 64.73%, indicating an intermediate level of overall stress.

Conclusion: The nursing staff at TMC Hospital present an intermediate level of stress, with the influence of the leader standing out as the main stressor. The data demonstrate the need to improve organizational management, the work environment, and team support to reduce the impact of stress on professional performance.

Keywords: *Work Stress, nursing, UCI, stressor*

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, que influye tanto en la salud mental como física, es una realidad que puede afectar a individuos en diversas ocupaciones. Esto es particularmente evidente en profesiones con elevadas demandas emocionales, físicas y cognitivas. Dentro del sector de la salud, los profesionales se enfrentan a un nivel de estrés constante, derivado de las exigencias propias de su labor, tales como la atención directa a pacientes, la necesidad de tomar decisiones críticas, los turnos prolongados y la carga emocional asociada a situaciones de vida o muerte.

Este estrés no solo repercute en el bienestar individual de los trabajadores de la salud, sino que también tiene un efecto en el sistema sanitario en su conjunto. Las consecuencias pueden ser múltiples, abarcando desde problemas físicos como dolores musculares y trastornos digestivos, hasta dificultades psicológicas como ansiedad, depresión y agotamiento emocional. En última instancia, esto puede traducirse en un incremento del absentismo, una mayor rotación de personal y un aumento en la probabilidad de errores médicos.

Hoy en día, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado la creciente incidencia de trastornos relacionados con el estrés entre el personal sanitario, especialmente en momentos de crisis como la pandemia, que ha intensificado las tensiones en hospitales y centros de salud, a pesar de la relevancia del tema, la comprensión del estrés laboral en este sector sigue siendo insuficiente, y muchos de los estudios existentes se centran en los efectos de este fenómeno sin proporcionar soluciones prácticas para su mitigación (2)

El presente proyecto tiene como propósito Determinar estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital TMC, año 2024. para lo cual se utilizara la metodología descriptiva, cuantitativa, cuya técnica de recolección de datos serán mediante el cuestionario de la OMS -OIT que nos permitirá evaluar el estrés laboral del personal de salud de dicha institución. Por lo cual es fundamental abordar el estrés laboral en el personal de enfermería a través de estrategias organizacionales y de salud pública que

no solo proporcionen apoyo psicológico y físico a los trabajadores, sino que también fomenten un ambiente laboral saludable y sostenible (2)

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral es un problema mundial que impacta a trabajadores en diversas profesiones, siendo particularmente prevalente en el sector salud debido a la propia naturaleza de sus funciones. El personal sanitario, que comprende médicos, enfermeras, técnicos, auxiliares de enfermería y otros profesionales, experimenta estrés físico, emocional y psicológico. Esto se debe a factores como la elevada carga de trabajo, la responsabilidad de tomar decisiones cruciales en situaciones de emergencia, el contacto con pacientes en estado vulnerable y las extensas jornadas laborales, el mismo que trae como consecuencias tanto para los trabajadores como para los pacientes, afectando la calidad de la atención médica y generando un círculo vicioso que impacta la eficiencia del sistema de salud (3)

A nivel internacional, se han llevado a cabo numerosos estudios que documentan la alta prevalencia del estrés laboral entre los profesionales de la salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2020 se estimó que entre el 30% y el 50% del personal sanitario en países desarrollados enfrenta niveles elevados de estrés relacionado con su trabajo, además, la OMS ha señalado que el estrés laboral es uno de los principales factores de riesgo en el sector sanitario, y puede dar lugar a problemas de salud tanto físicos como mentales, como el agotamiento emocional, la ansiedad, la depresión y los trastornos musculoesqueléticos. (4)

En Estados Unidos, un estudio de la American Medical Association (AMA) reveló que alrededor del 54% de los médicos reportan síntomas de agotamiento debido al estrés laboral. De forma similar, en Europa, un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021) reportó que los trabajadores de la salud tienen un riesgo significativamente mayor de padecer estrés crónico en comparación con otros sectores profesionales

En América Latina, el estrés laboral entre el personal de salud se ha convertido en una preocupación cada vez más seria. Esto se debe, en gran

parte, a la sobrecarga del sistema de salud, los salarios bajos y las condiciones laborales poco favorables. Un estudio de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) realizado en 2021 reveló que un 60% de los trabajadores de la salud en la región reportan síntomas de estrés laboral. Este fenómeno se ha visto exacerbado por la pandemia de COVID-19, que aumentó significativamente la presión sobre los sistemas de salud de la región. En países como México, Brasil, Colombia y Argentina, se ha evidenciado un aumento en los casos de agotamiento y depresión entre el personal sanitario, especialmente en unidades de cuidados intensivos y emergencias (5)

En Ecuador, el estrés laboral en el personal de salud es también un problema relevante, aunque los estudios específicos sobre el tema son aún limitados. El sistema de salud ecuatoriano ha experimentado desafíos en cuanto a la infraestructura y los recursos, lo que ha resultado en una sobrecarga para los trabajadores de la salud. Según el Ministerio de Salud Pública de Ecuador, el 65% de los profesionales del sector salud reportaron síntomas de estrés laboral debido a la alta demanda de atención médica, especialmente en los hospitales públicos (6)

En Guayaquil, específicamente en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, se ha observado que existe un número considerable de trabajadores que experimentan las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales de este, estilos de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, las nuevas tecnologías, la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional. Considerando las áreas de alta demanda, como emergencias y unidades de cuidados intensivos, pediatría, hemodiálisis, donde la presión es mayor debido a la carga de pacientes y la exigencia de resultados rápidos y efectivos (6)

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Existe estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital TMC, año 2024?

¿Qué características sociodemográficas presentan el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024?

¿Como se evalúa a los elementos estresores de la estructura y clima organizacional, en el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024?

¿Como se evalúa a los elementos estresores relacionado a la tecnología, en el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024?

¿Como se evalúa los elementos estresores relacionado con la influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo; en el personal de salud que labora en el Hospital TMC año 2024?

JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral entre el personal de enfermería se ha convertido en una preocupación creciente en todo el mundo, y no es para menos, ya que sus efectos impactan tanto la salud de los trabajadores como la calidad de atención que ofrecen a los pacientes, y, en última instancia, la eficiencia de los sistemas de salud. Según un informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), más del 60% de los profesionales de la salud en la región se enfrentan a altos niveles de estrés, lo que no solo perjudica su bienestar, sino que también afecta la calidad del servicio que se brinda a la población. En numerosos países, la escasez de recursos, la sobrecarga de tareas y la escasez de personal agravan esta condición.

En América Latina, las instituciones de salud pública enfrentan desafíos significativos en infraestructura, personal y financiamiento, lo que conduce a un agotamiento en los empleados del sector, estas exigencias pueden generar un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores, lo que afecta su bienestar y, a su vez, su capacidad para proporcionar un servicio de calidad (8)

Por lo tanto, esta investigación es de vital importancia para comprender la magnitud del estrés laboral en el personal de enfermería y para proponer soluciones efectivas que permitan no solo mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector, sino también la calidad de la atención que se brinda a la población. Este enfoque integral contribuirá al fortalecimiento del sistema de salud, con la finalidad de garantizar un servicio más eficiente y humano (9)

El presente proyecto de investigación tiene como beneficiarios el personal de enfermería quienes mediante este estudio tendrán nueva perspectiva o visión sobre el manejo del estrés al brindar cuidado a sus pacientes. El Hospital por que permitirá tener datos reales sobre el problema planteados.

OBJETIVOS

1.3 Objetivo General:

Determinar estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital TMC, año 2024.

1.4 Objetivo Específicos:

Identificar las características sociodemográficas presentan el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024

Describir los elementos estresores de la estructura y clima organizacional, en el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024.

Mencionar los elementos estresores relacionado a la tecnología, en el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, año 2024.

Establecer los elementos estresores relacionado con la influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo; en el personal de enfermería que labora en el Hospital TMC, ¿año 2024?

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Con el objetivo de identificar el grado de estrés laboral y los factores que más lo causaron en enfermeros durante la crisis del COVID-19, García y su equipo llevaron a cabo una investigación en Tamaulipas. El estudio, de tipo descriptivo y transversal, empleó la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) y contó con la participación de 124 enfermeras de un hospital. Los datos recopilados mostraron que la mayoría de las participantes (37.3%) se encontraba en el rango de edad de 30 a 39 años. En cuanto a la distribución de horarios laborales, se observó que el 26.2% laboraba por la mañana, el 16.7% por la tarde, el 31% por la noche y el 26.1% seguía un esquema especial de cuarto turno. El análisis del estrés reveló que un 37.5% presentaba niveles bajos, un 59.3% niveles medios y un 3.2% niveles altos. Adicionalmente, se encontraron porcentajes notables relacionados con factores específicos, como la sobrecarga de trabajo (41,3%), las experiencias de muerte y sufrimiento (18,3%) y la falta de certeza en los tratamientos (18,3%) (11)

Con el fin de evaluar el estrés laboral entre el personal de enfermería en el área de emergencias del Hospital Eugenio Espejo de Quito, Conchago Ozorio et al realizaron una investigación. La población del estudio consistió en la totalidad de las 40 enfermeras que laboraban en dicha área, dado el tamaño reducido del grupo para el estudio e interpretación de la información, se emplearon dos instrumentos fundamentales: un cuestionario estructurado con cuestiones cerradas, creado para recopilar datos concretos de las enfermeras, y el Test de Escala de Estrés en Enfermería (NSS, por sus siglas en inglés), aplicado a las mismas participantes. Los hallazgos señalaron que un 32,5% de las enfermeras había sufrido alguna vez los factores de estrés mencionados en el examen, mientras que un 27,5% indicó que se veía afectado con frecuencia por estos factores. Un 12,5% manifestó

haber estado muy frecuentemente afectado por los estresores descritos, y un 27,5% declaró no haber experimentado estrés debido a esos mismos factores.

Una investigación llevada a cabo por Texeira en Brasil ha puesto de manifiesto que el personal de enfermería, junto con los técnicos y auxiliares de primeros auxilios que trabajan en la región Sur, experimentan un alto grado de estrés en su ámbito laboral. Los resultados del estudio indican que un 37,9% de estos profesionales se enfrenta a exigencias psicológicas elevadas, aunque el desgaste al que se enfrentan es considerable, los grados de fatiga observados son inferiores en comparación con otras investigaciones. Mediante la aplicación del Modelo Demanda-Control para valorar la exposición al estrés laboral, se estableció que un 17,4% de los profesionales sanitarios, que incluyen auxiliares y técnicos, están expuestos a niveles elevados de estrés. En contraste, la mayoría (75,5%) se ubica en un nivel intermedio de exposición, mientras que solo una pequeña proporción (7,1%) presenta una baja exposición al estrés (14)

Según el estudio realizado por Vásquez y González, sobre el nivel de estrés y sus factores en profesionales de enfermería en México, se analizó una población promedio de 36 años, de la cual la mayoría contaba con más de 15 años de experiencia laboral (46,3%) y trabajaba en turnos de 8 horas diarias (92,7%). Los resultados revelaron que aproximadamente el 29,3% de los enfermeros participantes perciben estresores en su entorno psicológico, siendo estos factores potencialmente perjudiciales, como la muerte, el sufrimiento y la incertidumbre en los tratamientos

El estudio llevado a cabo en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS señala que el cansancio, el insomnio, la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción en el trabajo y la falta de espacio son elementos que producen estrés y impactan significativamente en la salud del equipo de enfermería. Como consecuencia de este estrés, las enfermeras a menudo enfrentan dificultades tales como una nutrición inadecuada, trastornos del sueño y pérdida de pelo. Estas circunstancias no solo ponen en riesgo el bienestar de las enfermeras, sino que también generan disputas dentro del equipo

sanitario y pueden llevar a una menor calidad en el cuidado proporcionado a los pacientes (16)

Una investigación realizada por Calderón en 2021 determina que el estrés en el trabajo constituye un problema significativo de salud pública en Perú. El Seguro Social de Salud de Lima lo identifica como una enfermedad laboral y uno de los retos más complicados que enfrentan los empleados en la actualidad, especialmente aquellos expuestos a constante presión, como el equipo de enfermería. Este tipo de estrés puede acarrear graves repercusiones para la salud y las relaciones familiares, expresándose mediante síntomas como dificultades respiratorias, falta de sueño, náuseas y vértigo. Por lo tanto, se considera esencial el desarrollo e implementación de estrategias efectivas que ayuden a mejorar el bienestar y el desempeño en el trabajo de quienes lo padecen (17)

Con el objetivo de determinar si existe una conexión entre el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo en el área de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, Garma Ampuero y su equipo llevaron a cabo una investigación el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y transversal, involucró a 62 enfermeras, a quienes se les aplicó una encuesta con dos cuestionarios como herramientas de medición. Los descubrimientos mostraron que la mayor parte del equipo de enfermería (80%) sufría un grado medio de estrés en el trabajo, mientras que el 20% restante mostraba un nivel bajo. Al examinar los distintos elementos de la sobrecarga laboral, se descubrió que el 69% de las enfermeras experimentaba un alto nivel de carga física, el 67% un alto nivel de carga mental, el 58% un nivel medio en relación con el trabajo por turnos y un notable 89% expresaba un elevado nivel de exigencia en relación con la organización del servicio. En conclusión, la investigación determinó que no se observa una relación inversa entre el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo (18)

MARCO CONCEPTUAL

1.5 ESTRÉS LABORAL

Se lo puede reconocer como una respuesta física y emocional del individuo ante las distintas tareas laborales que son abrumadoras O desafiantes para el ser humano en cuestión. La rutina y el entorno que está expuesto a diferentes cambios, por lo cual, cierta cantidad de estrés es genera un desequilibrio por las circunstancias. De forma habitual las personas piensan que el estrés se produce por situaciones externas a ellos, cuando realmente es un conjunto de sucesos relacionado con el entorno, los procesos físicos, cognitivos y emocionales de la persona. Cuando las situaciones que generan estrés por un tiempo prolongado, el rendimiento estará comprometido en el ámbito laboral, educativo, social e inclusive su salud se verá comprometida en las personas. Por estas razones la forma de prevenir y combatir al estrés es reconocer cuando los niveles de tensión aumentan y ante que situaciones o estímulos (15)

Se menciona un grupo de profesionales los cuales son de atención primaria en las que existe contacto o interacción directa con las personas los servicios como: Enfermeras, médicos, auxiliares de enfermería, maestros, policías, etc. Son expuestas a altas tazas de estrés por los diferentes escenarios.

El estrés laboral es la carga en el ser humano ante las presiones, exigencias no especificando razones comprensibles genera un ambiente laboral hostil que no se ajustara a las capacidades y conocimientos, además de que ponen a prueba la habilidad del individuo para enfrentar la situación. Sin embargo, el estrés puede generarse en circunstancias laborales muy diversas, habitualmente empeora cuando el trabajador siente que no recibe el apoyo necesario de sus superiores y compañeros, cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las demandas y presiones laborales. El estrés laboral hoy en día es una de las causas más frecuentes de enfermedad o consulta al médico. El individuo quizás empiece a llegar tarde, bajar su rendimiento y su capacidad de resolución de problemas sea nula.

Con respecto al estrés laboral se evalúan tres áreas específicas que son:

1.6 Cansancio Emocional

Es el estado de agotamiento de recursos emocionales caracterizado por ser persistente el desgaste, la fatiga psíquica junto con el desgaste físico, falta de energía emocional suele iniciar a medida que la exposición prolongada de estas situaciones dejara como resultado una persona drenada. Irritable, distante como si ya no tuviera nada que ofrecer. (16)

1.7 Despersonalización

Experiencia subjetiva caracterizada por una sensación persistente o recurrente de extrañeza o distanciamiento de las acciones y emociones de uno mismo. En algunos casos se puede desarrollar sentimientos negativos hacia las personas con que trabajan o atienden debido a esa desconexión de la realidad. (17)

1.8 Realización Personal

Proceso continuo de desarrollar y alcanzar el máximo potencial de uno mismo para la superación de muchas dificultades, implica descubrir y cultivar los talentos, habilidades y capacidades únicas así lograr convertirse e su mejor versión de ellos mismos encontrando sentido y propósito en la vida a través del crecimiento generando mejores resultados laborales (18)

1.9 CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL

Entre las principales causas que generan el estrés laboral es la mala distribución de tareas, siendo este el modo en que se definen los puestos, los sistemas de trabajo, y la manera en que se gestionan; estas situaciones pueden hacer que el empleado no reciba suficiente apoyo de los demás, o no tenga un adecuado control sobre sus actividades y las presiones que acarrear. Los resultados de los estudios realizados manifiestan que el tipo de trabajo que genera más estrés es aquel en que las demandas y exigencias rebasan la formación y destreza del empleado, hay escasas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y el respaldo que se obtiene de los demás es prácticamente nulo.

Cuanto más se capacite y se mejore las destrezas del empleado a los requerimientos e imposiciones del trabajo, menor será la posibilidad de que padezca estrés laboral. Mientras mayor sea el apoyo que el empleado tenga de los demás en su trabajo o en relación con el mismo, menor será la posibilidad que padezca estrés laboral, además cuanto mayor sea el control que el empleado ejerza sobre su trabajo y cuanto más se involucre en la toma de decisiones que corresponden a su actividad, su rendimiento será el esperado. (20)

1.10 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

El efecto del estrés en la salud física se manifiesta en la manifestación de varias patologías cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales y trastornos del sistema inmunitario. El estrés en el trabajo puede ser un elemento que contribuya al surgimiento de enfermedades graves, impactando la calidad de vida de las personas. En el ámbito mental, el estrés en el trabajo se vincula con un incremento en el riesgo de depresión, ansiedad y síndrome de agotamiento laboral. Además, el rendimiento laboral disminuido, la fatiga y la falta de concentración son consecuencias directas del estrés, lo que puede afectar negativamente la capacidad del personal de salud para brindar una atención de calidad. Puede afectar negativamente la función cognitiva, manifestándose en dificultades de concentración y problemas de memoria). Así mismo, se refleja en las relaciones interpersonales, dando lugar a conflictos en el trabajo y despersonalización del individuo, Además, el ausentismo y la disminución del rendimiento laboral son indicadores tangibles de lo perjudicial que puede ser el estrés laboral en la productividad y el ambiente de trabajo (20)

1.11 Síntomas del Estrés Laboral

Saturación: es un punto de desbordamiento donde la capacidad de afrontamiento se ve comprometida debido a una acumulación excesiva de exigencias y estímulos simultáneos persistentes.

Malestar a nivel físico: diversos signos y síntomas acompañan al estrés. Desde problemas endócrinos, digestivos, cardíacos (21)

Decaimiento psicofísico: proceso de debilitamiento integral que impacta negativamente en la calidad de vida y capacidad de una persona para desenvolverse en sus actividades diarias.

1.12 ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA

La enfermera requiere una gran fortaleza física y mental debido a la gran responsabilidad y la complejidad de las funciones que lo realizan, la presión del tiempo, el contacto con el sufrimiento, los problemas entre las personas, la falta de apoyo y las malas condiciones de trabajo son la causa de la tensión. Por un lado, la razón de la creación de tensiones, por un lado, a menudo se asocia con la relación psicológica y emocional que sugiere esta tarea, y por otro lado, con los aspectos estructurales de lo mismo, como: superar las tareas, los tipos de relaciones con el campus, el horario y los cambios, los problemas médicos y el bajo apoyo social (22)

La principal causa de tensión se determinó en el grupo de enfermeras a través de varios estudios que se han realizado como un trabajo de trabajo, seguido por el paciente, relacionado con la muerte, defectos con colegas y problemas con su jefe o supervisor, en un nivel inferior, declararon que tienen una preparación inapropiada y un enlace sin seguridad. Además, se determina como un factor estresante y dominante entre las enfermeras, y carece de comentarios positivos o constructivos de sus modelos.

Las presiones del trabajo en los trabajadores de la salud, además de causar graves consecuencias en el estado de salud de los expertos, afectarán directa o indirectamente en la organización y operación de organizaciones, centros y servicios médicos, entonces tendrá un impacto en la calidad de la atención brindada a los pacientes (22)

Es importante aclarar que, a nivel hospitalario, se presentan posiciones para aumentar las tensiones entre las enfermeras y están relacionadas con las relaciones entre las personas, con la carga del trabajo, así como las decisiones poco claras para los gerentes, lo que creará resultados contradictorios en la capacitación.

Existe un aspecto importante de las condiciones bajo las cuales la enfermera conduce a su desempeño profesional, en los países en desarrollo, que demuestra que la atención del paciente se hace en una condición inestable sin los materiales necesarios, lo que crea un estado de decepción y fatiga y en casos extremos, abandonando a un profesional.

En servicios importantes en hospitales como recién nacidos, salas de atención privada, salas de emergencias, salas de operaciones y atención especializada brindada sobre la base de las necesidades del paciente y la densidad demográfica (23)

En Ecuador, algunos estudios muestran que los trabajadores de la salud tienen posiciones que aumentan el nivel de tensión, como el nivel del hospital, el ruido, la iluminación inapropiada, el espacio insuficiente para realizar tareas diarias, la falta de empleados para cubrir diversos campos, comunicación deficiente con colegas y falta de información suficiente. Además, se encuentra un alto nivel de estrés en las enfermeras.

Al creer que, a nivel hospitalario, el 29.8 % de las enfermeras tienen un alto nivel de estrés, los principales factores de estrés para el estrés son el trabajo excesivo, la exposición al sufrimiento y la muerte del paciente.

Además, en un estudio realizado en algunos países de América Latina, incluido el Ecuador, alrededor del 60 % de las enfermeras dijeron que se sometieron a excelentes presiones profesionales, principalmente vinculadas a la carga excesiva, la deficiencia de los empleados y el entorno laboral insuficiente. (23)

1.13 FACTORES DE RIESGO

Los factores de riesgo o los factores de estrés llamados se han reconocido como una razón de las tensiones entre las enfermeras. Por otro lado, hay personas que sugieren una profesión, como personas involucradas en las dificultades de la incomodidad, el sufrimiento y la muerte del paciente, así como las involucradas en la organización, como la falta de empleados,

sobrecargar el trabajo y las dificultades con los miembros del grupo como enfermera y médico.

Día tras día, se manifiestan muchas fuentes de estrés, así como símbolos que muestran un aumento en los problemas relacionados con el tema mencionado anteriormente, entre el personal del sistema de atención médica, los aspectos emocionales más poderosos de la atención al paciente: (sufrimiento, miedo, sexo y muerte).

Problemas con dificultades para el personal médico que causan problemas mentales entre los empleados, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el insomnio, el síndrome de la ira y el miedo.

El personal del hospital ha estado en contacto directo con el paciente de CIVI-19, mostrando el nivel de sufrimiento alto, relacionado con el estrés y reduciendo la calidad del sueño, el sufrimiento y las reacciones exageradas que pueden usar trastornos asociados con todos los generales para este propósito, relacionado con todos los generales con un propósito relacionado con todos los generales para este propósito con respecto a todos los generales relacionados con cada general.

Gobierno de todas las sociedades.

Incluyendo pandemia y evitación, en primer lugar, perder sus vidas, el consumo innecesario de personal médico y reducir el rendimiento.

1.14 FACTORES ESTRESANTES

Hay un nivel de estrés en el lugar de trabajo causado por una variedad de actividades y requisitos en cada trabajo, se ha demostrado que hay más estrés en el campo de la salud.

De muchos factores de estrés, el grupo agotado puede ser conocido más como un grupo de consumo profesional.

Este grupo parece responder a la presión a largo plazo creada en el trabajo.

Todo el grupo está tenso y agotado son situaciones que los empleados encuentran durante las horas de trabajo, pero no en el mismo.

El estrés describe procesos temporales, por otro lado, el grupo de quemaduras es una reacción al estrés crónico, revelado por un enfoque negativo a una posición independiente (23)

En la revista Dra.Fornés Vives, se explicó que había muchos factores de estrés debido al agotamiento físico y emocional después de un largo estrés mental estresante. En este estudio, se realizaron las tres mediciones de las siguientes actividades, lo que resultó en el nivel más alto de estrés al comienzo del estudio, luego disminuyeron y apoyaron a un nivel promedio. Con un gran resultado de mujeres en comparación con los hombres. En la tercera etapa del estudio (tres años después del final de la carrera de enfermería), la presencia de alto agotamiento emocional al 23 % de las enfermeras. Del mismo modo, el 8.8 % notó la supresión psicológica en su lugar de trabajo, al menos una vez por semana.

Agonía y muerte

Practicar la enfermería profesional incluye un choque con las últimas enfermedades que crean la relación entre pacientes y tutores, dolor, dolor, sufrimiento y finalmente la muerte de sus pacientes; Para esto, las expresiones de emociones afectan su vida profesional, trabajo y vida social. Por lo tanto, la investigación requiere una emoción de que las enfermeras muestren la muerte del paciente, así como comprenden cómo los expertos en atención se encuentran con el proceso de muerte del paciente. (24)

Relación con los médicos

Las relaciones entre el personal de atención médica deben ser íntimos cuando lo hacen, trabajan, enfermeras y médicos, quizás los más permanentes y funcionales.

Un mensaje profesional utiliza un método de presentación variable, incluidas las relaciones con la industria de la atención médica, incluidos los pacientes en los casos. La relación entre el personal de atención médica de diferentes campos puede ser la base de una buena atención médica. (24)

Preparación inadecuada

Enfermeras durante muchos años y más experiencia con más conocimiento y habilidades relacionadas con la gestión de medicación y la atención al paciente, de modo que sepan más que diferentes tipos de medicamentos

que a menudo ocurren con nuevos empleados para mejorar sus conocimientos, también afecta la preparación incompleta, sin suficiente reacción del paciente.

Conflictos con enfermeros

El conflicto correspondiente a los temores es parte de la naturaleza humana, y los problemas en la región de la enfermera son a menudo el resultado del tratamiento del paciente, la ausencia de relaciones entre las personas entre ellos para proteger sus objetivos y lograrlos utilizados en mecanismos que permiten el monitoreo ambiental físico y las relaciones de desarrollo allí, y del mismo modo, esto puede causar innecesarios.

Al mismo tiempo, el tratamiento de este problema no es lograr la frecuencia que ocurre.

Volumen de trabajo

La carga laboral se clasifica como el número de trabajos asignados al trabajador por un período de tiempo específico.

La carga del trabajo también se puede imaginar como una relación cognitiva entre el número de terapia mental o los recursos necesarios para realizar la tarea.

El esfuerzo excesivo ocurre del trabajo en situaciones de trabajo o la responsabilidad de los trabajadores a lo que está más allá de su capacidad para crear una condición desgastada (23)

En el entorno de enfermería profesional, decide que el exceso de esfuerzo ocurre cuando los requisitos de trabajo exceden la capacidad del experto para enfrentarlos, lo que hace que la profesionalidad extienda sus horas de trabajo, lo que le hace trabajar y fallar personal, lo que lo hace en peligro, además de realizar problemas administrativos relacionados con la atención del paciente. Incertidumbre sobre el tratamiento del paciente, comprensión en la conclusión del paciente del tipo de diagnóstico actual y cuando se trata de aplicar intervenciones de tratamiento apropiadas para pacientes específicos. El proceso cognitivo de esta incertidumbre es el cambio biológico y la cultura psicológica de los individuos.

Esta incertidumbre es a menudo una señal sobre la disputa con el tratamiento del paciente (22)

Las consecuencias de la tensión en el tratamiento del paciente por parte del personal de enfermería.

Actualmente, a menudo encuentre el defecto y la insatisfacción del paciente con los expertos en salud; La razón de estos eventos es el producto de la relación incompleta, médicos, pacientes, enfermeras, pacientes, etc., los factores relevantes son la posición, la comunicación verbal, la expresión y el movimiento corporal; Incluso las quejas no son suficiente tiempo que los expertos médicos proporcionan a sus pacientes para preparar la comunicación y la simpatía completa.

En este sentido, los expertos que trabajan en muchos centros de salud tienen que impulsar una producción más grande, con recursos más bajos; Elimine la calidad que proporciona (20)

1.1 estrés por subcontratación

Tasé emocional (CE): esta parte explica cómo los empleados se sienten cansados de su jornada laboral, pueden expresarse física o psicológicamente, o como una mezcla de dos (21)

Personalidad (DP): Los elementos de esta escuela primaria describen la reacción entre individuos fríos y pacientes, aquí, cómo se analizan las relaciones con los pacientes, acompañadas de un aumento de incomodidad y la falta de motivos para ellos.

Sus logros (RP): los elementos del Instituto describen el sentimiento de su capacidad y éxito en su trabajo; Se puede vincular a sus propios estudios, una serie de reacciones negativas entre individuos y grupos (21)

1.2 Enfermedad del estrés

Las enfermedades del estrés ocurren en caso de una conexión breve y condensada con factores dañinos, en caso de grandes requisitos, las personas deben resolver; De repente, parece claro y fácil de identificar y a menudo se refleja.

Las condiciones comunes proporcionadas son: úlceras por estrés, shock, después de una lesión, neuropatía obstétrica, síndrome de escape profesional, después de la cirugía.

Resolución de problemas

La resolución de problemas (situaciones molestas o muy apreciadas por los individuos) a menudo se distorsiona o se centra en las reacciones emocionales individuales.

La segunda cosa será suficiente cuando no podemos controlar la situación, y aunque nuestra sociedad aprecia este campo y tiene mecanismos para resolver problemas, en estos casos, la adaptación efectiva comprenderá todo lo que permite a las personas soportar y reducir lo que no puede controlar.

Técnicas de resolución de problemas relacionadas con la búsqueda de alternativas, desarrolladas a través de; Lluvia de ideas, análisis de consecuencias positivas y negativas para cada opción, y practicar cada plan y recursos para desarrollar cada plan. Esta técnica es muy útil en el hospital.

(24)

1.3 Soporte grupal

El trabajo es más intenso cuando el empleado no puede influir en el ritmo y el método de trabajo.

Proporcionar a los trabajadores más tareas de desarrollo Libertad y control para aumentar la motivación, con más autonomía en ciertas áreas.

Apoyar a las empresas a través de la cooperación diaria y las actividades grupales puede desarrollar relaciones mutuas de apoyo y conducir a la prevención del estrés.

Es necesario tener un entorno de trabajo favorable, un seguro completo, saludable y cómodo, en el que todos se sienten motivados para evitar la prevención del estrés en los trabajadores, correspondiente al desarrollo del sistema de seguridad y seguridad de la salud.

MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador. –

Art.32.- El estado garantizará esto a través de políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; Es permanente, de manera oportuna y no descarta el acceso a programas, procedimientos y servicios para mejorar la salud, la salud reproductiva y la reproducción completa.

La provisión de servicios médicos estará determinada por ética justa, integral, unida, multidisciplinaria, calidad, efectiva, precaución, sabia y biológica, con sexo y obstetricia (22)

En el artículo 32 de la Constitución de la República de Ecuador, afirma que la salud es una buena condición emocional y mental, en un ambiente saludable para una buena vida sin promover ningún individuo (22)

art. 3, de la ley de salud orgánica, la salud es un estado completo de salud física, mental y social y no solo la ausencia de casos o enfermedades.

Es un derecho irreversible, incapaz de superar, incapaz de cambiar y no puede transferirse, y el derecho a proteger y garantizar la responsabilidad principal del estado; Como resultado de la interacción colectiva del estado, la sociedad, la familia e individuos, converge para construir el medio ambiente, el medio ambiente y un estilo de vida saludable (22)

El art. 3 de la ley de salud orgánica indica que la salud es una condición física y mental, y el derecho a tener todos los trabajadores y garantizar una protección insuperable del estado.

CAPÍTULO III

Diseño de la investigación

Nivel: Descriptivo

Método: Cuantitativo

Diseño: No experimental

Según el tiempo: Prospectivo

Según la naturaleza de los hechos: Transversal

Población y muestra:

Población y Muestra: 73 Enfermero/as que se encuentre en las áreas de UCI, pediatría, emergencia y hemodiálisis del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Criterios de inclusión y exclusión:

a) **Criterios de Inclusión:** Personal de enfermería que labora en el área de UCI, Pediatría, hemodiálisis.

Personal de enfermería que acepte participar en nuestro estudio

b) **Criterios de exclusión:** Personal de enfermería que no trabaje en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo

Personal de enfermería que se encuentre laborando en otras áreas que no sea de emergencia, UCI, pediatría, hemodiálisis.

Personal de enfermería que no acepte participar en nuestro estudio.

Técnicas y procedimientos para la recolección de datos:

Técnicas: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de preguntas y Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Como resultado se obtiene bajo nivel de estrés si es menor a 90 puntos; si el puntaje esta entre 91-117, el nivel es

intermedio; estrés lo tenemos entre los 118-153; alto nivel de estrés si es mayor a 154

Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se lo realizara mediante SPSS y Microsoft Excel y se representara mediante estadísticas descriptivas.

Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humanos.

Previa la autorización del tema y la aprobación de parte del Hospital.

Se realizará por medio del consentimiento informado

VARIABLE GENERAL

Estrés laboral en el personal de enfermería

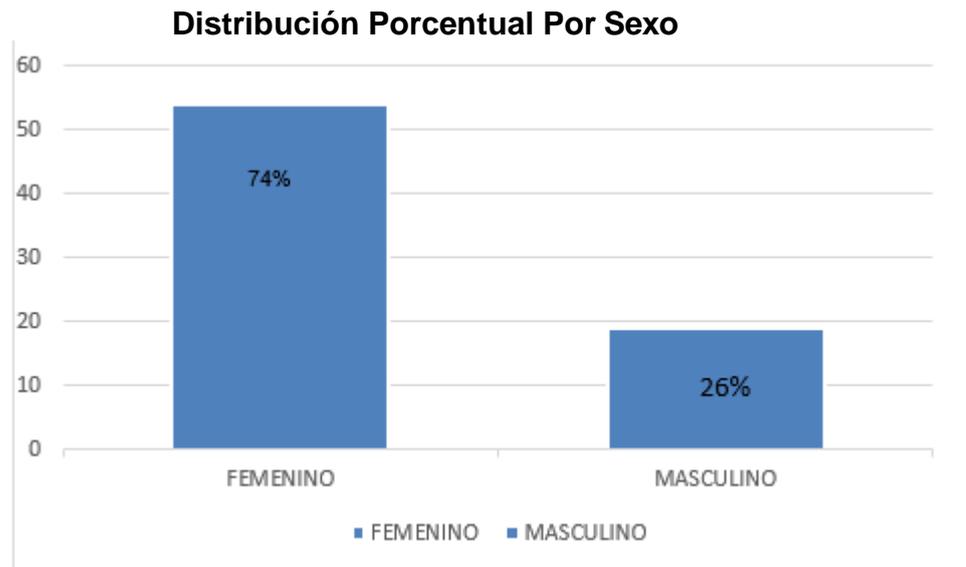
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
CARACTERÍSTICAS	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 35-45 ➤ 46-55 ➤ 56-65 ➤ 66-75 ➤ 76-85
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Masculino ➤ Femenino
	Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3meses – 6meses ➤ 1 años - 5 años ➤ 10 años ➤ 15 años ➤ +20 años
	Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emergencia ➤ UCI ➤ Hemodiálisis ➤ Pediatría ➤ Otras
Elementos clima y estructura organizacionales.	1, 10, 11, 20	Cuestionario de OIT-OMS 1 nunca 2 raras veces 3 ocasionalmente 4 algunas veces 5 frecuentemente 6 generalmente 7 siempre
	2, 12, 16, 24	
Elementos Estresores Tecnología	4, 14, 25	
Elementos estresores relacionado con la influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo;	5, 6, 13, 17	
	3, 15, 22	
	7, 9, 18, 21	
	8, 19,23	

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

GRAFICO N. 1



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

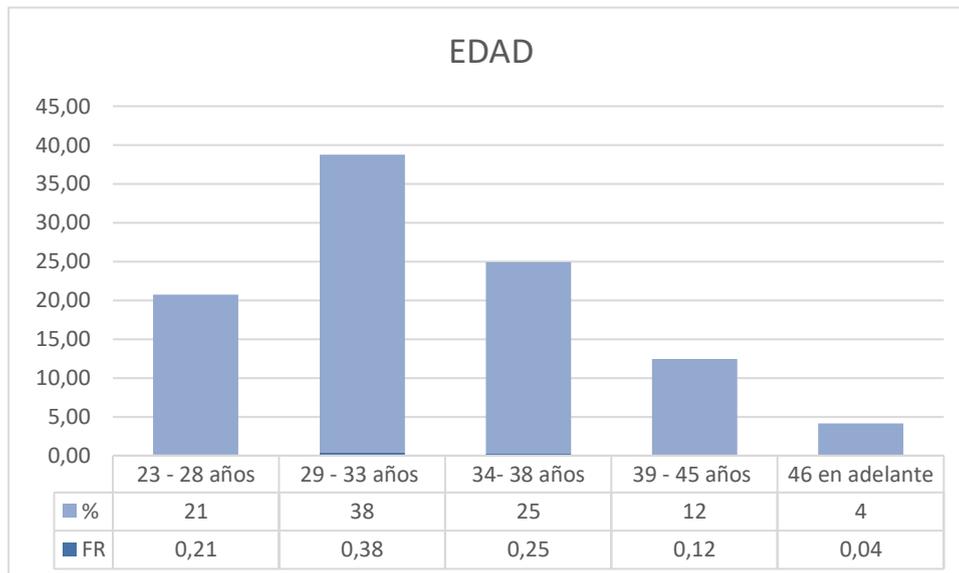
Autores: Allisson Barroso y Jose Piguave

Análisis:

Según los datos obtenidos del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, notamos una mayor cantidad de mujeres con un 74%, en comparación con solo un 26% de hombres, dentro del equipo de enfermería.

GRAFICO N. 2

Distribución Porcentual Por Edad



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

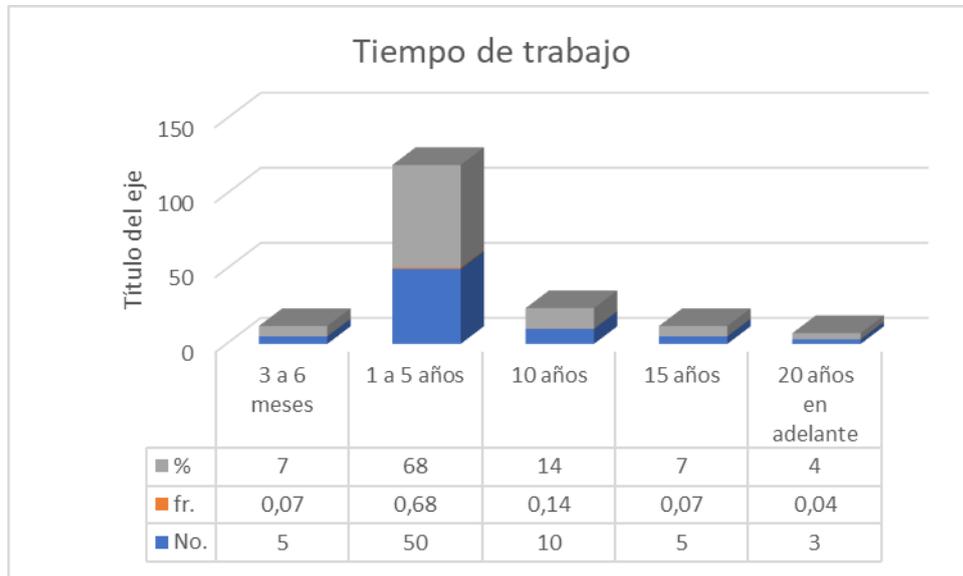
Autores: Allisson Barroso y Jose Piguave

Análisis:

De acuerdo con los resultados, la mayoría del personal de enfermería tiene la edad entre los 29 y 33 años con un 38%, estas cifras tienen un poco de similitud con el estudio de García et al, donde su grupo etario va entre 30 a 39 años con el 37.3% (19)

GRAFICO N. 3

Distribución Porcentual Por Tiempo De Trabajo



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

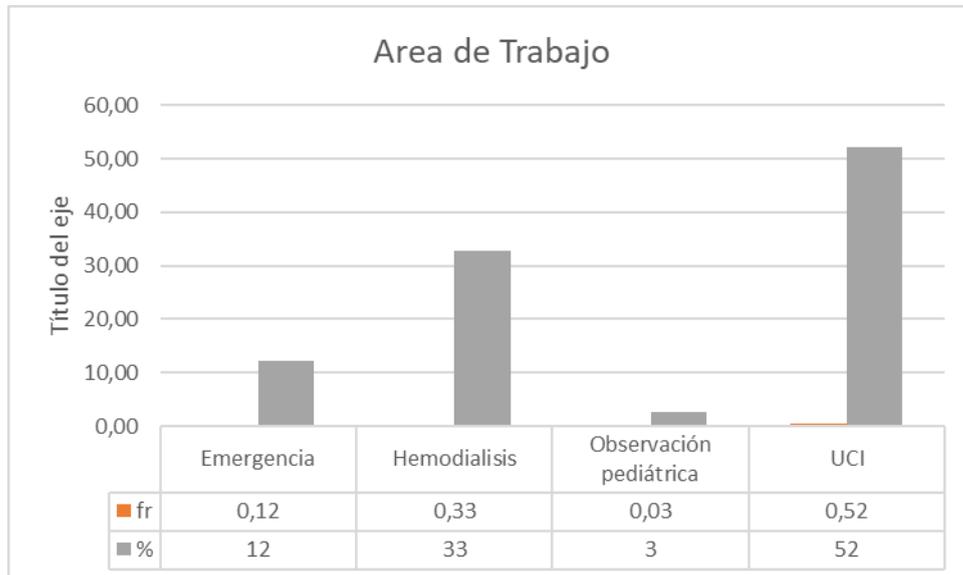
Autores: Allisson Barroso y Jose Piguave

Análisis:

Se observa que el 68% del personal cuenta de 1 a 5 años en el hospital, lo que nos indica que una gran parte del equipo enfrenta estrés laboral en las etapas iniciales de su carrera, en contraste, con el estudio realizado por Vásquez y González et al, que nos revela que la mayoría de los profesionales de enfermería tiene más de 15 años laborando con un 46.3% lo que nos demuestra una diferencia significativa (20)

GRAFICO N. 4

ÁREA DE TRABAJO



Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y Jose Piguave

Análisis:

Según nuestro gráfico, la UCI representa el área más significativa con un 52%, lo que nos indica que una gran parte del personal de enfermería se desempeña en esta área, UCI es un entorno de alta presión, este dato es consistente con investigaciones previas que indican que los profesionales de la salud que trabajan en UCI enfrentan altos niveles de estrés debido a la naturaleza crítica de los pacientes y la carga emocional que esto conlleva.

GRAFICO N. 5

ESCALA DE OIT-OMS

ELEMENTOS ESTRESORES

DISTRIBUCION PORCENTUAL POR CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
Mis compañeros de trabajo no comprenden la misión y metas del Hospital Teodoro Carbo	8%	33%	19%	23%	7%	4%	5%	100%
La estrategia del Hospital TMC no es bien comprendida	10%	36%	10%	22%	8%	8%	7%	100%
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	4%	40%	14%	16%	8%	7%	11%	100%
El hospital Teodoro Maldonado Carbo carece de dirección y objetivo	14%	26%	21%	16%	5%	3%	15%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Los resultados indican que una parte significativa del personal de enfermería siente que el ambiente organizacional es confuso y desorganizado, un 33% de ellos piensa que sus colegas no tienen claro la misión y los objetivos del hospital, mientras que un 36% cree que la estrategia institucional no se entiende bien. Además, un 40% expresa que las políticas generales de la gerencia dificultan un buen desempeño, y un 26% siente que el hospital carece de una dirección y un propósito claros

Estos factores son altamente relevantes, ya que un clima organizacional confuso o percibido como negativo puede convertirse en un detonante del estrés laboral. La falta de comunicación institucional, metas poco claras y una gestión percibida como ineficaz generan sentimientos de frustración, desmotivación e inseguridad en el personal, especialmente en áreas críticas como la enfermería (26)

Un estudio similar realizado por Guerrero et al, en personal de enfermería en hospitales públicos de Lima concluyó que el 42% de los encuestados atribuía su estrés a una deficiente organización institucional y a la falta de alineación entre los objetivos de la gerencia y las funciones del personal operativo. Esto respalda la relación directa entre el clima organizacional y los niveles de estrés, coincidiendo con los hallazgos del presente estudio (26)

GRAFICO N. 6

DISTRIBUCION PORCENTUAL POR ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
La forma de rendir informes ante mi jefe me hace sentir presionado.	14%	22%	18%	16%	14%	7%	10%	100%
Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	14%	25%	19%	12%	14%	10%	7%	100%
La estructura formal tiene demasiado Papeleo.	5%	22%	22%	15%	10%	5%	21%	100%
La cadena de mando no se respeta.	14%	26%	26%	16%	5%	11%	2%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y Jose Piguave

Análisis:

Los hallazgos indican que la estructura organizativa influye de manera significativa en el estrés laboral del equipo de enfermería. Un 22% de los participantes en la encuesta experimenta presión al entregar reportes a sus superiores, mientras que un 25% piensa que carece de suficiente dominio sobre su labor. Adicionalmente, un 22% y un 26% indican que la sobrecarga de papeleo y la inobservancia de la cadena de mando son problemas habituales o permanentes. Este ambiente, marcado por una rigidez administrativa, un exceso de documentos y una independencia restringida, puede provocar que los profesionales sientan sensaciones de frustración, impotencia y fatiga, la percepción de estar bajo vigilancia constante o de no ser escuchado en la toma de decisiones incrementa los niveles de tensión emocional, afectando tanto la productividad como la salud mental del personal (24)

En estudios similares, como el realizado por Cárdenas et al. en un hospital de tercer nivel en Colombia, se evidenció que estructuras jerárquicas mal definidas y procesos administrativos engorrosos estaban entre los principales factores que potenciaban el estrés laboral en enfermería. Esto coincide con los hallazgos presentes, subrayando la necesidad de estructuras más flexibles, participativas y humanas (23)

GRAFICO N. 7
DISTRIBUCION PORCENTUAL POR
TECNOLOGIA

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total (%)
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	22%	26%	18%	14%	7%	5%	8%	100%
No se dispone de conocimiento técnico para seguir competitivo	10%	30%	16%	22%	11%	5%	5%	100%
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	10%	25%	18%	22%	11%	10%	5%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Se puede evidenciar que una parte considerable percibe limitaciones en cuanto al control de sus funciones, un 26% indico que rara vez puede supervisar sus propias actividades, un 30% señalo que no dispone de conocimiento técnico para seguir competitivo, para mantenerse competitivo y un 25% señalo no contar con la tecnología necesaria.

Gráfico N. 8

Distribución porcentual por Territorio Organizacional

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	22%	26%	18%	14%	7%	5%	8%	100%
No se dispone de conocimiento técnico para seguir competitivo.	10%	30%	16%	22%	11%	5%	5%	100%
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	10%	25%	18%	22%	11%	10%	5%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Es claro que una parte considerable del equipo de enfermería percibe que tiene restricciones en su ambiente de trabajo. Por ejemplo, un 26% señala que pocas veces tiene la posibilidad de supervisar las actividades de su campo, y un 22% considera que no siempre tiene la habilidad técnica requerida para mantenerse competitivo. Además, un 25% indica que pocas veces dispone de la tecnología apropiada para llevar a cabo su labor de forma eficaz. Estas percepciones manifiestan un sentimiento de inferioridad y ausencia de empoderamiento en sus labores cotidianas. La ausencia de herramientas tecnológicas y la carencia de actualización en competencias técnicas pueden generar frustración, inseguridad y ansiedad, lo cual impacta directamente en los niveles de estrés laboral (24)

Investigaciones como la de Méndez et al, en instituciones de salud pública en Perú, evidencian que cuando los trabajadores sienten que no tienen el control de sus actividades ni los medios para cumplir sus tareas, se incrementa significativamente el desgaste emocional, afectando el desempeño y la salud mental del equipo.

Gráfico N. 9

Distribución Porcentual Por Influencia Del Líder

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
Mi jefe no da la cara por mí ante las autoridades.	16%	32%	14%	16%	7%	4%	11%	100%
Mi jefe no me respeta.	26%	25%	14%	5%	8%	4%	18%	100%
Mi jefe no se preocupa de mi bienestar personal.	12%	37%	16%	7%	10%	15%	3%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Los hallazgos obtenidos permiten evidenciar percepciones desfavorables con respecto al liderazgo dentro del ambiente laboral del personal de enfermería. Una de cada tres personas encuestadas manifestó que "raramente" su jefe lo apoya ante las autoridades, y aproximadamente una de cada seis expresó que "nunca" lo hace, lo que refleja un sentimiento de falta de respaldo por parte de los superiores.

Al hablar de respeto, más de un cuarto de las personas mencionó que "nunca" se siente valorada por su jefe, mientras que aproximadamente una de cada cuatro indicó que "a veces" lo hace pero que desearía sentirse más apreciada. Del mismo modo, poco más de una quinta parte consideró recibir "poco" reconocimiento por su trabajo diario, se nota claramente la ausencia de apoyo emocional y empatía, dos elementos que, en su esencia, ayudan a aliviar el estrés en el trabajo. A veces, estas mismas percepciones parecen llegar a impulsar un aumento del estrés, haciendo que el ambiente laboral se vuelva poco saludable (20)

Gráfico N. 10

Distribución porcentual por Falta de Cohesión

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	21%	26%	12%	25%	10%	5%	1%	100%
Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro del Hospital TMC	16%	36%	11%	12%	10%	10%	5%	100%
Mi equipo se encuentra desorganizado	23%	32%	14%	18%	4%	5%	4%	100%
Mi equipo me presiona demasiado	14%	37%	7%	19%	10%	3%	11%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

La percepción del personal de enfermería sobre la falta de cohesión dentro de los equipos de trabajo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo revela señales preocupantes que pueden estar contribuyendo al estrés laboral. Una parte significativa de los encuestados mencionó que no se siente parte de un grupo de colaboración cercana, alcanzando un 25%. Por otro lado, el 36% señaló que su equipo rara vez disfruta de estatus o prestigio dentro del hospital, lo que podría impactar negativamente en la motivación y el sentido de pertenencia. Además, el 32% expresó que su equipo está desorganizado, y el 37% siente que su equipo le genera presión. Estas cifras reflejan un ambiente laboral con dinámicas poco saludables, donde falta un liderazgo positivo y un apoyo mutuo. Esta situación se relaciona con hallazgos similares en un estudio realizado por Castañeda et al, en Perú, donde la falta de cohesión grupal se identificó como un factor clave en el aumento del estrés en el personal de enfermería, afectando directamente su bienestar emocional y desempeño profesional (22)

Gráfico No. 11

Distribución porcentual por Respaldo de Grupo

Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Total
Mi equipo y/o compañeros no respaldan mis metas profesionales	18%	26%	18%	18%	7%	5%	8%	100%
Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	18%	23%	19%	22%	4%	8%	5%	100%
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	10%	30%	19%	18%	10%	8%	5%	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Los resultados indican una visión adversa hacia la asistencia brindada por el equipo de trabajo. El 26% de los participantes afirman que rara vez reciben ayuda para lograr sus objetivos profesionales, mientras que el 18% afirma que nunca lo reciben. Según los datos, el 23% de las personas informan que sus equipos con poca frecuencia contrarrestan las solicitudes de trabajo injusto por parte de sus superiores. Estos datos sugieren una falta de solidaridad y cohesión en los grupos, lo que podría aumentar el estrés y la sensación de vulnerabilidad entre el personal de enfermería. También es preocupante que un 30% afirme que rara vez recibe la ayuda técnica que necesita. Esta situación no solo afecta el desempeño, sino que también puede generar sentimientos de abandono y frustración profesional estos hallazgos coinciden con lo señalado por Ramírez-Rodríguez et al., quienes indican que un bajo nivel de apoyo social en el entorno laboral se asocia significativamente con niveles más altos de estrés y agotamiento emocional en el personal de salud (17)

Gráfico No. 12

ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

Nº	Área	Porcentaje (%)	Nivel de estrés
1	Clima organizacional	58.86%	Nivel intermedio
2	Estructura organizacional	67.76%	Estrés
3	Territorio organizacional	63.08%	Estrés
4	Tecnología	64.97%	Estrés
5	Influencia del líder	79.13%	Alto nivel de estrés
6	Falta de cohesión	59.49%	Nivel intermedio
7	Respaldo del grupo	62.69%	Estrés
—	Promedio general	64.73%	Nivel intermedio

Fuente: Encuesta realizada al personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Autores: Allisson Barroso y José Piguave

Análisis:

Los resultados reflejan que el personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo presenta un nivel de estrés general intermedio (64.73%), lo cual indica una presencia moderada de factores estresantes en su entorno laboral. El área con mayor afectación fue “Influencia del líder”, con un 79.13%, lo que revela que la percepción del personal sobre el respaldo y trato de sus superiores es una fuente significativa de tensión, asimismo, áreas como estructura organizacional, tecnología, territorio organizacional y respaldo del grupo superan el 60%, clasificándose en un nivel de estrés que podría generar desgaste laboral si no se interviene. Por otro lado, clima organizacional y falta de cohesión obtuvieron niveles más bajos, manteniéndose en un nivel intermedio de estrés.

Estos hallazgos destacan lo crucial que es fortalecer un liderazgo empático y mejorar la comunicación interna. También es fundamental proporcionar al personal las herramientas y el apoyo necesarios para enfrentar las demandas laborales.

DISCUSION

En cuanto a las características sociodemográficas, según los datos recolectados en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, se evidencia un predominio del sexo femenino con un 74%, frente a un 26% masculino, en el personal de enfermería que experimenta estrés laboral. Esta tendencia es consistente con los hallazgos de Ríos et al., quienes reportaron un 70% de mujeres afectadas por estrés laboral en un hospital público de Lima, y con el estudio de Herrera y Paredes, donde el 72.8% del personal estresado era de sexo femenino, indicando una mayor vulnerabilidad del grupo femenino ante factores organizacionales (20)

En relación con la edad, la mayoría del personal se encuentra en el rango de 29 a 33 años con un 38%, seguido del grupo de 34 a 38 años con un 25%. Esta distribución etaria coincide con lo reportado por García et al., donde el 37.3% del personal con estrés se encontraba entre los 30 y 39 años. Asimismo, Rodríguez y Chávez señalaron que los profesionales jóvenes, especialmente entre los 28 y 35 años, presentan mayores niveles de estrés debido a la adaptación laboral y la alta carga asistencial (22)

Respecto a la experiencia laboral, el 68% del personal tiene entre 1 y 5 años trabajando en el hospital, lo cual sugiere que los primeros años son los más estresantes. Esto concuerda con los resultados de Ortega y Salas et al, quienes encontraron que el estrés es más frecuente en personal con menos de cinco años de experiencia, debido a la falta de manejo emocional y a la presión institucional. De forma similar, Vásquez y González reportaron que, aunque en su estudio predominaban los trabajadores con más de 15 años de experiencia 46.3%, los niveles más altos de estrés se registraron en quienes tenían entre 1 y 7 años, destacando la exigencia del entorno sobre quienes aún se están consolidando profesionalmente (23)

Respecto al clima organizacional, el 30% del personal presentó un nivel de estrés moderado. Esto indica una percepción intermedia de las condiciones laborales en cuanto a comunicación, liderazgo y ambiente general. Resultados similares fueron reportados por Díaz et al., quienes concluyen que el clima organizacional influye directamente en los niveles de estrés

laboral del personal de enfermería. Por su parte, Rivera y Torres refieren que un ambiente organizacional favorable puede reducir el impacto del estrés crónico en instituciones hospitalarias (24)

En el caso de la estructura organizacional, se encontró que el 34.7% del personal reportó un nivel de estrés elevado, sugiriendo que las normas, jerarquías y burocracia contribuyen significativamente a la carga emocional. Esto concuerda con el estudio de Herrera et al., quienes encontraron que una estructura rígida y poco flexible aumenta el malestar en el personal de salud. Asimismo, Pérez y Castro indicaron que la percepción de una estructura ineficiente puede desencadenar altos niveles de frustración y ansiedad (22)

En el análisis del entorno organizacional, se logró identificar que el 46% del personal se encuentra en un estado de alto estrés. Un estudio similar de Lozano et al. afirma que la falta de autonomía y control es uno de los problemas causantes de estrés para los enfermeros. Según Salazar y Muñoz, la incertidumbre acerca del rol es uno de los aspectos que incrementa significativamente el nivel de estrés (21)

En el ámbito tecnológico, el 44% de los trabajadores afirman sentirse muy estresados, lo que indica que no creen que tengan las herramientas adecuadas para desempeñar sus responsabilidades laborales, Solorzano y Vázquez et al señalan que la falta de tecnología adecuada aumenta la responsabilidad profesional. Por su parte, la utilización de un sistema ineficiente crea presión sobre las tasas de distribución de los profesionales de la salud. En cuanto al liderazgo, el 42.6% de los trabajadores sintieron un nivel extremadamente alto de presión; lo que indica que no se sienten satisfechos con el estilo de liderazgo. Eso coincide con los resultados de Ramírez and Chávez, quien determinó que los líderes que no ofrecen apoyo emocional contribuyen a un ambiente laboral estresante. Asimismo, Linares y Ortega destacan que la falta de reconocimiento y empatía por parte de los superiores aumenta el malestar psicológico en los equipos de enfermería.

En relación con la falta de cohesión, el 39% del personal reportó estrés elevado, indicando debilidades en la integración y el trabajo en equipo. De acuerdo con Jiménez y Campos, la falta de comunicación y apoyo entre compañeros genera conflictos que elevan el estrés. Asimismo, Velásquez y

Molina mencionan que la desorganización grupal es una causa frecuente de tensión emocional en contextos hospitalarios (23)

Por último, en cuanto al respaldo del grupo, el 38% del personal se encuentra en un nivel alto de estrés. Esta percepción indica carencias en el apoyo mutuo, especialmente frente a situaciones difíciles o injustas dentro del entorno laboral. Esto es similar a lo reportado por Bravo y Cárdenas, quienes evidencian que el bajo respaldo entre colegas se asocia a mayores niveles de estrés crónico. A su vez, Torres y Herrera destacan que un ambiente colaborativo puede actuar como un amortiguador del estrés laboral (26)

CONCLUSION

El presente estudio permitió identificar que el personal de enfermería del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, en su mayoría mujeres jóvenes entre 29 y 33 años, con pocos años de experiencia laboral, se encuentra particularmente expuesto al estrés laboral. Estas características sociodemográficas muestran un perfil vulnerable, especialmente en las primeras etapas de la carrera profesional, donde el impacto del entorno laboral resulta más marcado.

Además, se observó que los principales factores de estrés relacionados con el clima y la estructura organizacional están conectados a la falta de comprensión de las metas institucionales, un exceso de papeleo, la escasa claridad en la cadena de mando y la presión para presentar informes. Los diferentes factores negativos que dificultan la creación de un ambiente laboral saludable donde la carga emocional va en aumento.

se identificó como un factor negativo a la falta de capacitación y actualización de conocimientos lo que limita la capacidad del personal para brindar una atención eficiente y competitiva lo cual provocara un bajo rendimiento convirtiendo este malestar en perdida, La percepción de un liderazgo ausente, la desorganización y la escasa colaboración entre compañeros aumentan la sensación de aislamiento y disminuyen el bienestar general del equipo de enfermería.

En conclusión, los resultados evidencian que el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital TMC está influenciado por una combinación de factores organizacionales, tecnológicos y relacionales. Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de fortalecer el ambiente laboral, promover un liderazgo más empático y brindar apoyo técnico y emocional al personal de salud, especialmente en los primeros años de servicio.

RECOMENDACIONES

El estrés laboral en el personal de enfermería se ha vuelto muy frecuente y se han considerado las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al Hospital Teodoro Maldonado Carbo hacer uso de la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS mínimo dos veces por año, ya que esta permitirá hacer el diagnóstico de los trabajadores de manera más profunda, oportuna y evitará inconformidades laborales a largo plazo, o si existe un nivel de rotación constante de personal también debe hacer uso de estas técnicas.

Implementar programas de apoyo emocional y manejo del estrés, dirigidos especialmente al personal con menor tiempo de experiencia laboral, para brindar herramientas que fortalezcan su bienestar psicológico desde los primeros años de su ámbito laboral.

Es fundamental fortalecer la comunicación dentro de la organización, asegurando que cada miembro del equipo tenga una comprensión clara de las metas, estrategias y políticas del hospital. Esto ayudará a reducir la incertidumbre y la carga emocional que pueden sentir.

demás, simplificar los trámites burocráticos y fomentar una organización más flexible y práctica es crucial para optimizar los procesos administrativos, lo que tendrá un impacto positivo en el desempeño del personal de enfermería. Igualmente, resulta fundamental modernizar y mejorar los recursos tecnológicos, asegurando que todos cuenten con las herramientas y los equipos indispensables para sus labores cotidianas, así como ofrecer formación en el manejo de nuevas tecnologías.

Finalmente, es vital impulsar un liderazgo accesible y comprensivo, capacitando a los supervisores en inteligencia emocional y colaboración, para que puedan orientar y apoyar en situaciones difíciles. Fomentar el trabajo en equipo y la unidad grupal, a través de iniciativas de integración y fortalecimiento del sentimiento de pertenencia, contribuirá a mejorar el clima laboral y reducir la sensación de soledad o falta de apoyo.

REFERENCIAS

1. Brown Britton KA. estrés laboral en el personal de enfermería. saluta [Internet]. 10 de febrero de 2022 [citado 22 de diciembre de 2024];(3):73-99. Disponible en: <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/599>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Estrés laboral y salud en el ámbito sanitario. <https://www.who.int>. Disponible en: Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Estrés laboral y salud en el ámbito sanitario. <https://www.who.int>
3. Cano Garcia M, Ruiz-Blandón DA, Vergara-Vélez I, Chaverra-Gil LC. IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MEDELLÍN, COLOMBIA. CicyEnf [Internet]. 2023 [citado 22 de diciembre de 2024];29:10701. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/11439/10701>
4. María de Carmen García-Moran cargmor@gmail.com, Universidad de Zaragoza, España, Marta Gil-Lacruz, Universidad de Zaragoza, España. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Stress among Health Professional. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
5. American Medical Association (AMA). (2020). Prevalence of burnout among healthcare workers in the United States. JAMA Network, 324(14), 1406-1414. Disponible en: American Medical Association (AMA). (2020). Prevalence of burnout among healthcare workers in the United States. JAMA Network, 324(14), 1406-1414.
6. Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2021). El estrés en los trabajadores de la salud en América Latina: Un análisis de las causas y consecuencias. <https://www.paho.org>. Disponible en: Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2021). El estrés en los trabajadores de la

- salud en América Latina: Un análisis de las causas y consecuencias.
<https://www.paho.org>
7. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). El estrés laboral en el sector salud: Perspectivas desde el sistema de salud ecuatoriano. <https://www.salud.gob.ec>. Disponible en: Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). El estrés laboral en el sector salud: Perspectivas desde el sistema de salud ecuatoriano. <https://www.salud.gob.ec>
 8. Coscia L, Causa P, Giuliani E, Nunziata A. Pharmacological properties of new neuroleptic compounds. *Arzneimittelforschung*. septiembre de 1975;25(9):1436-42.
 9. Cerón López EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *RevMICG [Internet]*. 1 de julio de 2020 [citado 22 de diciembre de 2024];1(1):33-40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
 10. European Agency for Safety and Health at Work. (2020). Stress at the workplace in health services. <https://osha.europa.eu>. Disponible en: European Agency for Safety and Health at Work. (2020). Stress at the workplace in health services. <https://osha.europa.eu>
 11. Worathumrong N, Grimes AJ. The effect of o-salicylate upon pentose phosphate pathway activity in normal and G6PD-deficient red cells. *Br J Haematol*. junio de 1975;30(2):225-31.
 12. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Rev Univ salud [Internet]*. 29 de diciembre de 2017 [citado 22 de diciembre de 2024];20(1):44. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
 13. DeMeester TR, Johnson LF. Evaluation of the Nissen antireflux procedure by esophageal manometry and twenty-four-hour pH monitoring. *Am J Surg*. enero de 1975;129(1):94-100.

14. Ríos C, Ludeña M, Torres A. Estrés laboral en enfermería de hospitales públicos de Lima. *Rev Enferm Perú*. 2020;15(1):23-29.
15. Herrera M, Paredes J. Prevalencia de estrés ocupacional en profesionales de enfermería. *Cienc Salud*. 2021;11(2):44-51.
16. García F, Romero M, Núñez P. Estrés laboral en personal de enfermería según edad y antigüedad. *Rev Salud Pública*. 2020;22(1):34-40.
17. Rodríguez L, Chávez D. Edad y carga emocional en el personal de enfermería. *Enferm Trab*. 2022;13(1):16-22.
18. Ortega J, Salas H. Antigüedad laboral y niveles de estrés en profesionales de salud. *Salud Ocup*. 2019;9(2):33-39.
19. Vásquez A, González M. Estrés y experiencia laboral en enfermeros de hospitales públicos. *CuidArte*. 2021;12(2):55-63.
20. Torres F, Herrera M. Respaldo grupal como factor protector del estrés laboral. *Salud Mental Enf*. 2019;6(1):45-53.
21. Linares D, Ortega H. Liderazgo inefectivo y bienestar psicológico en enfermeros. *Enferm Lider*. 2021;4(2):12-19.
22. Jiménez A, Campos N. Cohesión grupal y estrés en personal de salud. *Rev Enfermería Hoy*. 2019;7(3):50-58.
23. Pérez L, Castro V. Estructura jerárquica y malestar emocional en personal sanitario. *Psicol Salud*. 2021;10(4):22-30.
24. Díaz J, Morales F. Clima organizacional y su relación con el estrés en personal de enfermería. *Enferm Actual*. 2019;18(3):44-50.
25. Luna-Muñoz C, Vargas-Terrez BE, Martínez-García C. Estrés laboral y factores organizacionales en el personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2020;28(2):105-12
26. Ramírez-Rodríguez J, Pérez-Rubio KG, Morales-Figueroa JP. Apoyo social y estrés laboral en el personal de salud durante contextos de alta demanda. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2021;29(3):155–62.

ANEXOS



CARRERAS:
Medicina
Odontología
Enfermería
Nutrición, Dietética y Estética
Terapia Física

Tel.: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu.ec

Guayaquil, 22 de enero 2025

Sr/Srta.:

Piguave Toala José Diego.
Barroso Sánchez Allisson Milena
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez comunico a ustedes que su tema presentado: "**Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024.**"; ha sido aprobado por Dirección y Comisión Académica de la Carrera, y su tutora asignada es la: Lcda. Sylvia Hidalgo Jurado, Mgs.

Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.

Atentamente,



Lcda. Ángela Mendoza Vincés
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil



Memorando Nro. IESS-HTMC-CGI-2025-0037-FDQ
Guayaquil, 19 Febrero de 2025

PARA: FIGUAVE TÓALA JOSÉ DIEGO
ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

BARROSO SÁNCHEZ ALLISON MILENA
ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

De mi consideración:

Por medio de la presente, informo a usted que ha sido resuelto factible su solicitud para que pueda realizar su trabajo de Titulación: **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO, AÑO 2024”** una vez que por medio del memorando Nro. IESS-HTMC-JUTEN-2025-2270-M de fecha 18 de Febrero del 2025, firmado por la Lcda. Astrid Almeida- Jefe Unidad de Enfermería se remite el informe favorable a la misma.

Por lo antes expuesto reitero que puede realizar su trabajo de Tesis siguiendo las normas y reglamentos del Hospital Teodoro Maldonado Carbo.

Atentamente,



Mgs. MARÍA GABRIELA ACUÑA CHONG
COORDINADORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN,
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES – TEODORO MALDONADO CARBO

Referencias:
- Solicitud

Mm



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Barroso Sánchez Allisson Milena**, con C.C: # **0940954126** autora del trabajo de titulación: **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de mayo de 2025**

f.   Allisson Milena
Barroso Sanchez

Nombre: **Barroso Sánchez Allisson Milena**

C.C: **0940954126**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Piguave Toala José Diego**, con C.C: # **0930839725** autor del trabajo de titulación: **Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024**, previo a la obtención del título de **LICENCIADO EN ENFERMERIA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de mayo de 2025

f.  

Nombre: **Piguave Toala José Diego**

C.C: **0930839725**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estrés laboral en el personal de enfermería que trabajan en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, año 2024		
AUTOR(ES)	Barroso Sánchez Allison Milena Piguave Toala José Diego		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Hidalgo Jurado Sylvia Azucena, MGs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias de la salud		
CARRERA:	Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de mayo de 2025	No. DE PÁGINAS:	47
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud pública, estrés laboral, bienestar profesional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estrés laboral, enfermería, estresores		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El estrés laboral en el personal de enfermería representa un problema creciente que afecta la calidad de atención y bienestar del profesional. Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, año 2024. Diseño metodológico: Estudio descriptivo, cuantitativo, transversal. Población: 73 profesionales de enfermería de diferentes áreas, Técnica: Encuesta, Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Resultados: El 74% del personal encuestado corresponde al sexo femenino, y el 38% se encuentra entre los 29 a 33 años. El 68% tiene entre 1 y 5 años de experiencia. En cuanto a los niveles de estrés por áreas, se identificó que el mayor porcentaje corresponde a “Influencia del líder” con un 79.13%, considerado como alto nivel de estrés. Las áreas de “Estructura organizacional”, “Tecnología”, “Territorio organizacional” y “Respaldo del grupo” reflejan nivel de estrés, mientras que “Clima organizacional” y “Falta de cohesión” presentan nivel intermedio. El porcentaje total de estrés fue de 64.73%, lo que indica un nivel intermedio de estrés general. Conclusión: El personal de enfermería del Hospital TMC presenta un nivel intermedio de estrés, destacándose la influencia del líder como el principal estresor. Los datos evidencian la necesidad de mejorar la gestión organizacional, el clima laboral y el apoyo del equipo para reducir el impacto del estrés en el desempeño profesional.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0995645667 0939702906	E-mail: allison.barroso@cu.ucsg.edu.ec jose.piguave01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Mgs.		
	Teléfono: +593-93142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			