

ISTE

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA
Desde 1984

CARRERA DE TECNICATURA SUPERIOR EN ENFERMERÍA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN ENFERMERÍA

Tema: ESTADO MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN SU PUESTO DE
TRABAJO, HOSPITAL DE ATOCHA-AMBATO
OCTUBRE 2024-MARZO 2025

Modalidad Presencial

Línea Y sublínea de investigación

ESTUDIOS SOBRE INTERVENCIÓN DE ENFERMERÍA EN LA PROTECCIÓN Y
PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA POBLACIÓN. SALUD MENTAL.

Autor: Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi

Director: Licenciado en Ciencia de la Enfermería Christian Renato Sánchez Andrade

Ambato - Ecuador

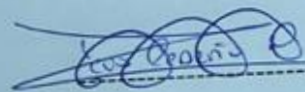
2025

A la Unidad Académica de Titulación de la Carrera de Tecnicatura Superior en Enfermería

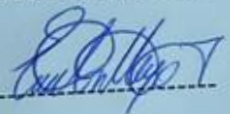
El Tribunal receptor del Trabajo de integración curricular, presidido por el Dr Jorge Humberto Cárdenas Medina, e integrado por los señores Psicólogo Clínico Devis Geovanny Cedeño Mero Magister en Neuropsicología, Magister en Docencia e investigación en la educación Superior, Licenciada en Enfermería Evelyn Lizbeth Moya Jiménez Master Universitario en Epidemiología y Salud Pública, designados por el Colectivo Académico de Carrera del Instituto Superior Tecnológico España, para receptor el Trabajo de Integración Curricular con el tema: "ESTADO MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN SU PUESTO DE TRABAJO, HOSPITAL DE ATOCHA OCTUBRE 2024-MARZO 2025", elaborado y presentado por la señorita, Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi , para optar por el Grado Académico de Técnico Superior en Enfermería, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Integración Curricular, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas del Instituto Superior Tecnológico España.



Dr. Jorge Humberto Cárdenas Medina
Presidente del Tribunal



Psc. Devis Geovanny Cedeño, Mg
Miembro del Tribunal



Lcda. Evelyn Lizbeth Moya Jiménez
Miembro del Tribunal

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Lcdo. Christian Renato Sánchez Andrade

CERTIFICA:

En mi calidad de director del trabajo de integración curricular: "ESTADO MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN SU PUESTO DE TRABAJO, HOSPITAL DE ATOCHA OCTUBRE 2024-MARZO 2025", presentado por la señorita Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi para optar por el Título de Técnico Superior en Enfermería CERTIFICO, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el reglamento de títulos y grados de la Carrera, suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 4 de abril de 2025.



Lcdo. Christian Renato Sánchez Andrade

c.c. 1803763661

DIRECTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Integración Curricular presentado con el tema: "ESTADO MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN SU PUESTO DE TRABAJO, HOSPITAL DE ATOCHA OCTUBRE 2024-MARZO 2025", le corresponde exclusivamente a: Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi, Autora bajo la Dirección del Lic. Christian Renato Sánchez Andrade, director del Trabajo de integración curricular; y el patrimonio intelectual al Instituto Superior Tecnológico España.



Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi

AUTORA



Lcdo. Christian Renato Sánchez Andrade

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo al Instituto Superior Tecnológico España, para que el Trabajo de integración curricular, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de integración curricular, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones del Instituto.



Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi

c.c. 1804847968

AUTORA

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	iii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
DEDICATORIA	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
ANTECEDENTES Y BASES TERICAS.....	3
1.1. Antecedentes	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	6
1.3. Justificación.....	10
1.4 Objetivos	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos Específicos.....	12
1.5. Marco Teórico	13
CAPÍTULO II	20

2. Metodología y técnicas de investigación	20
2.1 Diseño metodológico.	20
2.2. Enfoque de investigación.	20
2.3. Cuestionario o Instrumentos Utilizados	20
2.4. Población.....	21
2.5. Muestreo.....	22
2.5.1. Criterios de Inclusión de los Participantes	22
2.6 Recursos	22
2.6.1. Recursos Humanos:	22
2.6.2. Recursos Materiales:	22
2.6.3. Recursos Económicos	23
2.6.4. Recursos Tecnológicos:	23
CAPÍTULO III	24
3.1. Tabulación e Interpretación de Encuestas	24
CAPÍTULO IV	48
DISCUSIÓN	48
4.1 Discusión de Resultados	48
CAPÍTULO V	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
5.1. Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones.....	51
6. Referencias.....	52
7. Anexos.....	55
Anexo 7.1: Test de burnout.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables planteadas.....	24
Tabla 2. Nivel de Agotamiento	25
Tabla 3. Cansancio del trabajador	26
Tabla 4. Nivel de fatiga	27
Tabla 5. Facilidad de comprensión a los pacientes	28
Tabla 6. Empatía	29
Tabla 7. Cansancio diario.....	30
Tabla 8. Eficacia.....	31
Tabla 9. Desgaste	32
Tabla 10. Influencia.....	33
Tabla 11. Insensibilidad	34
Tabla 12. Endurecimiento emocional	35
Tabla 13. Energía	36
Tabla 14. Frustración en el trabajo.....	37
Tabla 15. Duración del trabajo.....	38
Tabla 16. Despreocupación	39
Tabla 17. Estrés interpersonal	40
Tabla 18. Ambiente laboral.....	41
Tabla 19. Motivación	42
Tabla 20. Logros	43
Tabla 21. Límite	44
Tabla 22. Resiliencia	45
Tabla 23. Culpa	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel de Agotamiento	26
Gráfico 2. Cansancio del trabajador	27
Gráfico 3. Nivel de fatiga.....	28
Gráfico 4. Facilidad de comprensión a los pacientes	29
Gráfico 5. Empatía	30
Gráfico 6. Cansancio diario.....	31
Gráfico 7. Eficacia.....	32
Gráfico 8. Desgaste	33
Gráfico 9. Influencia	34
Gráfico 10. Insensibilidad	35
Gráfico 11. Endurecimiento Emocional.....	36
Gráfico 12. Energía	37
Gráfico 13. Frustración en el trabajo.....	38
Gráfico 14. Duración del trabajo.....	39
Gráfico 15. Despreocupación	40
Gráfico 16. Estrés interpersonal	41
Gráfico 17. Ambiente laboral.....	42
Gráfico 18. Motivación	43
Gráfico 19. Logros	44
Gráfico 20. Límite	45
Gráfico 21. Resiliencia.....	46
Gráfico 22. Ambiente laboral.....	47

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría, la fortaleza que necesite para la realización de este proyecto por no soltar mi mano por guiarme por un buen camino.

También agradezco al Doc. Medardo Ángel Silva quien me brindo el apoyo necesario y me abrió las puertas del Hospital de Atocha para la realización de mi proyecto, así como al personal de salud por su ayuda, su tiempo y su paciencia.

Agradezco al Instituto Superior Tecnológico España por sus conocimientos y por su aportación académica, de una manera especial brindarle mi agradecimiento al Lcdo. Christian Sánchez por ser quien me guio en este transcurso de mi proyecto por sus indicaciones por su disposición para poder llegar con éxito a la culminación de este trabajo.

Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios ya que sin el nada de esto sería posible, de igual manera quiero dedicar este trabajo a mis padres Mariana y Joselo por su apoyo constante por su amor y por su dedicación durante estos años de estudio ya que me han apoyado en todo momento para seguir adelante con este sueño.

Este esfuerzo también está dedicado a las personas que estuvieron a mi lado, brindándome apoyo y ánimos para poder seguir adelante con mis objetivos de estudio.

Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi.

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA
CARRERA DE TECNICATURA SUPERIOR EN ENFERMERÍA

TEMA:

ESTADO MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN SU PUESTO DE TRABAJO,
HOSPITAL DE ATOCHA-AMBATO OCTUBRE 2024-MARZO 2025

AUTORA: Kerly Dayanara Yanzapanta Chasi

DIRECTOR: Licenciado en Ciencias de la Enfermería Christian Renato Sánchez Andrade

FECHA: 4 de abril del 2025

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se centra en el estado mental del personal de salud en el Hospital de Atocha-Ambato entre octubre de 2024 y marzo de 2025. Esta institución se dedica a proporcionar atención médica integral a la comunidad, ofreciendo una variedad de servicios que abarca desde emergencias hasta tratamientos especializados. En este contexto, la salud mental del personal de salud es un tema muy importante que se relaciona con el bienestar emocional y psicológico de los profesionales de salud, ya que está relacionado con el bienestar emocional y psicológico de los profesionales que laboran en esta casa de salud. El presente estudio de investigación se llevó a cabo con un diseño no experimental y transversal, centrado en el análisis del estado mental de los enfermeros sin manipulación de variables, entre octubre de 2024 y marzo de 2025. Se adoptará un enfoque cuantitativo para la recolección y análisis de datos, utilizando instrumentos que permitan evaluar de manera científica y precisa el estado mental de los profesionales de enfermería. Ciertos factores como el estrés, la sobre carga laboral, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, falta de reconocimiento, falta de oportunidades de capacitación influyen de considerablemente en su salud mental del personal. Estos

elementos no afectan solamente a su desempeño diario, sino que también afecta la calidad de la atención brindada a los pacientes, resultando en eventos centinela o incluso adversos, afectando no solo su trabajo, sino también su salud tanto física como emocional. Por esta razón, es importante desarrollar estrategias de apoyo a programas que fomenten el bienestar, comunicación efectiva y reconocimiento, para poder mejorar el entorno laboral y como resultado la calidad en la atención al paciente.

Palabras clave: Estado mental, personal de salud, estrés laboral, apoyo psicológico, síndrome de burnout.

ABSTRACT

This study focuses on the mental health of healthcare personnel at the Atocha-Ambato Hospital between October 2024 and March 2025. This institution is dedicated to providing comprehensive healthcare to the community, offering a variety of services ranging from emergencies to specialized treatments. In this context, the mental health of healthcare personnel is a very important issue related to the emotional and psychological well-being of healthcare professionals. This research study was carried out with a non-experimental and cross-sectional design, focusing on the analysis of the mental state of nurses without manipulating variables, between October 2024 and March 2025. A quantitative approach will be adopted for data collection and analysis, using instruments that allow for a scientific and accurate assessment of the mental state of nursing professionals. Certain factors such as stress, work overload, interpersonal relationships, working conditions, lack of recognition, and lack of training opportunities significantly influence the mental health of staff. These factors not only affect their daily performance but also the quality of care provided to patients, resulting in sentinel or even adverse events, affecting not only their work but also their physical and emotional health. For this reason, it is important to develop strategies to support programs that promote well-being, effective communication, and recognition, in order to improve the work environment and, consequently, the quality of patient care.

Keywords: Mental state, health personnel, work stress, psychological support, burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

Los enfermeros y enfermeras juegan un rol determinante en el sistema de salud, siendo responsable de la atención directa a los pacientes y del manejo de situaciones críticas en entornos hospitalarios. Sin embargo, este grupo de profesionales enfrenta diariamente una serie de desafíos que pueden sobresaltar a la salud mental, como largas jornadas laborales, altas exigencias emocionales y estrés constante. La salud mental en el personal de enfermería no solo impacta su bienestar personal, además influye en la calidad de atención brindada, lo que resalta la necesidad de una evaluación sistemática de su estado (López, 2022).

Estudios han demostrado que el estrés y el agotamiento emocional son prevalentes entre los profesionales de la salud, lo que puede conducir a un deterioro en su salud mental (Maslach & Leiter, 2021). Es de conocimiento general que el personal tanto médico y enfermero esta siempre bajo vigilancia exhaustiva por muchas entidades de control de calidad, penalizaciones incluso de carácter penal si existiere negligencia, o incluso muerte de un paciente, es así que el trabajo y decisiones tomadas en el área de salud son sumamente importantes dado que puede conllevar a un efecto adverso o centinela, en resultado, la presión que existe en el trabajador es siempre constante.

Por lo tanto, esta investigación se centra en establecer un marco para evaluar el estado mental de este personal en particular en el hospital ubicado en Atocha-Ambato. A través de la identificación de herramientas y metodologías efectivas, se busca proporcionar un entendimiento más profundo de lo que afecta directa e indirectamente la salud mental de estos profesionales. La evaluación permitirá no solo detectar problemas potenciales, sino también diseñar estrategias de intervención que susciten un ambiente laboral sostenible.

Según un estudio publicado en 2021 por la Universidad Técnica Particular de Loja en Ecuador (UTPL), menciona: La salud mental de los trabajadores sanitarios se ha visto altamente deteriorada durante los últimos meses, en donde se han observado síntomas

asociados principalmente la depresión problemas para dormir ansiedad Sin embargo esta situación ya estaba precaria antes de la crisis sanitaria global.

Este estudio es destinado para todo profesional sanitario ya sea médico, enfermero, entre otros quienes constantemente trabajan con personas y ponen en ellos sus dolencias y problemas, así como su confianza, pero que de igual forma deben mantener su salud mental antes de brindar una atención integral.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES Y BASES TERICAS

1.1. Antecedentes

El estado psicológico ha sido un tema de creciente atención en la literatura académica, especialmente ante las exigencias del sistema de salud y los retos del entorno laboral, varios estudios recientes han documentado el impacto significativo que el estrés y la presión laboral tienen en la salud mental de estos profesionales.

Una investigación realizado por Wang et al. (2021) investigó el grado de nfluencia del trabajo en la salud mental de enfermeros durante la pandemia de COVID-19 y concluyo que: El 50% de los participantes experimentaron síntomas de ansiedad severa, lo que resalta la necesidad de acciones que tengan resultados para abordar estos problemas de salud mental, la disminución en apoyo social y la carga emocional fueron identificadas como elementos determinantes que contribuyeron al deterioro del bienestar psicológico.

Además, un análisis sistemático llevado a cabo por Duran et al. (2022) revisó múltiples estudios sobre la salud mental en enfermería, concluyendo que el síndrome de burnout es prevalente en este grupo, los autores sugirieron que las intervenciones en el lugar de trabajo, como el aumento de recursos y el apoyo psicológico, son esenciales para mejorar el bienestar.

Por otro lado, Martínez y Romero (2023) llevaron a cabo una investigación que destacó el grado de resiliencia en los enfermeros, sus hallazgos indican que aquellos enfermeros que son parte participan en programas de desarrollo personal reportan niveles más altos de satisfacción laboral y menor incidencia de dificultades en cuanto a salud.

La evaluación del estado mental del personal de enfermería se refiere a la identificación y medición de aspectos psicológicos y emocionales que afectan el bienestar del profesional, esto incluye el análisis de síntomas de estrés, ansiedad, depresión y agotamiento, así como la evaluación de factores de riesgo, herramientas como cuestionarios estandarizados y entrevistas son comúnmente utilizadas en este proceso (López et al., 2020).

El interés por evaluar el estado mental del personal de enfermería en Ecuador se ha originado a partir de la creciente preocupación por el bienestar de los enfermeros y enfermeras, especialmente durante crisis sanitarias, la visibilidad de problemas de salud mental en el personal de enfermería ha llevado a la comunidad académica y a las instituciones de salud a promover investigaciones que busquen entender y mejorar esta situación (González et al., 2020).

Además, la necesidad de desarrollar políticas de salud que aborden el bienestar mental de los trabajadores se ha vuelto fundamental para garantizar un sistema de salud eficaz y sostenible.

Un estudio realizado por García et al. (2021) encontró que durante la crisis sanitaria se observó que el 45 % del personal de enfermería manifestó síntomas de ansiedad y depresión. Estos resultados resaltan la importancia de establecer programas de apoyo emocional en los lugares de trabajo. Según los autores del estudio señalan que fomentar el diálogo y promover la salud mental pueden ser clave para reducir el impacto negativo en este colectivo.

Por otro lado, un análisis sistemático llevado a cabo por López y Martínez (2022), en donde se examinaron varios estudios sobre la salud mental de los enfermeros concluyendo que aspectos como la carga laboral excesiva o el respaldo social influyen de manera significativa en el bienestar emocional de estos profesionales. La escasez de recursos y la presión constante pueden desencadenar un incremento en el síndrome de agotamiento laboral afectando no solo al personal sanitario sino también repercutiendo en la calidad de atención otorgada a los pacientes.

Es importante destacar que la formación continua en habilidades emocionales y la promoción de un ambiente laboral saludable son esenciales para mejorar el estado mental del personal de enfermería. Según Hernández y Pérez (2023) “La implementación de programas de bienestar que incluyan técnicas de manejo del estrés puede contribuir significativamente a la salud mental del personal de enfermería favoreciendo así un entorno de trabajo más sostenible y saludable”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido a la salud mental describiéndola como estado de equilibrio en el cual una persona está consciente de sus propias capacidades y puede hacer frente a las presiones cotidianas de forma efectiva y productiva; asimismo contribuye al bienestar de la comunidad y se considera con un derecho humano esencial que influye en el desarrollo personal y socioeconómico (OMS, 2022).

El personal de enfermería están expuestos a niveles muy altos de estrés dado la naturaleza de sus competencias y las responsabilidades propias de su trabajo que incluyen largas jornadas, exposición a situaciones difíciles como el sufrimiento o la muerte de los pacientes, tiempos para alimentarse cortos y pocas horas de descanso (Del Valle, 2021).

Estos factores, entre otros, pueden llevar a experimentar problemas a nivel psicológico tales como ansiedad, depresión, agotamiento y estrés crónico también conocido como el síndrome de Burnout, mismo que afecta su habilidad para brindar una mejor atención (Medina, 2021).

Otro de estos análisis se centró en el estrés laboral, encontrando que las largas horas y la presión constante contribuyen significativamente a altos niveles de ansiedad y agotamiento entre los profesionales de la salud.

Un tercer estudio exploró las consecuencias que dejó el COVID-19 en el bienestar mental del personal sanitario, los resultados indicaron un aumento notable en el estrés postraumático y la fatiga compasiva, situaciones exacerbadas por el miedo al contagio y la pérdida de pacientes. Finalmente, un cuarto estudio analizó la resiliencia y las estrategias de afrontamiento, destacando que, a pesar de los desafíos, muchos trabajadores utilizan el apoyo social y la capacitación continua como mecanismos para mantener su salud mental y seguir desempeñando su trabajo crucial (Rocío Ramírez Zhindón, 2023).

Estado Mental de los Enfermeros en 2024

En 2024, el estado mental del personal de enfermería continúa siendo un tema crítico en el ámbito de la salud, investigaciones recientes han abordado los efectos que han permanecido por la pandemia de COVID-19 y otros factores estresantes en la salud mental de estos profesionales.

Un estudio realizado por López y Martínez (2024) Se descubrió que el 62 % de los enfermeros encuestados presentaban síntomas de ansiedad moderada o severas. Este estudio resalta la carga emocional y las condiciones laborales como factores de riesgo principales. Por lo tanto se sugiere la urgente iniciativa del programas que apoyen la salud mental en el lugar de trabajo.

Además, una investigación de Fernández et al. (2024) examinan la relación entre el bienestar emocional y la retención del personal de enfermería, los autores concluyeron que aquellos enfermeros que recibieron apoyo psicosocial reportaron niveles más altos de satisfacción laboral y menores tasas de agotamiento profesional, esto resalta la importancia de crear un ambiente de trabajo saludable que fomente la salud mental.

Finalmente, un análisis longitudinal realizado por García y Torres (2024) observó los efectos a largo plazo del estrés laboral en los enfermeros, los hallazgos indicaron que la falta de recursos y el mínimo nivel de apoyo continúan afectando negativamente el bienestar psicológico de estos profesionales, lo que requiere atención continua por parte de las instituciones de salud.

1.2 Planteamiento del Problema

Las múltiples responsabilidades, obligaciones y carga laboral del personal de enfermería los vuelve más susceptibles al cometimiento de errores, ya que al tener demasiado trabajo este puede ser un factor para el cometimiento de errores, además de no poseer un método de descarga emocional adecuado para continuar con su trabajo, el acumulo de emociones negativas, el absorber la pérdida de pacientes y ver el estado de muchos de ellos, hace que el profesional se vuelva poco a poco menos calido en su atención y responsabilidad, disminuyendo progresivamente su calidad de trabajo o simplemente deteriorarse su estado físico como mental.

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha resaltado el incremento de la ansiedad y la fatiga en los profesionales sanitarios tras el brote de COVID-19. La OMS insta a los gobiernos a establecer medidas que brinden soporte psicológico para aliviar las consecuencias duraderas en la salud mental del personal médico (Organización Mundial de la Salud, 2021)., así mismo se ha subrayado la

importancia de abordar el bienestar mental de los trabajadores de la salud, se ha visto que se ha exacerbado el estrés y el agotamiento en este grupo, esta ha hecho un llamado a los gobiernos para que implementen políticas efectivas de apoyo psicológico.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2022) ha identificado el requerimiento de precautelar la salud mental de los enfermeros y enfermeras mediante la implementación de prácticas laborales justas y el incentivo de un entorno laboral saludable, estas medidas son esenciales para reducir el impacto del estrés laboral y mejorar la calidad de vida de los empleados en el sector salud (Organización Mundial de la Salud, 2021).

La Organización Panamericana de la Salud (2023) ha destacado que promocionar la salud mental en el sitio de trabajo es clave para mejorar el desempeño, enfatiza la importancia de desarrollar programas de bienestar que aborden las necesidades más claras en estos trabajadores (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Además, un estudio realizado por Shah et al. (2021) reveló una alta prevalencia de agotamiento entre las enfermeras en los Estados Unidos, identificando factores como el exceso de carga laboral y la falta de apoyo institucional como contribuyentes significativos al deterioro de la salud mental.

Un estudio realizado en Brasil por Souza et al. (2022) identificó que el personal de salud experimenta altos niveles de ansiedad y depresión, vinculados a la falta de recursos y apoyo institucional, el estudio recomienda mejorar las condiciones de trabajo y ofrecer apoyo psicológico para mitigar estos efectos.

En México, un estudio de López y González (2021) encontró que el burnout es prevalente entre los médicos y enfermeras, especialmente en aquellos que trabajan en áreas de alta demanda como urgencias, este fenómeno se atribuye a la sobrecarga de trabajo ya la falta de tiempo para el autocuidado.

A nivel individual, se ha observado que factores como la resiliencia personal y el apoyo social son determinantes en la capacidad del personal de salud para manejar el estrés laboral, la capacitación en habilidades de afrontamiento y el acceso a redes de apoyo

son cruciales para reducir la ansiedad y la depresión entre los trabajadores cuyo objetivo es el de salvaguardar la vida de sus pacientes (García et al., 2023).

El estado mental del personal de enfermería en Ecuador es un problema que se puede entender desde varias dimensiones, en Ecuador, el sistema de salud ha enfrentado desafíos significativos, como recursos limitados y condiciones laborales difíciles, que se agravaron durante el surgimiento del COVID-19, resultando en un aumento de casos de ansiedad y estrés entre enfermeras y enfermeros (Armas & Salazar, 2021).

El entorno laboral juega un papel crucial, las instituciones de salud deben crear un ambiente que promueva el bienestar mental, implementando programas de apoyo emocional y recursos adecuados para el personal (Cruz & Torres, 2020). La adopción de políticas de salud que prioricen la salud mental en el sector es fundamental para abordar estos problemas de manera efectiva (González & Martínez, 2020).

En síntesis, cada enfermero o enfermera independientemente del lugar en que se encuentre, en este caso el Hospital de Atocha, enfrentan desafíos individuales que pueden llevar a un deterioro de su salud mental, la implementación de evaluaciones estandarizadas puede ayudar a identificar estos problemas de forma temprana (López & Rodríguez, 2020). Intervenciones personalizadas como terapia psicológica y grupos de apoyo son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo saludable y facilitar que el personal busque ayuda cuando lo necesite.

Según Armas & Salazar, 2021, más del 60% del personal de enfermería ha reportado altos niveles de estrés, este problema se debe a la combinación de recursos limitados y la falta de programas de apoyo emocional y psicológico, lo que resalta la priorización de medidas para mejorar la calidad de atención.

El agotamiento profesional responde ante un constante estrés laboral mantenido, el cual conlleva a un agotamiento no solo físico sino también emocional, afectando la motivación y la satisfacción dentro de su puesto de trabajo, llevando a los enfermeros y enfermeras a sentirse desconectados de su trabajo y sus pacientes (Maslach & Leiter, 2020). Esta desconexión no solo afecta su bienestar personal, sino que igualmente influye negativamente la cultura de organización del personal de salud.

Los problemas de salud mental impactan directamente en el nivel de atención que se brinda por parte de los profesionales. Jones y Brown (2020) destacan que “El estrés y la ansiedad pueden reducir la eficacia y empatía hacia los pacientes, deteriorando la relación médico-paciente y el resultado de los tratamientos, mejorar la salud mental de los trabajadores es esencial para mantener altos estándares de atención y satisfacción del paciente”.

La depresión y la ansiedad son causas comunes del absentismo laboral en el sector salud. Según García et al. (2020), estos trastornos no solo afectan al individuo, sino que también interrumpen la continuidad de la atención médica, sobrecargando a otros miembros del equipo. Promover el bienestar mental y ofrecer recursos de apoyo puede reducir las ausencias y mejorar el funcionamiento del equipo de salud.

Un tema importante que puede surgir entre el personal de salud en su lugar de trabajo es el aumento del agotamiento laboral conocido como burnout. Este fenómeno se manifiesta a través del cansancio emocional, la despersonalización y una disminución en la satisfacción personal; lo cual podría resultar en una reducción en la calidad de la atención al paciente así como un incremento. Además de eso el agotamiento puede influir en la pérdida de días laborales y impactar adversamente en el bienestar global del personal médico comprometiendo tanto su bienestar personal como la eficacia y eficiencia del sistema de salud en totalidad García et al. (2020).

¿Cómo impacta el agotamiento profesional en la eficacia de atención al paciente y en la incidencia de errores médicos en los trabajadores de salud?

1.3. Justificación

El personal de enfermería es uno de los que consideraría que más agotamiento físico o mental puede conllevar, no es un secreto que quien convive tiempos más prolongados junto al paciente es el personal de enfermería, desde que ingresa hasta que le dan el alta o fallece, este cúmulo de emociones además del sinnúmero de actividades a realizar, turnos exhaustivos, turnos nocturnos, trabajo en días festivos y demás factores, hacen que el personal de enfermería sea uno de los principales afectados tanto física como emocionalmente y esto sin duda afecte a su calidad de vida o calidad de trabajo, es así que el revisar como mitigar estos efectos, ayudara sin duda a este noble grupo de trabajadores sanitarios.

El estudio de los niveles de cansancio, agotamiento y despersonalización entre los profesionales de la salud, es fundamental para comprender su impacto en el bienestar individual y en la calidad del cuidado que reciben los pacientes, la pandemia de COVID-19 ha acentuado estos problemas, poniendo de aliviar la urgente necesidad de analizar las condiciones laborales y emocionales que enfrentan estos profesionales día a día.

Evaluar el bienestar emocional no solo ayuda en la identificación de factores de riesgo, sino que también contribuye al entendimiento de las necesidades específicas de apoyo. Esta comprensión resulta fundamental para el diseño de estrategias de intervención que puedan atenuar los efectos adversos del estrés y la fatiga en el ámbito sanitario. Al enfocarse en la salud mental del personal de enfermería se pueden implementar medidas eficaces que reducirán las ausencias laborales y mejorarán la satisfacción laboral al tiempo que potenciarán la eficacia en el cuidado del paciente.

Los beneficios de prestar atención a la salud mental del personal de enfermería son múltiples y significativos, no solo impactan positivamente a los profesionales, sino que también se traducen en una mejor atención para los pacientes y en un sistema de salud más robusto. Un entorno laboral saludable y seguro es crucial para que los enfermeros se sientan respaldados y capaces de ofrecer la mejor atención posible; es vital reconocer que el bienestar emocional y físico del personal de salud está intrínsecamente ligado a la calidad de atención que brindan.

La exposición constante a altos niveles de estrés puede llevar al agotamiento profesional, lo que compromete no solo la salud de los enfermeros, sino también la seguridad del paciente. Esta situación puede resultar en eventos centinela, adversos o peores y también en aumento del absentismo laboral, creando un ciclo perjudicial tanto para los profesionales como para los pacientes.

En síntesis, el analizar la psiquis o equilibrio mental del personal de enfermería es un elemento crucial hacia la creación de un sistema de salud más resiliente y humanizado al abordar estos desafíos, se sientan las bases para un entorno donde los enfermeros se sientan apoyados y capacitados para brindar una atención de calidad a los pacientes, asegurando así un futuro más saludable para todos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Evaluar el estado mental del personal de salud en el Hospital MSR de Atocha-Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores del medio laboral que contribuyen al estrés en el personal de salud en su puesto de trabajo.
- Evaluar el grado de estrés del personal de salud mediante herramientas de medición Test de burnout.
- Proponer habilidades de intervención y programas de apoyo psicológico con el fin de incrementar el bienestar mental del personal de salud

1.5. Marco Teórico

1.5.1 Salud Mental

La salud integral de las personas se define como el bienestar total en todos sus aspectos, lo que incluye la salud mental como un componente fundamental junto con la salud física. Por ello, no es suficiente con abordar únicamente las enfermedades para garantizar el bienestar completo de cada individuo; también es crucial tener en cuenta su estado emocional (Hiriart, 2019).

1.5.2 Estado de Salud Mental

El concepto de bienestar mental se refiere a la manera en que una persona se siente y se mantiene a lo largo del tiempo mostrando diferentes emociones y su duración es prolongada ya sea por horas o incluso días (Universidad Técnica Particular de Loja [UTPL], 2020). Para lograr un bienestar mental positivo, es esencial establecer un equilibrio psicológico entre la persona y su entorno social y cultural, lo que facilita su participación en el trabajo y en la sociedad en su conjunto. La salud mental, que se refiere al bienestar emocional, es el estado que permite a las personas desarrollar su autoestima, felicidad, esperanza y una sensación de satisfacción con uno mismo.

En la época actual se tiende a asociar el bienestar emocional al desarrollo de una actitud positiva, a la manera adecuada de enfrentar los conflictos y a la disminución de factores desencadenantes de desórdenes en cuanto a salud mental. Es fundamental tener en cuenta que el equilibrio emocional se logra gracias a diversos factores que influyen en la estabilidad psicológica. Sin embargo, factores como la disminución al adaptarse a entornos diferentes, así como entornos laborales, académicos, sociales o familiares pueden afectarlo de manera negativa al añadir elementos estresantes que ponen en peligro la salud mental. Por esta razón resulta crucial reconocer nuestras propias emociones de forma adecuada para poder gestionarlas de manera que no afecten la integridad del personal enfermero (Pérez et al., 2020).

1.5.3 Bienestar psicológico

Se cree que el bienestar emocional abarca aspectos tanto sociales como psicológicos y subjetivos; también se señala que estas facetas incluyen la aceptación

personal a sensación de control sobre el entorno circundante, posiciones positivas, cambio personal, independencia y metas individuales.

Así, se puede concluir que el bienestar psicológico se fundamenta en la capacidad de identificar y manejar adecuadamente los estados de ánimo, lo que favorece la estabilidad mental. Además, las personas alcanzan este bienestar a través del esfuerzo que dedican para cumplir con los ideales que se han marcado en sus vidas (Ruiz-Domínguez y Blanco-González, 2019).

El bienestar social se refiere a la forma en que valoramos nuestras experiencias y el desarrollo dentro de una comunidad. Es fundamental distinguir entre lo social y lo individual, así como entre la realidad objetiva y nuestra percepción subjetiva. Ambos aspectos son claves para mantener una buena salud y estabilidad emocional, este se compone de cinco dimensiones, siendo la primera la integridad social. Esta dimensión evalúa la calidad de las relaciones interpersonales en una comunidad. Si las personas sienten un fuerte sentido de pertenencia a su grupo, es probable que experimenten un mayor bienestar (Keyes, 2020).

La aceptación social es la segunda dimensión del bienestar social, y se refiere al nivel de afecto, aceptación y empatía que mostramos hacia los otros. La tercera dimensión, por otro lado, es la contribución social, que está vinculada al sentido de utilidad y al efecto positivo que sentimos al hacer aportes a la sociedad.

La cuarta dimensión, denominada actualización social, se apoya en la confianza de que las instituciones están diseñadas para impulsar el avance social, lo que permite el crecimiento y desarrollo de la comunidad. Por último, la quinta dimensión es la coherencia social, que aborda cómo entendemos el entorno en el que vivimos (Keyes, 2020).

1.5.4 Niveles de Salud Mental

1.5.4.1 Floreciente

Se considera que hay un estado de bienestar cuando se experimentan altos niveles de salud emocional, psicológica y social. Esto se traduce en una constante expresión de emociones positivas, felicidad y satisfacción en la vida. Además, en este estado, se observa la ausencia de trastornos o problemas de salud mental (Arias, 2017).

1.5.4.2 Languideciente

Las personas con un período de salud mental deficiente suelen experimentar poco malestar, pero manifiestan síntomas como insatisfacción y frustración con su vida. Según Arias (2017), quienes se encuentran en esta situación tienen mayor riesgo de desarrollar alteraciones mentales.

Investigaciones sobre la pandemia de COVID-19 revelan que el personal de salud ha enfrentado diversos trastornos mentales, que se definen como condiciones que cumplen con criterios clínicos para un diagnóstico. Estos trastornos afectan las áreas emocionales, conductual y cognitiva, generando malestar en las relaciones interpersonales y laborales. Además, la presencia de un trastorno mental dificulta el desarrollo personal adecuado (Rojas-Bernal et al., 2018).

Particularmente, los enfermeros y enfermeras presentan habitualmente unos índices altos de enfermedades relacionadas a su trabajo, tales como depresión y constante trabajo en el cuidado de pacientes graves con COVID-19 y otras enfermedades complejas. Esta situación provoca ansiedad y síntomas de tristeza, lo que puede generar problemas tanto en su vida personal como en el entorno laboral (Urpeque, 2020).

1.5.5 Síndrome de Burnout

Este síndrome resulta de la exposición prolongada al estrés laboral y se manifiesta en tres áreas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

El estrés laboral entre los enfermeros y enfermeras se ha convertido en una pandemia afectando de manera significativa su salud física, mental y emocional, este problema no solo repercute en el bienestar individual de quienes ejercen esta noble profesión, sino que también impacta negativamente en la calidad y en la eficiencia del sistema de salud en general (Zurita Avalos, L. A., & Inca Ramos, K. E. 2024).

A pesar de los esfuerzos por garantizar sus derechos laborales, la realidad es que su plena implementación ha sido insuficiente, investigaciones previas, como la de Ana Atika Helmi Vida, han evidenciado la violación de los derechos de los trabajadores nocturnos. Así mismo, estudios posteriores realizados por Ivana Dian Kristanti han puesto de manifiesto que la protección otorgada a los profesionales de enfermería que laboran

durante la noche no alcanza niveles óptimos (Zurita Avalos, L. A., & Inca Ramos, K. E. 2024).

En el contexto de Ecuador, el estrés en los profesionales de enfermería se ve intensificado por una serie de factores específicos que configuran un entorno complejo y desafiante, uno de los problemas más destacados es la alta carga de trabajo, derivada del exceso de pacientes.

La proporción de pacientes por enfermero es un factor fundamental que afecta la calidad de la atención y los resultados de salud. En Ecuador, el estudio del promedio de pacientes asignados a cada enfermero ha revelado cifras preocupantes en los últimos años, en contraste con las recomendaciones establecidas a nivel internacional. Según la Organización Mundial de la Salud (2020), se sugiere que un enfermero debería atender entre 4 a 6 pacientes en un entorno hospitalario, dependiendo de la complejidad de los casos y del nivel de atención requerido. Sin embargo, en Ecuador, esta cifra es significativamente más alta.

Un estudio realizado por la Universidad Central del Ecuador (2021) revela que, en contextos hospitalarios, un enfermero puede llegar a atender hasta 12 pacientes en turnos de atención general, este número se eleva aún más en situaciones de emergencia o durante crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19, donde se han reportado promedios de hasta 15 pacientes por enfermero. Esta carga excesiva no solo compromete la calidad de atención, sino que también aumenta el riesgo de burnout entre los profesionales de enfermería, afectando su bienestar emocional y, en consecuencia, la atención que brinda a los pacientes.

Comparativamente, a nivel mundial, muchos países han establecido normativas que buscan regular la carga de trabajo de los enfermeros, en países desarrollados, como Suecia y Noruega, el promedio de pacientes por enfermero se sitúa en torno a 5 a 6 pacientes, permitiendo una mejor supervisión del estado de salud de cada paciente (OMS, 2020). Este enfoque no solo mejora los resultados en salud, sino que también contribuye a una mejor respuesta, reduciendo la rotación de personal y el agotamiento emocional (Hakanen & Schaufeli, 2019).

La carga elevada de pacientes en Ecuador plantea serios desafíos, según un informe del Ministerio de Salud Pública (2022), “La falta de personal calificado y la infraestructura inadecuada en muchos hospitales contribuyen a esta situación”. A pesar de los esfuerzos por mejorar la formación y contratación de profesionales de la salud, la brecha entre la demanda de atención y la capacidad del sistema de salud sigue siendo significativa, esto se traduce en un aumento en las complicaciones médicas y en la insatisfacción de los pacientes, quienes a menudo sienten que no reciben la atención que requieren (Bacalao, 2021).

En Ecuador, el número promedio de pacientes por enfermero es alarmantemente alto en comparación con las recomendaciones internacionales. Esta situación no compromete únicamente al tipo de atención recibida en cuanto a su calidad, sino también afecta a la salud mental y/o emocional. Para que este sistema actual mejore, es sumamente importante que las autoridades a nivel político implementen normas que faciliten la contratación de más personal de enfermería y promuevan un ambiente laboral que priorice el bienestar de ambos, tanto de los profesionales como de los pacientes.

Otro factor relevante son las largas jornadas laborales; cada profesional trabaja un promedio de 12 horas al día, a menudo sin los descansos adecuados, esta situación contribuye a la fatiga crónica, el agotamiento físico y mental, así como a la dificultad para equilibrar la vida laboral y personal. Zurita Avalos, L. A., & Inca Ramos, K. E. (2024).

Para la muestra tenemos este testimonio de un enfermero en lo cual comentó lo siguiente: En una reciente entrevista realizada en el Hospital General “Gonzales Suarez” de Quito-Ecuador, un enfermero con más de diez años de experiencia en el área de cuidados intensivos compartió su perspectiva sobre los efectos del trabajo exhaustivo en su estado mental. A continuación, se presenta un resumen de sus reflexiones.

"Desde que empecé a trabajar en el hospital, siempre supe que la enfermería sería una profesión desafiante. Sin embargo, lo que he experimentado en los últimos años, sobre todo en el paso del COVID-19, ha sido abrumador. La carga de trabajo ha aumentado significativamente; en ciertas ocasiones, he tenido que atender hasta 15 pacientes en un

solo turno. Esta situación no solo es física, sino también emocionalmente agotadora", comentó el enfermero, quien prefirió mantener su nombre en el anonimato.

El profesional destacó que el estrés constante y la presión de tomar decisiones críticas en situaciones de vida o muerte han afectado su bienestar mental. "He notado cambios en mi estado emocional. A menudo me siento ansioso y, en ocasiones, me cuesta desconectarme del trabajo cuando llego a casa. El agotamiento me ha llevado a tener dificultades para concentrarme ya experimentar insomnio", relató.

Además, el enfermero mencionó cómo el entorno laboral, marcado por la falta de recursos y personal, ha contribuido a su estado mental. "La escasez de insumos y la alta rotación de personal generan un ambiente de trabajo muy tenso. No tengo el tiempo suficiente para ofrecer la atención que mis pacientes merecen, lo que me hace sentir culpable y frustrado", explicó.

Este testimonio resalta la importancia de abordar el bienestar mental de los profesionales de enfermería, una necesidad que ha sido reconocida por la literatura reciente. Según un estudio de García et al. (2021), el burnout y el estrés postraumático son comunes entre los enfermeros que trabajan en entornos de alta presión, lo que resalta la urgencia de implementar programas de apoyo psicológico en hospitales.

"Lo que más deseo es poder brindar una atención de calidad sin sentirme abrumador. Espero que las autoridades tomen en cuenta la salud mental de los profesionales de la salud y que se implementen cambios que nos permitan trabajar de manera más sostenible", concluyó el enfermero.

En contraste podemos observar lo siguiente: La relación entre el síndrome de burnout y el riesgo de suicidio es un área de creciente preocupación. Un estudio realizado en internos de medicina en Perú encontró que el 35% de los participantes presentaban tanto síntomas de burnout como riesgo suicida. Este estudio reveló que el cansancio emocional y la despersonalización estaban significativamente relacionados con el riesgo suicida (Cruz & Dipaz, 2022). Además, se ha observado que los médicos son más propensos a experimentar altos niveles de estrés y burnout, lo que puede aumentar su vulnerabilidad a pensamientos suicidas y otros problemas de salud mental.

Este síndrome está en aumento significativo y gradual no solo en los profesionales de salud, sino en todos, haciendo hincapié en los estudiantes, deben competir con el alto número de profesionales que se gradúan de manera constante al creciente desempleo y faltas de oportunidad sobre todo si no llegar a tener experiencia, llegando a una despersonalización y disminución en su realización personal, pudiendo llegar incluso a tendencias suicidas en los peores casos.

Se han notado estadísticas alarmantes en Ecuador, se ha documentado que el estrés laboral y esta patología pueden llevar a pensamientos suicidas, lo que subraya la necesidad de efectuar estrategias de prevención y apoyo psicológico para los profesionales de la salud y los estudiantes (Villafuerte & Delgado, 2020).

CAPÍTULO II

2. Metodología y técnicas de investigación

2.1 Diseño metodológico.

El presente estudio de investigación tiene un diseño no experimental y transversal, en el cual se estudiará el problema del estado mental en el ámbito de la enfermería sin la manipulación de variables. Este estudio se llevará a cabo entre octubre de 2024 y marzo de 2025. Además, se adoptará un enfoque cuantitativo, que permitirá la recolección y análisis de datos numéricos relacionados con las variables de interés. A través de instrumentos de medición adecuados, se buscará evaluar de manera objetiva y precisa el estado mental de los profesionales de enfermería, proporcionando así información valiosa para comprender mejor su bienestar psicológico y su impacto en la práctica profesional.

2.2. Enfoque de investigación.

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, ya que recogerá y analizará datos relacionados con las variables. Estos resultados se obtendrán mediante la aplicación de instrumentos que ayuden a evaluar de manera científica y precisa el estado mental de los Enfermeros.

2.3. Cuestionario o Instrumentos Utilizados

Se utilizó el Cuestionario Burnout, el cual ha sido validado anteriormente y aplicado en estudios previos. Este cuestionario está compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones que examinan las emociones y actitudes del profesional en su entorno laboral, con el objetivo de evaluar el desgaste profesional. El test mide tanto la frecuencia como la intensidad del Burnout, abordando las tres dimensiones del síndrome.

Cansancio emocional: Evalúa la experiencia de agotamiento emocional debido a las exigencias laborales. Esta sección incluye 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) con una puntuación máxima de 54.

Despersonalización: Mide el grado en que la persona muestra actitudes de frialdad y distanciamiento hacia colegas y clientes, así como una reducción en la empatía. Esta subescala consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) y tiene una puntuación máxima de 30.

Realización personal: Analiza los sentimientos de autoeficacia y satisfacción personal en el ámbito laboral. Está formada por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) con una puntuación máxima de 48.

Rangos de medida de la escala

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.

Para evaluar la fiabilidad de la encuesta utilizada en la recolección de datos sobre el estado mental del personal asistente en Consulta Externa, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. Este análisis se llevó a cabo utilizando el programa de análisis estadístico PSPP, que permite realizar evaluaciones de fiabilidad de manera eficiente y precisa. El alfa de Cronbach es un indicador que mide la consistencia interna de los ítems de la encuesta, proporcionando un valor que oscila entre 0 y 1, donde valores superiores a 0.7 son generalmente considerados como aceptables.

En este caso el resultado fue de 0.85, garantizando que los ítems de la encuesta están alineados y midan de manera coherente el constructo que se evaluó, lo que a su vez refuerza la validez de los resultados obtenidos. De esta manera, se asegura que los datos recopilados son confiables y pueden ser utilizados para realizar inferencias significativas sobre el estado mental del personal de enfermería en la institución.

2.4. Población

El personal asistente que labora durante la jornada matutina y vespertina en Consulta Externa de la institución de salud está compuesto por 45 personas. Para la obtención de información sobre el estado mental de estos profesionales, se utilizó un instrumento basado en una encuesta. Esta herramienta permitió recopilar datos relevantes de manera sistemática, facilitando así el análisis cuantitativo de las variables de interés y

contribuyendo a una comprensión más profunda del bienestar del personal en su entorno laboral.

2.5. Muestreo

Quienes hayan cumplido con los criterios de inclusión, en este caso se tomó en cuenta a 45 personas quienes son el 100% de la población a quienes se aplicaron el test de manera favorable.

2.5.1. Criterios de Inclusión de los Participantes

- Participantes con edades superiores de 26 años.
- Participantes que acepten participar en el estudio mediante un consentimiento informado.
- Participante que sea trabajador del Hospital MSR Atocha-Ambato.

2.5.2. Criterios de Exclusión de los Participantes

- Participantes con edades inferiores de 25 años
- Participantes que no autoricen participar en el estudio por no tener la firma en el consentimiento informado.
- Participante con alguna enfermedad o limitación que le imposibilite participar en el estudio.

2.6 Recursos

2.6.1. Recursos Humanos:

- Tutores del ISTE.
- Autores de este proyecto.
- Personal de salud del Hospital.
- Personal administrativo y Autoridades del Hospital.

2.6.2. Recursos Materiales:

- Impresora.
- Anillados.
- Empastado.
- Material de oficina.

2.6.3. Recursos Económicos:

Descripción	Costo unitario	Costo
Impresiones	0.20 ctvos	5.00 usd
Anillados	1.50 usd	3.50usd
Empastado	20 usd	20 usd
Total		28.50

Nota. Elaboración propia, (2025).

2.6.4. Recursos Tecnológicos:

- Computadora.
- Celulares.
- Base de datos.
- Internet.
- Software de Presentación (PowerPoint).
- Recursos de Investigación (Google Scholar).

CAPÍTULO III

3.1. Tabulación e Interpretación de Encuestas

Tabla 1.

Variables planteadas

	Válido	Perdidos
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	45	0
Me siento cansado al final de mi jornada	45	0
Fatiga ante un nuevo día de trabajo	45	0
Facilidad de comprensión a los pacientes	45	0
Falta de interés del aprendizaje de alumnos	45	0
Trabajar con alumnos	45	0
Eficacia del tratamiento	45	0
Siento desgaste	45	0
Influyo positivamente en los pacientes	45	0
Me he vuelto insensible	45	0
Endurecimiento emocional	45	0
Me siento con mucha energía	45	0
Frustración en el trabajo	45	0
Demasiadas horas de trabajo	45	0

No me preocupa si el paciente mejora	45	0
Trabajar con personas produce estrés	45	0
Crear un ambiente agradable de trabajo	45	0
Motivado después de trabajar	45	0
Sentimiento de conseguir metas en el trabajo	45	0
Sentirse al límite de manera diaria	45	0
Tratar los problemas con calma	45	0
Siento culpa de los problemas de los pacientes	45	0

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Se puede notar las variables de las preguntas realizadas a los encuestados en numero de 45 personas, no se evidencia ningún dato perdido.

Tabla 2.

Nivel de Agotamiento

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

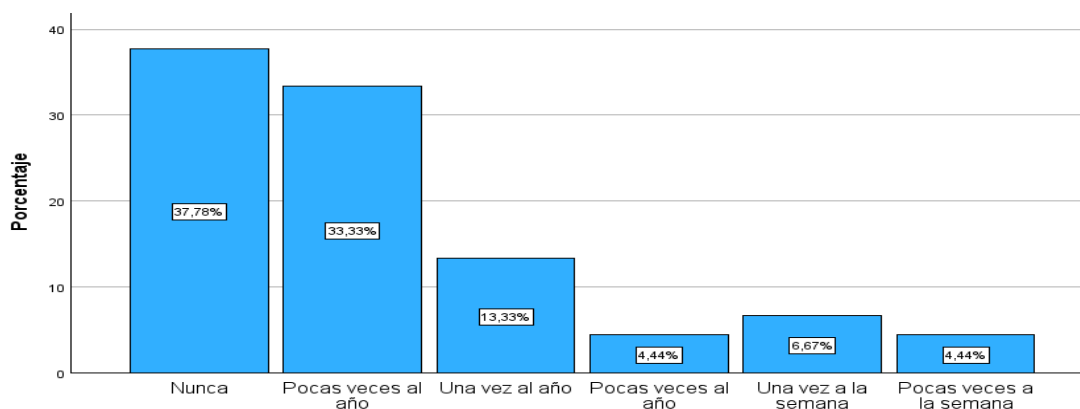
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	37,8	37,8	37,8
Pocas veces al año	15	33,3	33,3	71,1
Una vez al año	6	13,3	13,3	84,4
Pocas veces al mes	2	4,4	4,4	88,9
Una vez a la semana	3	6,7	6,7	95,6
Pocas veces a la semana	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 1.

Nivel de Agotamiento

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Como se puede observar según el resultado de los encuestados el 37,78% nunca se ha sentido emocionalmente agotado por el trabajo, seguido por el 33,3% que se siente agotado pocas veces al año, también se encontró que el 13,33% se ha sentido agotado una vez al año, otro grupo con el 4,44% manifestó que se siente agotado pocas veces al año, el 6,67% se ha sentido agotado una vez a la semana y finalmente el 4,44% se ha sentido agotado pocas veces a la semana.

Tabla 3.

Cansancio del trabajador

Me siento cansado al final de mi jornada

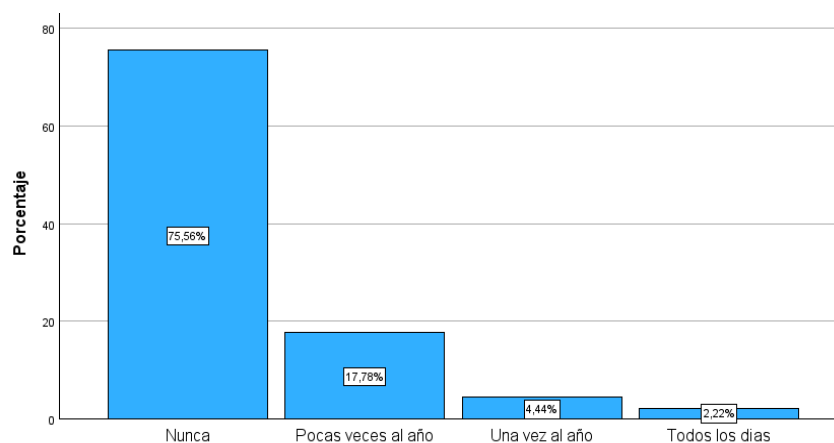
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Nunca	34	75,6	75,6	75,6
o	Pocas veces al año	8	17,8	17,8	93,3
	Una vez al año	2	4,4	4,4	97,8
	Todos los días	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 2.

Cansancio del trabajador

Me miento cansado al final de mi jornada.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Como se puede ver en el gráfico presenta el 75,56% se ha sentido cansado al final de la jornada, por otro lado, el 17,78% se ha sentido cansado pocas veces al año al final de la jornada, seguido por el 4,44% que una vez al año se ha sentido cansado, finalmente el 2,22% se ha sentido cansado todos los días durante la jornada.

Tabla 4.

Nivel de fatiga

Fatiga ante un nuevo día de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	25	55,6	55,6	55,6
Pocas veces al año	8	17,8	17,8	73,3
Una vez al año	11	24,4	24,4	97,8
Todos los días	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 3.

Nivel de fatiga

Fatiga ante un nuevo día de trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Los valores presentados muestran que el 55,56% nunca ha tenido fatiga a un nuevo día de trabajo, seguido con el 17,78 que ha presentado fatiga pocas veces al año, a diferencia del 24,44% que una vez al año ha sentido fatiga ante un nuevo día de trabajo y finalmente el 2,22% presentó fatiga todos los días.

Tabla 5.

Facilidad de comprensión a los pacientes

Facilidad de comprensión a los pacientes

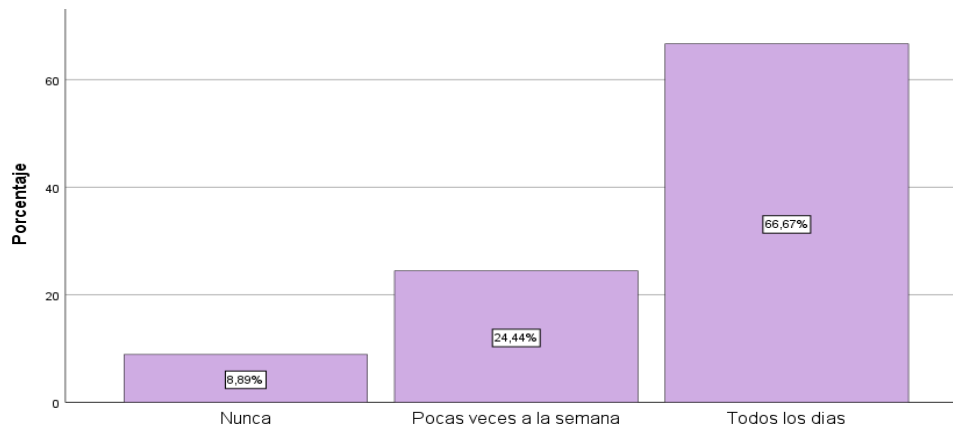
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Pocas veces a la semana	11	24,4	24,4	33,3
Todos los días	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025)

Gráfico 4.

Comprensión a los pacientes

Facilidad de comprensión a los pacientes



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Al observar el gráfico, es evidente que solo el 8,89% nunca tuvo facilidad de comprensión a los pacientes, seguido con el 24,44% que pocas veces a la semana tuvo comprensión a los pacientes, sin embargo, el 66,67% en su gran mayoría pudo comprender a los pacientes todos los días.

Tabla 6.

Empatía

Falta de empatía al trato con estudiantes

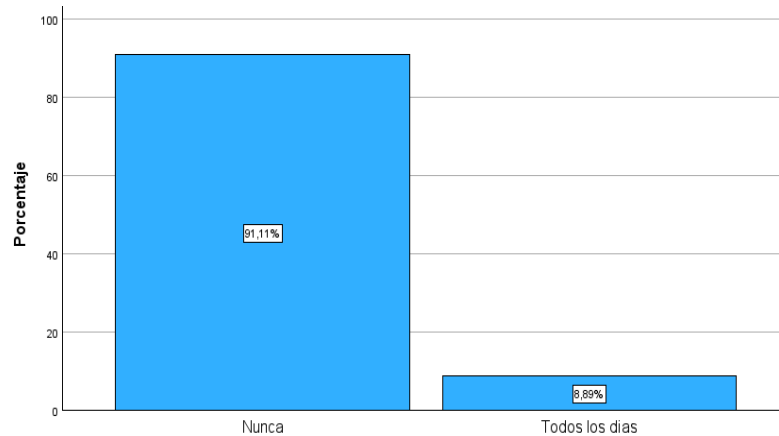
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	41	91,1	91,1	91,1
	Todos los días	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 5.

Empatía

Falta de empatía al trato con el trato con estudiantes



Nota: Elaboración Propia, (2025).

En términos de datos, se puede apreciar que el 91,11% nunca ha tenido falta de empatía al trato con estudiantes, en comparación con el 8,89% que todos los días tuvo este sentimiento.

Tabla 7.

Cansancio diario

Trabajar con alumnos

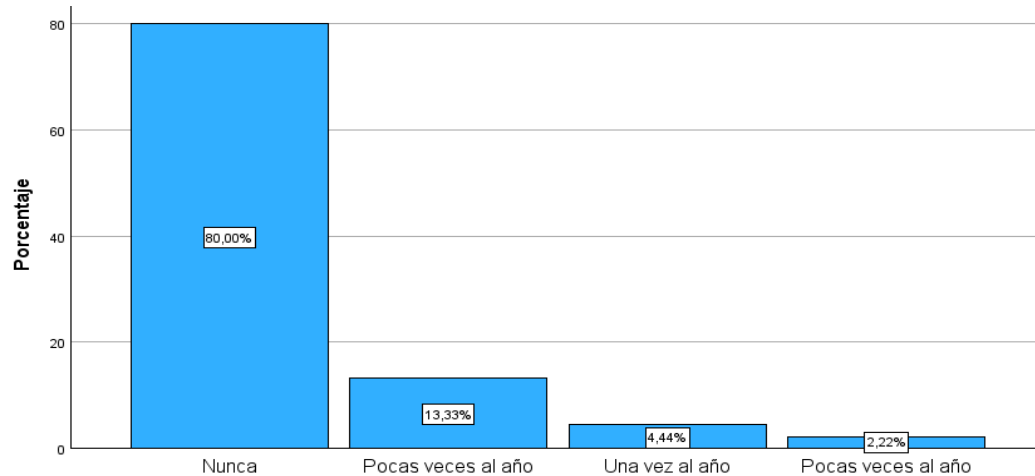
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	36	80,0	80,0	80,0
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	93,3
Una vez al año	2	4,4	4,4	97,8
Pocas veces al año	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 6.

Cansancio diario

Trabajar con alumnos



Nota: Elaboración Propia, (2025).

En este gráfico es fundamental destacar que el 80,00% nunca ha trabajado con alumnos, seguido con el 13,33% solamente ha trabajado con estudiantes pocas veces al año, también se encuentra el 4,44% que una vez al año trabajó con alumnos y en menor porcentaje el 2,22% trabajo solo pocas veces al año.

Tabla 8.

Eficacia

Eficacia del tratamiento

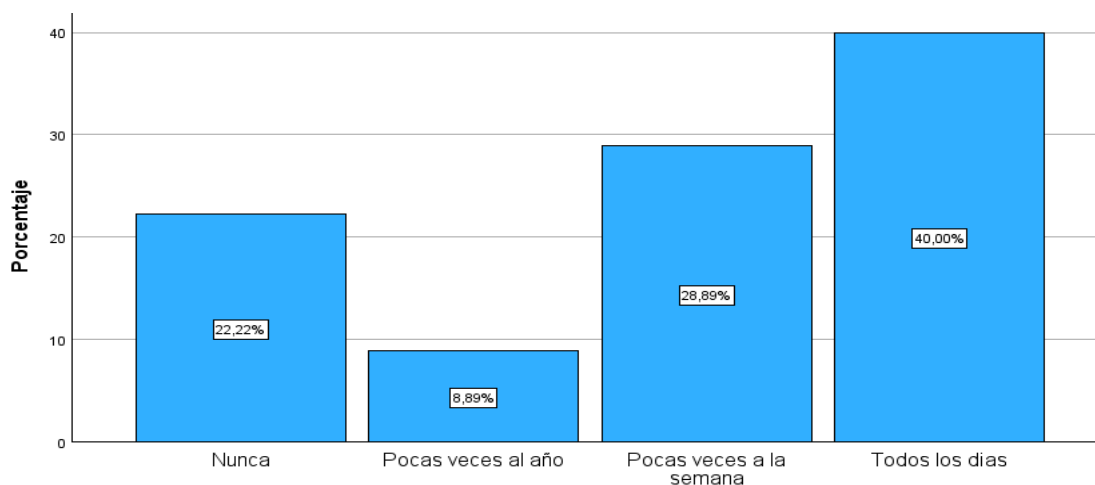
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	22,2	22,2	22,2
	Pocas veces al año	4	8,9	8,9	31,1
	Pocas veces a la semana	13	28,9	28,9	60,0
	Todos los días	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 7.

Eficacia

Eficacia del tratamiento



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Para comenzar el gráfico presenta el 22,22% que nunca han tenido eficacia en el tratamiento, mientras que el 8,89% pocas veces al año su tratamiento ha sido eficaz, por otro lado, con el 28,89% su tratamiento ha sido efectivo pocas veces a la semana, finalmente el 40,00% ha tenido un tratamiento eficaz todos los días.

Tabla 9.

Desgaste

Siento desgaste

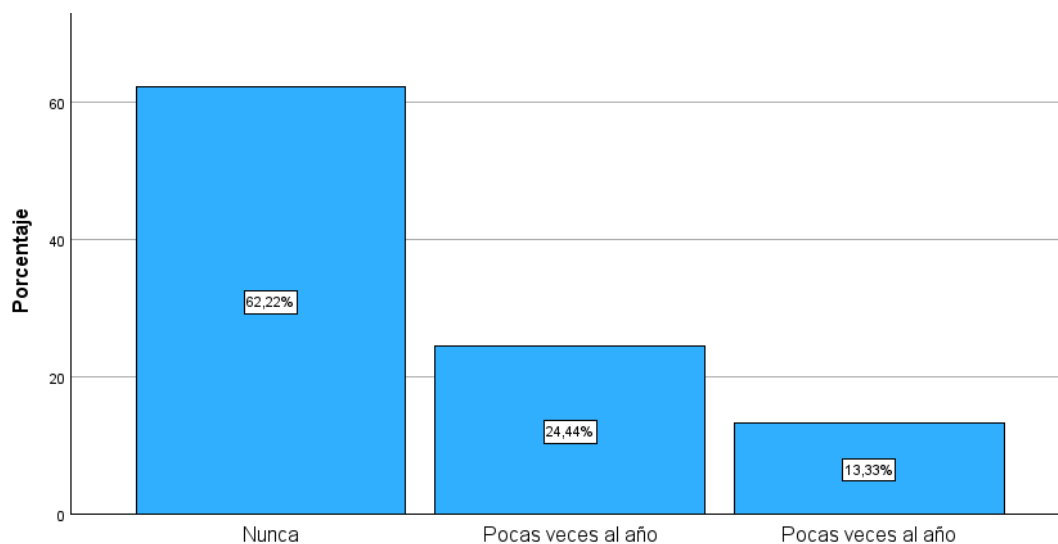
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	28	62,2	62,2	62,2
Pocas veces al año	11	24,4	24,4	86,7
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 8.

Desgaste

Siento desgaste



Nota: Elaboración Propia, (2025).

En primer lugar, es importante observar que el 62,22% nunca ha sentido desgaste, en comparación con el 24,44% que solo pocas veces al año ha presentado desgaste y pocas veces al año ha sentido desgaste con el 43,33%.

Tabla 10.

Influencia

Influyo positivamente en los pacientes

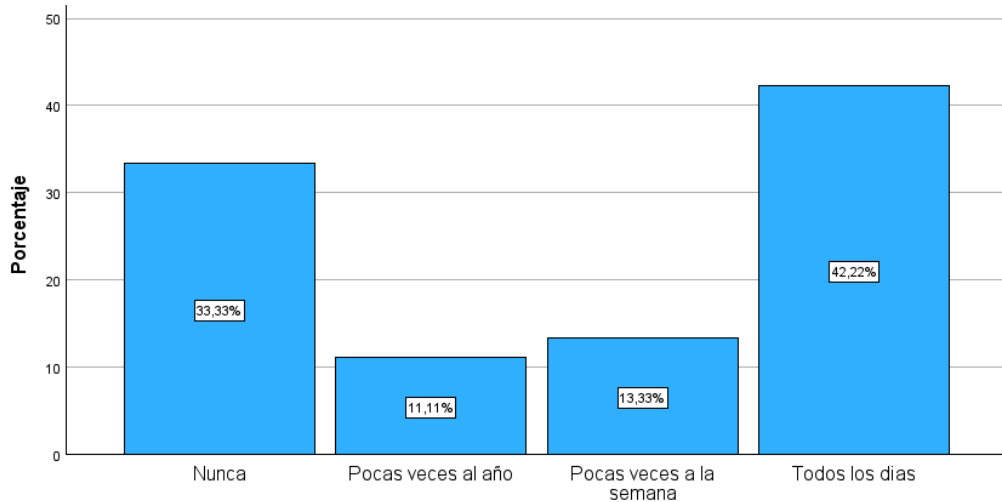
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	33,3	33,3	33,3
	Pocas veces al año	5	11,1	11,1	44,4
	Pocas veces a la semana	6	13,3	13,3	57,8
	Todos los días	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 9.

Influencia

Influyo positivamente en los pacientes.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Al observar el gráfico, es evidente que la mayoría de los encuestados con el 42,22% sienten que influyen positivamente en los pacientes todos los días, mientras que el 33,33% no siente que lo hagan nunca, seguido del 13,33% que solamente pocas veces a la semana influyó en los pacientes de manera positiva y finalmente el 11,11% siente que influyó pocas veces al año.

Tabla 11.

Insensibilidad

Me he vuelto insensible

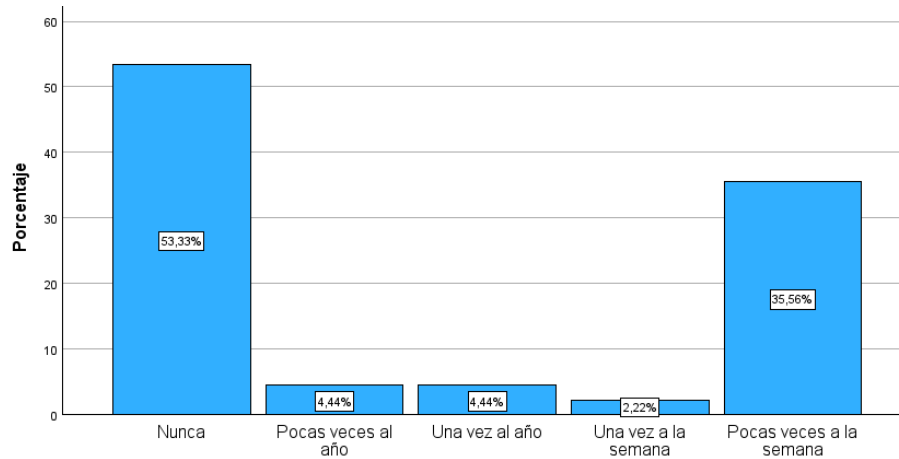
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	24	53,3	53,3	53,3
Pocas veces al año	2	4,4	4,4	57,8
Una vez al año	2	4,4	4,4	62,2
Una vez a la semana	1	2,2	2,2	64,4
Pocas veces a la semana	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 10.

Insensibilidad

Me he vuelto insensible.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

La barra más alta, con el 53,33% corresponde a que nunca se sintió insensible, en contraste con el 4,44% que pocas veces al año y una vez al año consideran que han experimentado insensibilidad, seguido del 2,22 que una vez a la semana tuvo este sentimiento, finalmente el 35,56% pocas veces a la semana se ha vuelto insensible.

Tabla 12.

Endurecimiento emocional

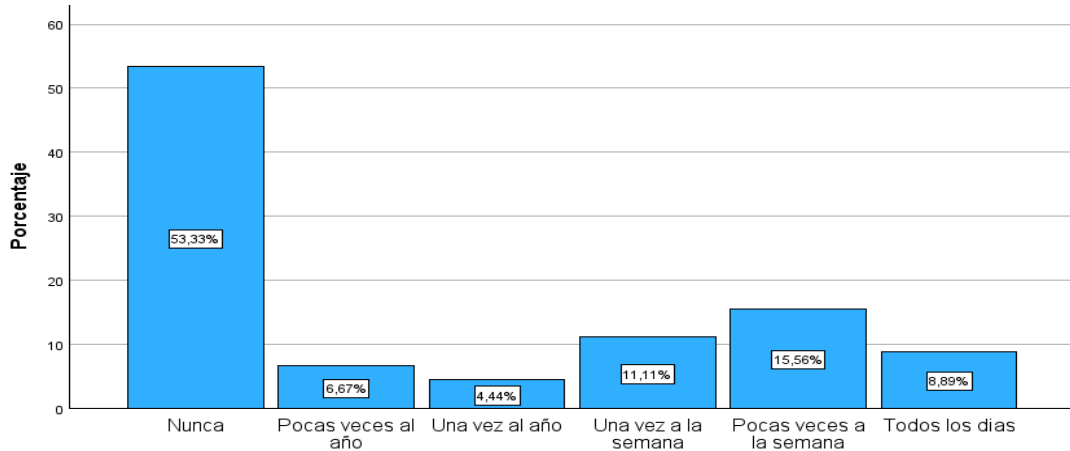
Endurecimiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	24	53,3	53,3	53,3
Pocas veces al año	3	6,7	6,7	60,0
Una vez al año	2	4,4	4,4	64,4
Una vez a la semana	5	11,1	11,1	75,6
Pocas veces a la semana	7	15,6	15,6	91,1
Todos los días	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 11.

Endurecimiento Emocional



Nota: Elaboración Propia, (2025).

Se puede ver que el 53.3% de los encuestados nunca ha sentido endurecimiento personal ante su trabajo, mientras que el 6.67% manifiesta que pocas veces se ha identificado, 44% en una frecuencia de una vez por año, 11.1% en razón de una vez por semana, 15.5% pocas veces a la semana y el 8.89% que lo ha sentido de manera diaria.

Tabla 13.

Energía

Me siento con mucha energía

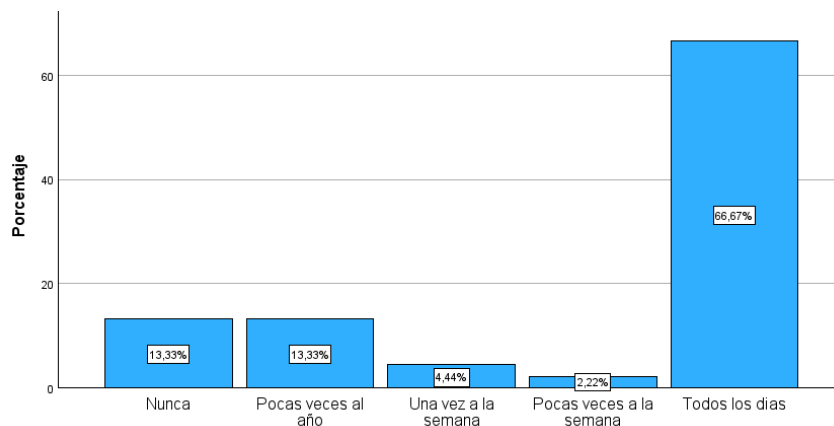
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	13,3	13,3	13,3
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	26,7
Una vez a la semana	2	4,4	4,4	31,1
Pocas veces a la semana	1	2,2	2,2	33,3
Todos los días	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 12.

Energía

Me siento con mucha energía.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El presente gráfico presenta la barra más alta con el 66,67% lo que indica que una gran mayoría de los participantes se siente energizada de manera constante, en comparación con el 13,33% en las categorías de nunca y pocas veces al año, lo que refleja que un pequeño grupo no se siente con energía, la opción de una vez a la semana con 4,44% indica insatisfacción con la energía porque se da e manera ocasional y finalmente el 2,22% sugiere que hay un grupo que experimenta energía de forma irregular.

Tabla 14.

Frustración en el trabajo

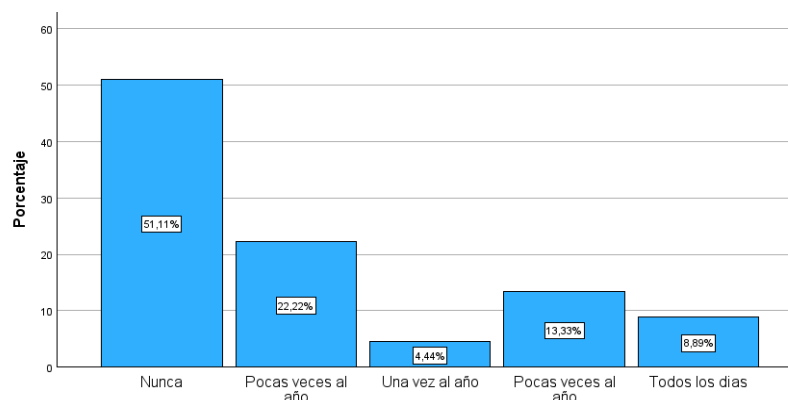
Frustración en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	51,1	51,1	51,1
	Pocas veces al año	10	22,2	22,2	73,3
	Una vez al año	2	4,4	4,4	77,8
	Pocas veces al año	6	13,3	13,3	91,1
	Todos los días	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 13.

Frustración en el trabajo



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico muestra que el 51.11% de los encuestados nunca experimenta frustración en el trabajo, lo que sugiere un ambiente laboral positivo. Sin embargo, el 22.22% siente frustración pocas veces al año, y el 13.33% lo experimenta algunas veces al mes. Por otro lado, el 8.99% reporta frustración diaria. Aunque la mayoría se siente satisfecha, es crucial abordar las preocupaciones de quienes experimentan frustración con más frecuencia para mejorar el bienestar laboral.

Tabla 15.

Duración del trabajo

Demasiadas horas de trabajo

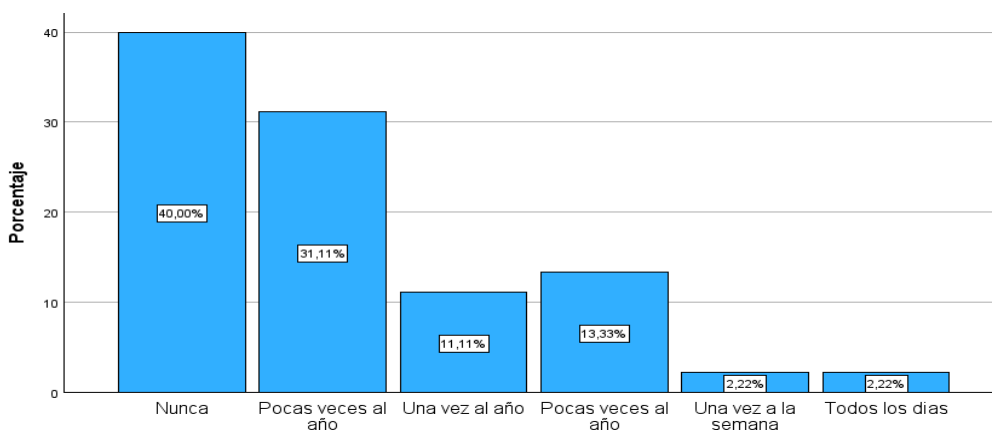
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	40,0	40,0	40,0
	Pocas veces al año	14	31,1	31,1	71,1
	Una vez al año	5	11,1	11,1	82,2
	Pocas veces al año	6	13,3	13,3	95,6
	Una vez a la semana	1	2,2	2,2	97,8
	Todos los días	1	2,2	2,2	100,0
	Total		45	100,0	100,0

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 14.

Duración del trabajo

Demasiadas horas de trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El siguiente gráfico muestra que el 40% correspondiente a nunca no percibe que su carga laboral sea excesiva, por otro lado, el 31,11% pocas veces al año su carga laboral puede ser excesiva, seguido con el 13,33% que pocas veces al año no experimenta una presión constante de horas de trabajo excesivas, el 11,11% ha experimentado una vez al año demasiadas horas de trabajo, y finalmente el 2,22% con un bajo porcentaje presenta una percepción predominantemente positiva sobre la carga laboral.

Tabla 16.

Despreocupación

No me preocupa si el paciente mejora

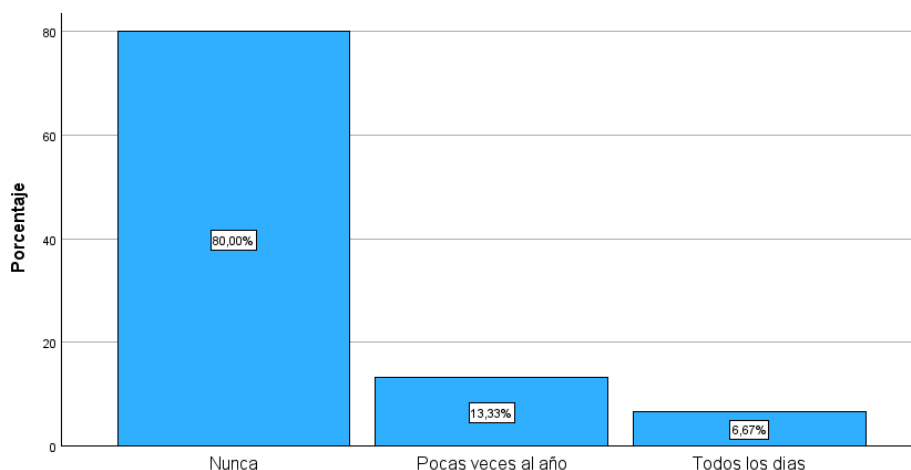
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	36	80,0	80,0	80,0
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	93,3
Todos los días	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 15.

Despreocupación

No me preocupa si el paciente mejora.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico indica que el 80% de los encuestados no se preocupa por si el paciente mejora, lo que sugiere una percepción de confianza en el tratamiento o en los resultados. Solo el 13.33% se preocupa pocas veces al año y un 6.67% lo hace todos los días. Esto podría reflejar una actitud generalizada de satisfacción con el proceso, aunque sería importante investigar las razones detrás de la preocupación de los otros encuestados.

Tabla 17.

Estrés interpersonal

Trabajar directamente con la persona me produce estrés

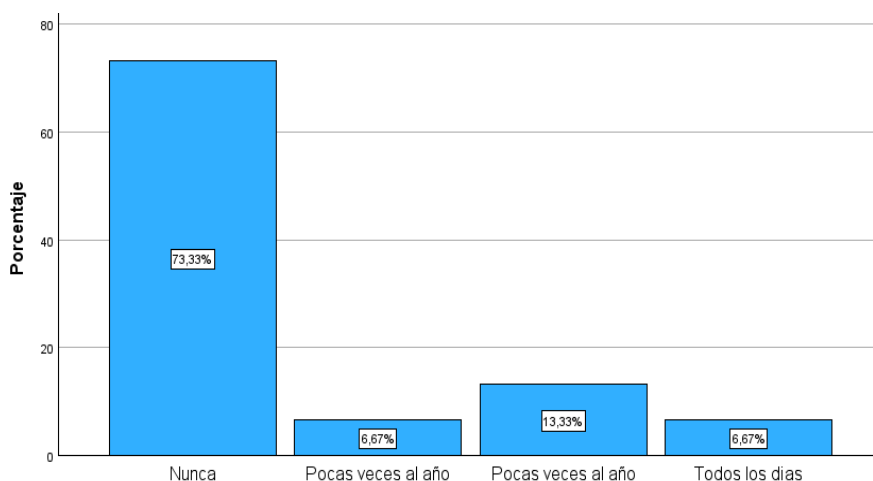
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	33	73,3	73,3	73,3
Pocas veces al año	3	6,7	6,7	80,0
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	93,3
Todos los días	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 16.

Estrés interpersonal

Trabajar directamente con las personas me produce estrés.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico muestra que el 73.33% de los encuestados no siente estrés al trabajar directamente con personas, indicando una experiencia laboral mayormente positiva. Sin embargo, un 6.67% reporta estrés diario, y un 13.33% lo experimenta pocas veces al año. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente cómoda, hay un grupo que enfrenta desafíos en su interacción laboral.

Tabla 18.

Ambiente laboral

Facilidad de crear un ambiente favorable de trabajo

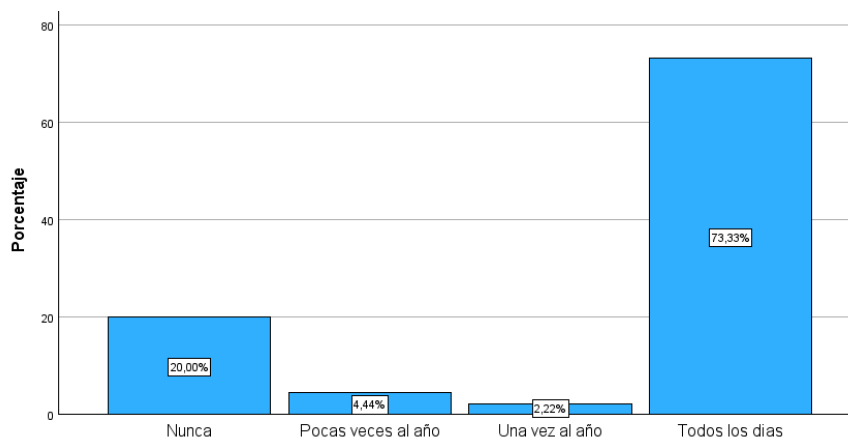
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	20,0	20,0	20,0
Pocas veces al año	2	4,4	4,4	24,4
Una vez al año	1	2,2	2,2	26,7
Todos los días	33	73,3	73,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 17.

Ambiente laboral

Facilidad de crear un ambiente favorable de trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico revela que el 73.33% de los encuestados afirma que puede crear un ambiente de trabajo favorable todos los días, lo que indica una fuerte capacidad para fomentar un entorno positivo. Sin embargo, el 20% dice que nunca lo logra y solo un 4.44% lo hace una vez al año. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente competente en este aspecto, hay un grupo significativo que enfrenta dificultades para mejorar su entorno laboral.

Tabla 19.

Motivación

Motivación al realizar un trabajo

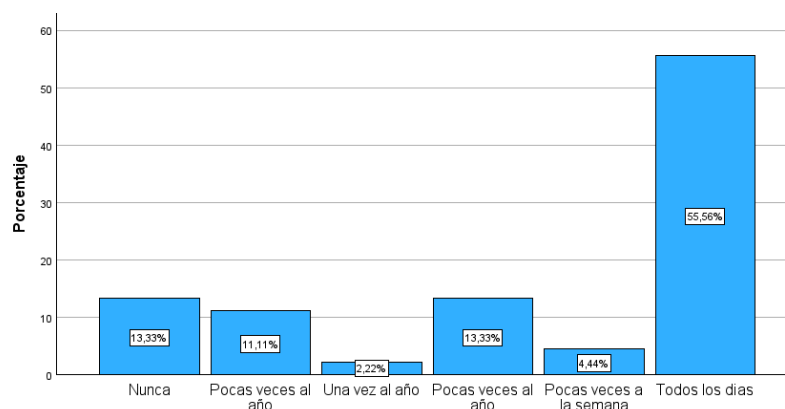
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,3	13,3	13,3
	Pocas veces al año	5	11,1	11,1	24,4
	Una vez al año	1	2,2	2,2	26,7
	Pocas veces al año	6	13,3	13,3	40,0
	Pocas veces a la semana	2	4,4	4,4	44,4
	Todos los días	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 18.

Motivación

Motivación al realizar un trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico muestra que el 55.56% de los encuestados se siente motivado a trabajar todos los días, lo que indica una actitud generalmente positiva hacia su labor. Sin embargo, un 13.33% nunca se siente motivado, y hay un 11.11% que lo experimenta pocas veces al año. Esto sugiere que, aunque la mayoría está motivada, un porcentaje significativo enfrenta desafíos que afectan su impulso laboral.

Tabla 20.

Logros

Siento conseguir cosas valiosas de este trabajo

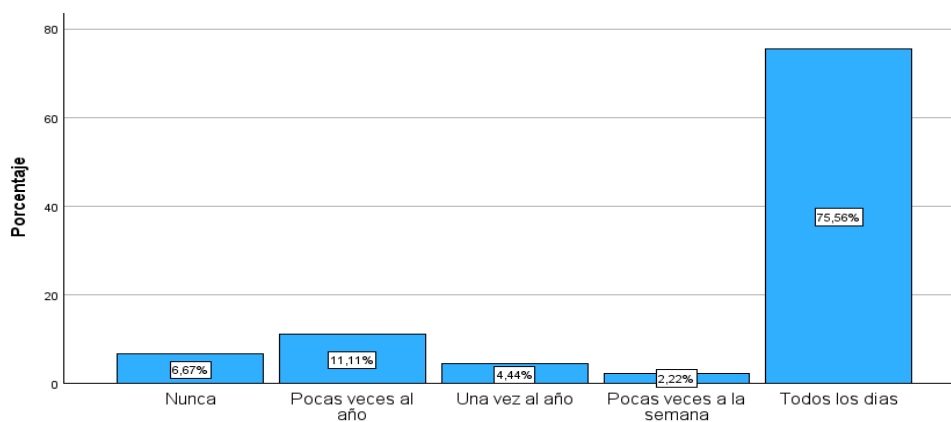
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	6,7	6,7	6,7
Pocas veces al año	5	11,1	11,1	17,8
Una vez al año	2	4,4	4,4	22,2
Pocas veces a la semana	1	2,2	2,2	24,4
Todos los días	34	75,6	75,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 19.

Logros

Siento conseguir cosas valiosas de este trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico indica que el 75.56% de los encuestados siente que logra cosas valiosas en su trabajo todos los días, lo que refleja una fuerte percepción de efectividad y satisfacción laboral. Solo un 6.67% nunca experimenta este sentimiento, y un 11.11% lo siente pocas veces al año. Esto sugiere que, en general, la mayoría de los trabajadores se sienten realizados en su desempeño, aunque hay un pequeño grupo que no percibe el mismo nivel de logro.

Tabla 21.

Límite

Me siento al límite en mi trabajo

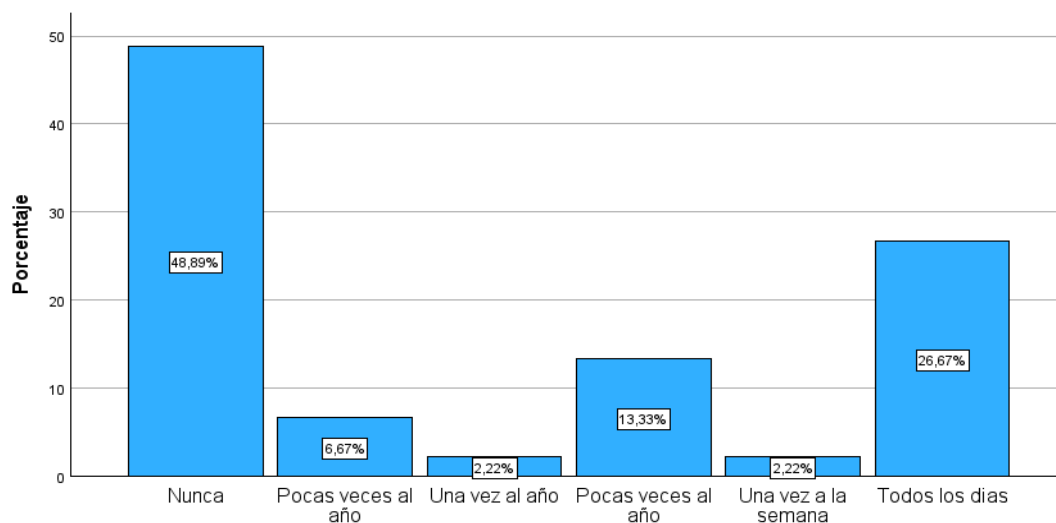
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	22	48,9	48,9	48,9
Pocas veces al año	3	6,7	6,7	55,6
Una vez al año	1	2,2	2,2	57,8
Pocas veces al año	6	13,3	13,3	71,1
Una vez a la semana	1	2,2	2,2	73,3
Todos los días	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 20.

Límite

Me siento al límite en mi trabajo.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico muestra que el 48.89% de los encuestados nunca se siente al límite en su trabajo, lo que sugiere un entorno laboral manejable para la mayoría. Sin embargo, un 26.67% indica que siente presión todos los días, y un 13.33% lo experimenta pocas veces a la semana. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente cómoda, una parte significativa enfrenta niveles de estrés que podrían afectar su bienestar laboral.

Tabla 22.

Resiliencia

En mi trabajo trato los problemas con mucha calma

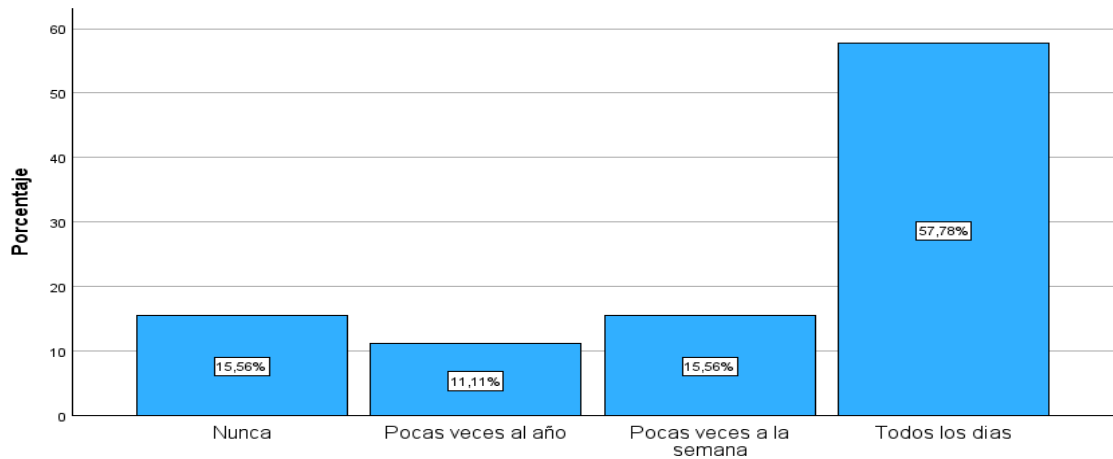
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	15,6	15,6	15,6
	Pocas veces al año	5	11,1	11,1	26,7
	Pocas veces a la semana	7	15,6	15,6	42,2
	Todos los días	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 21.

Resiliencia

En mi trabajo trato los problemas con mucha calma.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico indica que el 57.78% de los encuestados maneja los problemas en su trabajo con mucha calma todos los días, reflejando una buena capacidad para gestionar el estrés. Sin embargo, un 15.56% nunca lo hace, y un 15.56% también lo experimenta pocas veces a la semana. Esto sugiere que, aunque la mayoría mantiene la calma ante los desafíos laborales, hay un porcentaje que podría beneficiarse de estrategias adicionales para el manejo del estrés.

Tabla 23.

Culpa

Siento que algunos pacientes me culpan por sus problemas

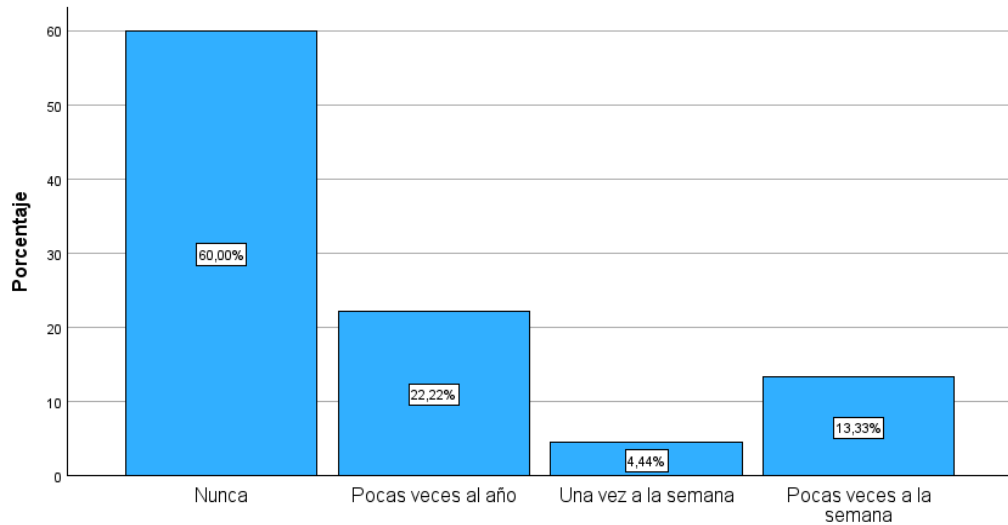
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	60,0	60,0	60,0
	Pocas veces al año	10	22,2	22,2	82,2
	Una vez a la semana	2	4,4	4,4	86,7
	Pocas veces a la semana	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia, (2025).

Gráfico 22.

Ambiente laboral

Siento que algunos pacientes me culpan por sus problemas.



Nota: Elaboración Propia, (2025).

El gráfico muestra que el 60.00% de los encuestados afirma que nunca siente que los pacientes les culpen por sus problemas, lo que indica una percepción mayormente positiva en su relación con los pacientes. Sin embargo, un 22.22% lo siente pocas veces al año, solo un 4.44% lo experimenta una vez a la semana y un 13.3 % lo hacen pocas veces por semana. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente respaldada, hay un grupo menor que podría enfrentar tensiones en su interacción con los pacientes.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Discusión de Resultados

Una vez realizadas las encuestas y tras la experiencia de cercanía con el sector hospitalario, se evidenciaron numerosos aspectos que deben ser considerados en los resultados finales del estudio y las teorías desarrolladas. Principalmente, la evaluación del estado mental del personal de enfermería del Hospital de Atocha permitió entender muchas circunstancias que solo pueden asimilarse dentro de este contexto específico.

El personal de enfermería debe poseer salud antes de poder brindarla a los demás, sin embargo, esta condición no se puede garantizar, ya que la presión, el nivel de responsabilidad y la carga de trabajo que enfrentan son abrumadoras. Por lo tanto, se argumentó que, en muchos casos, no alcanzan un estado de salud completo, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su concepto de "completo estado de equilibrio biopsicosocial", que va más allá de la mera ausencia de enfermedades.

Los profesionales de enfermería desarrollan una variedad de problemas de salud relacionados con su labor, que van desde dolores articulares por mantener posturas estáticas durante largos períodos, hasta lesiones graves en la columna vertebral, incluyendo herniaciones (Chávez, 2023). Estas condiciones conllevan consecuencias tanto laborales como personales, lo que disminuye progresivamente su efectividad y bienestar.

Además de los problemas físicos, el estado mental del personal también es crucial. Los profesionales de la salud deben mantener una salud mental óptima, ya que sus decisiones y cuidados son vitales para los pacientes. Según un estudio de la Universidad Técnica Particular de Loja (2020), el estado de salud mental se refiere a una condición en la que se manifiestan emociones y sentimientos que pueden variar desde horas hasta días, y que pueden ser positivos o negativos según la situación. Este aspecto es esencial, dado que los enfermeros gestionan insumos, medicaciones y, en última instancia, la vida de los pacientes, donde no hay margen para errores que puedan afectar la salud.

La suma de estos factores, junto con los desafíos inherentes a trabajar en el ámbito de la salud como la necesidad de mantenerse actualizado en conocimientos y la presión por cumplir con altos estándares contribuye al agotamiento mental y físico del personal. Se destacó que la distribución de pacientes en el país no se ajusta a los estándares recomendados por las entidades de salud, que sugieren una carga de 5 a 6 pacientes por enfermero, mientras que en la realidad estos números se duplican o triplican (Universidad Central del Ecuador, 2021).

Como consecuencia, el personal de salud se ve propenso a desarrollar el Síndrome de Burnout, el cual se origina principalmente por la exposición crónica a factores estresantes que afectan sus actividades diarias (Gómez et al., 2021). En relación con el segundo objetivo del estudio, que indagaba sobre la percepción del personal de salud respecto a la existencia de medidas y recursos de bienestar laboral en el hospital, se observó que muy pocos eran conscientes de su existencia. Aguilar (2020) menciona que “crear un ambiente laboral favorable que impacte directamente en el comportamiento, la moral y la actitud del personal de salud es fundamental para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.” Por lo tanto, se considera urgente que estas iniciativas sean priorizadas en las instituciones de salud para mejorar el desempeño del personal y, en consecuencia, la calidad de atención brindada.

Respecto al tercer objetivo, que analizaba los factores estresantes que pueden contribuir a un nivel de burnout en el personal de enfermería, se identificaron múltiples elementos que afectan su bienestar. La alta carga laboral y las extensas horas de trabajo fueron factores predominantes, con un 95% de los encuestados reportando experiencias de despersonalización y un 47% sufriendo de agotamiento emocional. Estos altos niveles de burnout son alarmantes, ya que pueden propiciar un entorno laboral donde aumentan los errores y se deteriora la calidad de atención al paciente. Los resultados reflejan la realidad de que el trabajo del personal de enfermería es extremadamente exigente, competitivo e incluso escaso. Por ello, es imperativo implementar múltiples enfoques que mejoren la atención y el bienestar de quienes se dedican a cuidar y mantener la salud de la población. (Torres, 2021).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la actualidad, los profesionales de la salud se enfrentan a un entorno laboral marcado por el estrés, derivado de múltiples factores que comprometen su bienestar físico y emocional. La alta demanda de pacientes, la presión por proporcionar atención de calidad y las largas jornadas laborales son solo algunas de las causas que contribuyen a un desgaste significativo en este sector. Este contexto no solo afecta la calidad de la atención que pueden ofrecer a sus pacientes, sino que también repercute en su salud mental y bienestar general.

El estrés acumulado en el personal de salud se manifiesta de diversas maneras. La calidad del servicio brindado puede verse afectada, lo que puede resultar en errores en la atención, insatisfacción del paciente y un deterioro en la relación médico-paciente.

Es fundamental que las autoridades pertinentes pongan en marcha estrategias efectivas para enfrentar estas cuestiones. Resulta esencial establecer programas de apoyo psicológico y emocional para los profesionales de la salud. Estos programas podrían ofrecer talleres que brinden herramientas para el manejo del estrés, así como espacios seguros para expresar emociones y discutir situaciones laborales estresantes. Al proporcionar estos recursos, se facilitaría a los profesionales la gestión de su estrés, lo que, a su vez, disminuiría el riesgo de desarrollar trastornos mentales relacionados con su trabajo.

5.2 Recomendaciones

Para manejar el estrés laboral de manera adecuada, se debe crear canales de comunicación efectiva con los supervisores, en el cual los profesionales puedan expresarse, esto facilita la identificación temprana de problemas relacionados con la salud mental y permite realizar intervenciones oportunas. Se pueden establecer reuniones regulares en las cuales los trabajadores compartan sus experiencias y sugerencias, un entorno en el cual el personal se sienta escuchado reduce el nivel de estrés.

Otra estrategia es la implementación de programas de bienestar mental para el personal de salud, en el cual se deben incluir talleres sobre el manejo del estrés, técnicas de relajación, capacitaciones sobre la prevención de la autolesión y suicidio, sesiones de terapia individual y grupal, para recibir apoyo profesional si fuera el caso necesario. Además, se puede crear espacios para fomentar el ejercicio físico y alimentación saludable.

Para mejorar la moral del personal de salud, se puede crear un sistema de reconocimiento y recompensa, lo cual puede incluir oportunidades de desarrollo profesional accediendo a conferencias o talleres que ayuden a mejorar las habilidades del personal de salud, premios al desempeño con certificados de reconocimiento a su esfuerzo y dedicación, días libre extra de acuerdo al cumplimiento de los logros establecidos, reconocimiento en redes sociales del hospital para destacar a empleados y sus logros.

6. Referencias

- Belchi, A. (17 de 11 de 2023). voz de america. Obtenido de voz de america: <https://www.vozdeamerica.com/a/oms-soledad-problema-salud-publica-mundial/7359191.html>
- Berger, F. K. (2022). Depresión en los adultos mayores. medlineplus. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001521.htm>
- Campellone, J. V. (31 de 12 de 2023). medlineplus. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000740.htm#:~:text=Es%20una%20confusi%C3%B3n%20grave%20y,con%20enfermedad%20f%C3%ADsica%20o%20mental.>
- Fajardo-Gutiérrez, A. (2017). Medición en epidemiología: prevalencia, incidencia, riesgo, medidas de impacto. scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902017000100109&script=sci_abstract
- Ferreiro, S. (08 de 01 de 2024). ADNTRO. Obtenido de ADBTRO: <https://adntro.com/es/blog/salud/salud-mental/>
- Gomez, T. L. (18 de 12 de 2023). psiquiatra en vigo. Obtenido de psiquiatra en vigo: <https://www.psiquiatrasvigo.com/como-afectan-el-duelo-y-la-perdida-a-la-salud-mental-de-las-personas>
- González, R. (2020). Discriminación: Comprensiones básicas y. En R. Gonzalez, Discriminación: Comprensiones básicas. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/discriminacion-comprensiones-basicas-desafios-medicion-roberto-gonzalez-chile.pdf>
- Instituto Nacional de la Salud Mental. (2023). Cuatro tipos comunes de trastornos de ansiedad. NIHmedlineplus. <https://magazine.medlineplus.gov/es/art%C3%ADculo/cuatro-tipos-comunes-de-trastornos-de-ansiedad>
- Jaén, S. H. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. scielo.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006

- NIA. (01 de abril de 2024). Alzheimers.gob. Obtenido de Alzheimers.gob: <https://www.alzheimers.gov/es/alzheimer-demencias/demencia-cuerpos-lewy>
- OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- OMS. (21 de 02 de 2023). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw34qzBhBmEiwAOUQcF1fdCz0nt7n3MsYeKdrZNi2PNX-G0KX9IgmK9SGtEI3xcF1wrrtcxoCTEoQAvD_BwE
- OMS. (10 de 08 de 2023). Organizacion mundial de la salud . Obtenido de Organizacion mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Rocío Ramírez Zhindón, P. (2023). UTPL. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://vinculacion.utpl.edu.ec/sites/default/files/inline-files/Informe%20prevalencia%20de%20la%20salud%20mental%20y%20variables%20psicol%C3%B3gicas%20de%20protecci%C3%B3n%20en%20trabajadores%20sanitari
- salud, o. m. (2023). depresion. oms. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Young, W. F. (09 de 2022). manualmsd. Obtenido de manualmsd: <https://www.msmanuals.com/es-ec/hogar/trastornos-hormonales-y-metab%C3%B3licos/biolog%C3%ADa-del-sistema-endocrino/efectos-del-envejecimiento-sobre-el-sistema-endocrino>

- García, J., López, M., & Torres, A. (2021). Impacto del COVID-19 en la salud mental del personal de enfermería. *Revista de Salud Mental*, 34(2), 123-130. Obtenido de: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026>
- Hernández, R., & Pérez, S. (2023). Estrategias para el manejo del estrés en enfermería. *Cuadernos de Psicología y Salud*, 15(1), 45-56. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9586080.pdf>
- López, F., & Martínez, R. (2022). Estado mental del personal de enfermería: un análisis sistemático. *Revista de Enfermería*, 28(4), 301-310. Obtenido de: <https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/20231801.pdf>

7. Anexos

Anexo 7.1: Test de burnout.

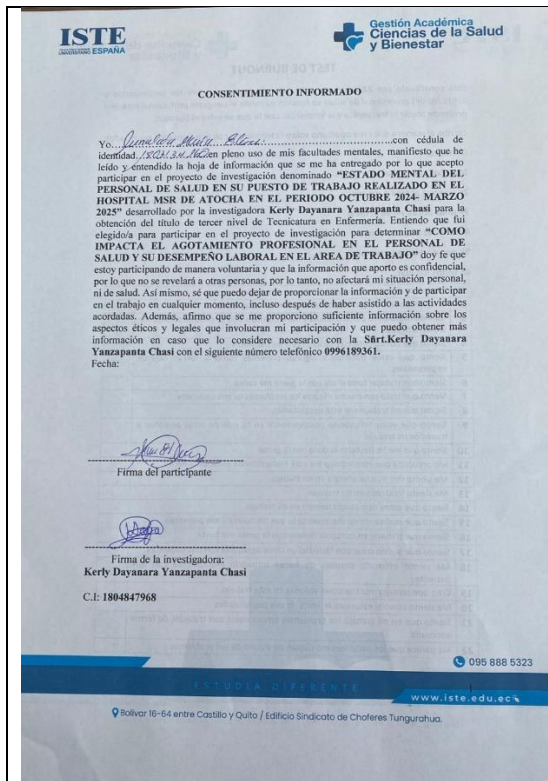
VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0-18	19-26	27-54
DESPERSONALIZACIÓN	0-5	6-9	10-30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34-39	40-56

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes/ usuarios	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes / usuarios	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	

15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes/ usuarios.	
16	Trabajar directamente con las personas me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes / usuarios me culpan de algunos de sus problemas.	

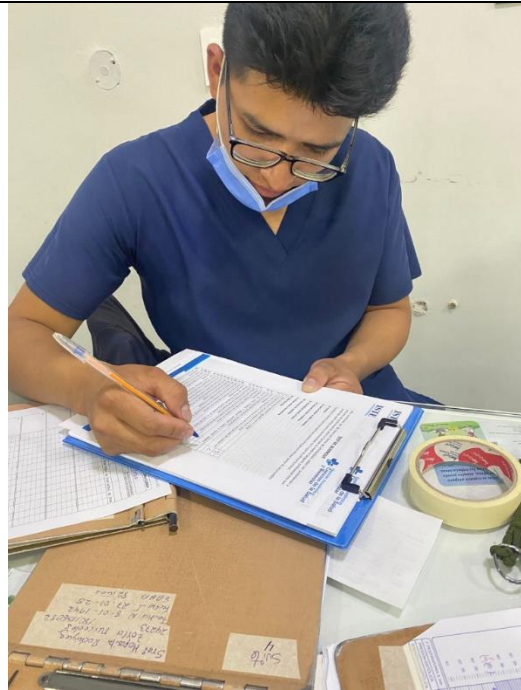
7.2. Evidencia Fotografica



Descripción: Consentimiento informado aplicado previamente.



Descripción: Suma y tabulación manual de las encuestas.



Descripción: Llenado del test por el personal de salud.



Descripción: Explicación sobre el llenado del test al personal de salud.