

## PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

### CARRERA DE TECNICATURA SUPERIOR EN ENFERMERÍA

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

---

INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
DEL HOSPITAL BÁSICO PELILEO EN EL PERIODO ABRIL-JULIO 2024

---

Modalidad: Presencial

**Autoras:** Masaquiza Tibán Katheryne Estefania, Llundo Maisanche Mayra Estefania

**Director:** Médico General Mauricio Xavier Albarracín López Magister en Salud y Seguridad.

Ambato - Ecuador

2024

 095 888 5323

ESTUDIA DIFERENTE

[www.iste.edu.ec](http://www.iste.edu.ec)

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 Doctor en Fisioterapia y Administración de los Servicios de la Salud Jorge Humberto Cárdenas Medina Magister en Pedagogía en Ciencias de la Salud, e integrado por los señores Licenciada en Enfermería Blanca Georgiana Costales Coronel Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos de Trabajo y Licenciado en Enfermería Ramiro Sebastián Cocha Gahona Magister en Ciencias Biomédicas mención Ciencias Básicas, designados por el Colectivo Académico de Carrera del Instituto Superior Tecnológico España, para receptor el Trabajo de Integración Curricular con el tema: “INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BÁSICO PELILEO EN EL PERIODO ABRIL-JULIO 2024”, elaborado y presentado por las señoritas, Masaquiza Tibán Katheryne Estefania y Llundo Maisanche Mayra Estefania, 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 Mg.  
**Presidente del Tribunal**

-----  
Lic. Blanca Georgiana Costales Coronel Mg.  
**Miembro del Tribunal**

-----  
Lic. Ramiro Sebastián Cocha Gahona Mg.  
**Miembro del Tribunal**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Md. Mauricio Xavier Albarracín López, Mg

### **CERTIFICA:**

En mi calidad de Director del trabajo de integración curricular: “INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BÁSICO PELILEO EN EL PERIODO ABRIL-JULIO 2024”, presentado por las señoritas, Masaquiza Tibán Katheryne Estefania y Llundo Maisanche Mayra Estefania, 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, 8 de agosto de 2024.



---

Md. Mauricio Xavier Albarracín López, Mg

C.C 0503340077

**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: “INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BÁSICO PELILEO EN EL PERIODO ABRIL - JULIO 2024, le corresponde exclusivamente a: Masaquiza Tibán Kathyryne Estefania y Llundo Maisanche Mayra Estefania bajo la Dirección de Médico General Mauricio Xavier Albarracín López Magister en Salud y Seguridad, Director del Trabajo de integración curricular; y el patrimonio intelectual al Instituto Superior Tecnológico España.

Masaquiza Tibán Kathyryne Estefania

**AUTORA**

Llundo Maisanche Mayra Estefania

**AUTORA**

Md. Mauricio Xavier Albarracín López, Mg

**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.



Masaquiza Tibán Katheryne Estefania

c.c. 1850646603



Llundo Maisanche Mayra Estefania

c.c. 1850782275

## ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DEL GRADO.....	
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
INDICE DE FIGURAS.....	viii
INDICE DE TABLAS .....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
DEDICATORIA .....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xv
1. Introducción .....	1
CAPÍTULO I.....	2
ANTECEDENTES Y BASES TEORICAS.....	2
1.1 Antecedentes .....	2
1.2 Planteamiento del problema.....	5
1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos .....	9
1.4.1 Objetivo General .....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	9
1.5 Marco Referencial.....	10
Personal de Enfermería .....	10

Estrés laboral.....	10
CAPITULO II.....	23
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1 Diseño metodológico.....	23
2.2 Enfoque de investigación.....	23
2.3 Cuestionario o Instrumentos Utilizados.....	24
2.4. Población.....	28
2.5 Muestreo.....	28
2.6 Recursos.....	28
Recursos Humanos.....	28
Recursos Materiales.....	29
CAPITULO III.....	30
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	30
3.1 Tabulación e Interpretación de Encuestas.....	30
3.2 Dimensión Física - Carga de trabajo.....	30
3.3 Dimensión Psicológica.....	31
3.4 Dimensión Social.....	31
3.5 Dimensión Física Hospital Básico Pelileo.....	34
3.6 Dimensión Psicológica Hospital Básico Pelileo.....	36
3.7 Dimensión Social Hospital Básico Pelileo.....	39
3.8 Dimensión General Hospital Básico Pelileo.....	41
CAPÍTULO IV.....	44
DISCUSIÓN.....	44

4.1 Discusión de Resultados .....	44
CAPITULO V .....	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
5.1 Conclusiones .....	46
5.2 Recomendaciones.....	47
6. Referencias.....	48
7. Anexos.....	53

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Representación del nivel estrés-Dimensión Física .....	35
<b>Figura 2</b> Representación del nivel estrés-Dimensión Psicológica .....	38
<b>Figura 3</b> Representación del nivel de estrés-Dimensión Social.....	40
<b>Figura 4</b> Representación del nivel general de estrés.....	42

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Ficha Técnica .....	24
<b>Tabla 2</b> Dimensiones del Cuestionario “Nursing Stress Scale” (NSS).....	25
<b>Tabla 3</b> Puntuación del cuestionario .....	26
<b>Tabla 4</b> Nivel de estrés .....	27
<b>Tabla 5</b> Escala Likert.....	30
<b>Tabla 6</b> Puntuación del cuestionario .....	32
<b>Tabla 7</b> Nivel de estrés .....	33
<b>Tabla 8</b> Resultados en la Dimensión Física por participante .....	34
<b>Tabla 9</b> Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Física.....	35
<b>Tabla 10</b> Resultados en la Dimensión Psicológica por participante. ....	36
<b>Tabla 11.</b> Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Psicológica.....	37
<b>Tabla 12</b> Resultados en la Dimensión Social por participante.....	39
<b>Tabla 13</b> Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Social .....	40
<b>Tabla 14</b> Resultados del Nivel de Estrés General .....	41
<b>Tabla 15</b> Clasificación del Nivel General del estrés .....	42

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por su guía y fortaleza que me han sostenido a lo largo de este arduo pero gratificante camino.

A mis padres, Sara Tiban y Víctor Masaquiza, por su incondicional amor y apoyo a lo largo de mi vida y durante este proceso académico. Su constante motivación y sacrificio han sido fundamentales para que yo pueda alcanzar este logro, por brindarme una educación de calidad y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia sus enseñanzas y valores han sido mi guía en cada paso de este camino.

A mis queridas hermanas, Cristina, Angelica y Jennifer, por su constante apoyo y amor incondicional durante este largo y desafiante proceso.

Masaquiza Tibán Katheryne Estefania

## AGRADECIMIENTO

Dedico mi trabajo de investigación principalmente a Dios, por darme la fuerza, sabiduría cuando se me presentaba obstáculos y finalmente se pudo culminar este logro.

A mis padres, Aida y Olguer por todo su amor y sacrificio que hicieron por mí y que me motivaron a cumplir mi sueño me acompañaron en cada paso que di de ser una mejor persona y profesional.

También a mis hermanas, Elizabeth y Nataly por brindarme su apoyo moral en esas noches de desveló.

A mi compañera de este trabajo de investigación Katheryne que me ha enseñado el valor de la colaboración y la gran importancia que es trabajar en equipo y sobre todo por paciencia brindada.

Llundo Maisanche Mayra Estefania

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza a lo largo de este viaje, por su infinita sabiduría, por darme la salud, la paciencia y la determinación necesarias para alcanzar este logro.

A mis amados padres, por su incondicional amor y apoyo, gracias por creer en mí, por sus sacrificios y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, su fe y confianza en mis capacidades y su constante motivación me han llevado hasta aquí, este logro es tanto mío como de ustedes.

A mis queridas hermanas, por estar siempre a mi lado, por ofrecerme su consejo y ánimo en los momentos más difíciles, su presencia en mi vida ha sido una fuente de fortaleza y alegría.

Masaquiza Tibán Katheryne Estefania

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de investigación principalmente a Dios, por darme la fuerza, sabiduría cuando se me presentaba obstáculos a lo largo de este camino y poder finalmente culminar esta etapa.

A mis padres, por todo su amor y sacrificio que hicieron por mí, ser mi motivación al cumplir mi sueño y acompañarme en cada paso que di, enseñarme los valores para llegar a ser una mejor persona y profesional.

También a mis hermanas, por brindarme su apoyo moral en esta etapa y acompañarme en noches largas de desveló, de igual manera compañera que me ha enseñado el valor de la colaboración y la gran importancia que es trabajar en equipo y sobre todo por paciencia brindada, y finalmente a toda mi familia, amigas que estuvieron pendiente en este proceso.

Llundo Maisanche Mayra Estefania

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA**

**CARRERA DE TECNICATURA SUPERIOR EN ENFERMERÍA**

**TEMA:**

INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BÁSICO PELILEO EN EL PERIODO ABRIL-JULIO 2024.

**AUTORAS:** Masaquiza Tibán Katheryne Estefania, Llundo Maisanche Mayra Estefania

**TUTOR:** Médico General Mauricio Xavier Albarracín López Magister en Salud y Seguridad

**FECHA:** 8 de agosto 2024

## RESUMEN EJECUTIVO

El estrés laboral revisado en los profesionales de enfermería, como constante determinada por diversos componentes estresores, dentro de un grupo de circunstancias que se interrelacionan y se influyen mutuamente, formando un entorno complejo en el que interactúan secuelas en el ámbito físico y mental; por ser objeto de la profesión, el cuidado del ser humano y tener que lidiar a diario con decisiones significativas. El propósito de este estudio es considerar y comprender, mediante un análisis, del grado de estrés que experimentan los enfermeros durante el trabajo, en el “Hospital Básico Pelileo”, se identificó factores estresantes en lo relacionado con el cuerpo, la mente y las relaciones con su entorno, de la mano de una carga horaria laboral, que exige una continua rotación de turnos nocturnos, manejo de conflictos laborales, apoyos emociones en cuanto a la satisfacción por parte de los usuarios primarios y secundarios. Es importante conocer las consecuencias y efectos del estrés laboral en este tipo grupo profesional en referencia a salud; con el fin de proporcionar medidas que mitiguen las consecuencias del estrés laboral de tal manera que se promuevan ambientes saludables. El estudio es del tipo cuantitativo, por el análisis de comportamientos: por factores referentes a presión del trabajo, dolor o angustia, preparación inadecuada, carencia de apoyo, niveles de indecisión respecto a procedimientos médicos, y contrariedades interprofesionales. Mediante la aplicación del Test “Escala de estresores laborales en el profesional de enfermería: Nursing Stress Scale”(Gray & Anderson, 2020), (NSS) adaptada a las necesidades de la unidad hospitalaria. Esto permitió medir la probabilidad de ocurrencia, con la que los miembros del personal de enfermería, perciben las condiciones como estresantes en el Hospital Básico Pelileo. El estudio concluye en la necesidad de desarrollar estrategias que apoyen a mantener niveles estables de estrés, reconociendo que es una labor, que por su tipo de servicio no pueda estar exenta del mismo; sin embargo, al presentar niveles intermedios de estrés, se hace relevante que desde la dirección de la institución se inicie actividades que mejoren la vida laboral del personal de enfermería en cuanto a calidad. Es crucial que estos trabajadores de la salud, cuenten con condiciones de

trabajo adecuadas, que les permitan brindar una atención óptima a los pacientes. Aspectos como la carga de trabajo, la remuneración justa y las oportunidades de desarrollo profesional, son fundamentales para mantener el bienestar y la satisfacción de quienes desempeñan esta valiosa labor.

**Palabras clave:** Nivel de estrés, Estrategias, Estresores laborales, Enfermería, Desempeño,

## INTRODUCCION

Los estudios que analizan el estrés laboral, tienen como fin ulterior, que el personal realice su trabajo, en un entorno saludable, que fomente y salvaguarde el bienestar, la seguridad y la salud de todos. Debe ser accesible, seguro, justo y flexible, y tener una atmósfera de calidad. También debe proporcionar herramientas para la prevención e identificación de las fuentes de estrés, que evitan el óptimo desarrollo de sus responsabilidades.

Considerando lo expuesto anteriormente, esta investigación revisa sistemáticamente el nivel de estrés laboral en los profesionales del área de salud-enfermería con el fin de aportar a la mejora continua en procesos de salud. El estudio del Estrés, inicia con Hans Selye, pionero en este campo, que describió por primera vez el estrés como el "síndrome de estar enfermo", una afección marcada por síntomas comunes como el agotamiento, la astenia y la pérdida de apetito. Mediante pruebas de laboratorio que implicaban una intensa actividad física, demostró la elevación de los impulsos energéticos (adrenalina). Entonces se denominó a esta serie de cambios "estrés biológico"(Sanchez,2019).

La globalización se ha dado como el punto de partida para el reconocimiento del desequilibrio laboral, unificación de empresas, recursos humanos y adelantos tecnológicos, se da prioridad a la reducción de tiempo y costos en los lugares de trabajo se requiere eficiencia incremento en el rendimiento y la valoración de los clientes, cambios que han provocado una línea de problemas en la materia de higiene mental (Mejía & Chacón, 2019).

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES Y BASES TEORICAS

#### 1.1 Antecedentes

El estudio del Estrés o el síndrome del estancamiento en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CID-11) de 2019, que incluye el síndrome de estancamiento Burn-out. Sin embargo, no se enumera como padecimiento más bien, lo incluye como un fenómeno ocupacional bajo el título de "problemáticas relacionadas al área ocupacional y desempleo" y también se discute los 'Elementos que afectan la salud mental o requieren atención médica' (Rivera & Valle, 2020)

Muchos científicos del comportamiento se han interesado en el estrés y la manera cómo afecta diferentes áreas laborales, debido a sus consecuencias en el rendimiento del trabajador, el factor académico del individuo, así como en su salud física y mental. Puede provocar trastornos familiares, sociales e incluso personales, además de causar preocupación y sufrimiento.

En la tesis investigativa de (Oncoy, 2022), sobre el "Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales, se concluye que, en referencia a los factores estresores: de todas las enfermeras encuestadas, el 50% tenía un nivel bajo, el 42% medio y el 8% alto en su dimensión física; el 52% tenía un nivel bajo, el 44% medio y el 4% alto en su dimensión psicológica; y el 64% tenía un nivel bajo, el 34% medio y el 2% alto en su dimensión social. Se concluye que los enfermeros no cumplieron con los criterios sociales, psicológicos y físicos. Las limitaciones de la investigación incluían un acceso delimitado a estudios recientes sobre el tema. Debido a la alta demanda de pacientes durante la ejecución, la recolección de datos se retrasó.

La investigación que analizó el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General del IESS Ambato durante la pandemia por COVID-

19 identificó algunas cifras demográficas y niveles de estrés en las esferas física, social y psicológica. Bajo una metodología cuantitativa con método descriptivo y tipo transversal, se dirigió a una población de 48 personas utilizando la “Escala de Estresores Laborales para Enfermería” (NSS, por sus siglas en inglés, The Nursing Stress Scale), que cuantifica cada tipo de factor estresante. Se concluye que, respecto a los niveles estresores, aplicando el Test, en cada categoría son al menos resistibles; en mayor medida, la categoría anímica, seguida del área social efectiva, y con mayor calificación, la carga física (Balladares, 2023).

En una evaluación sistemática realizada en Ecuador en el año 2020, se evaluó y comprendió el grado de estrés laboral en las enfermeras de UCI. Los resultados de la revisión de los artículos eran consistentes, indicando que las enfermeras de la UCI experimentaban mucho estrés. Las investigaciones demuestran la importancia de abordar adecuadamente el bienestar mental de los trabajadores (Hernández, 2023).

El estrés laboral está ampliamente reconocido como una problemática general de la salud. Puede estar provocado por circunstancias específicas, como acoso o agotamiento, que deben tratarse como cuestiones organizativas debido a su creciente frecuencia y efectos nocivos en general sobre la salud en recursos humanos. Hoy en día, se reconoce que son problemas generalizados que repercuten en la salud psicológica, emocional y física de las categorías y profesiones (Onofre, 2021).

En el contexto de la pandemia, el estrés puede manifestarse en una serie de trastornos, como problemas alimentarios, depresivos y trastorno obsesivo-compulsivo (TOC); sin embargo, el que han aludido específicamente es el trastorno de estrés postraumático, que está íntimamente asociado al haber experimentado acontecimientos traumáticos ya sea directa o indirectamente, una o varias veces (Espada, 2020).

El estrés laboral también puede ocasionar insatisfacción, absentismo, enfermedades profesionales y dimisiones voluntarias repentinas. El descuido y la falta de atención a los activos intangibles del profesional sanitario sus competencias, pensamientos, sentimientos y actitudes también pueden tener repercusiones personales, provocando abandonos académicos, divorcios, depresiones y suicidios, todos ellos provocados por diversas situaciones estresantes o acontecimientos traumáticos que pueden tener el estrés como foco desencadenante (Roncero et al., 2019).

Las fuentes adicionales de estrés incluyen la necesidad de actualizar los conocimientos de forma continua, la aplicación constante de tecnologías innovadoras y los límites financieros existentes para los sistemas de salud tanto privados como públicos (García & Gil, 2019).

Los niveles de estrés han aumentado considerablemente en Ecuador, sobre todo entre enfermeros, médicos y auxiliares de hospitales, debido a la competitividad del sector y las elevadas exigencias laborales. Las razones de este aumento incluyen las rutinas de trabajo, la infelicidad en el trabajo y la escasa congruencia en el desarrollo profesional (Bravo & Cabezas, 2023).

Las estadísticas muestran que los niveles de estrés entre los médicos son preocupantes. Los datos recogidos entre 166 profesionales anotaron elevados porcentajes: el 42.2% indicó una baja realización personal, el 25.9% mostró despersonalización y el 26.5% señaló cansancio emocional. Estas cifras demuestran que los profesionales sanitarios del país experimentan niveles significativos de estrés y percepción de la carga de trabajo, lo que es indicativo de no poder enfrentar el estrés crónico o burnout, un importante problema de salud en el trabajo (Cárdenas, 2020).

Dado que los enfermeros son los profesionales sanitarios que más tiempo pasan en contacto directo con los pacientes o usuarios, su ánimo se ve afectado por el entorno, las consecuencias del estrés en el personal médico, por lo general, pueden ser graves, debido al control público constante de su trabajo y el elemento añadido de estar dentro del área de servicios. Los enfermeros deben contar con una variedad de herramientas, habilidades, aptitudes y actitudes para establecer una relación profesional con los pacientes. Esta no es una tarea sencilla, ya que están implicados en una continua toma de decisiones y procesos estructurados que definen al profesional de la salud (Contreras et al., 2019).

## **1.2 Planteamiento del problema**

El actual estudio revisa de qué manera incide el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo; y los efectos que se dan al no controlar efectivamente sus causas, al ser una profesión en el que se debe proporcionar cuidados de salud, a las personas con algún tipo de padecimiento.

El estrés laboral es un fenómeno que afecta a trabajadores de diversas áreas, siendo especialmente significativo en el sector de la salud debido a la naturaleza de las responsabilidades que asumen los profesionales de este ámbito. En el Hospital Básico Pelileo, se ha observado que el personal de enfermería enfrenta un nivel medio de estrés laboral, lo que podría estar influyendo negativamente en su desempeño profesional, su bienestar emocional y físico, y en la calidad del servicio que brindan a los pacientes.

Se aborda el problema de ansiedad en el trabajo en los recursos humanos de enfermería del Hospital Básico Pelileo, causado principalmente por un ambiente laboral tenso; desencadenado por conflictos interprofesionales, la sobrecarga laboral, la constante de pacientes con necesidad de cuidados específicos, el alto conjunto de protocolos relacionados con el uso de medicación intravenosa, aislamiento del paciente, así como;

los múltiples cuidados relacionados con la higiene del paciente y soporte vital que amerita algunos casos. Se anota otras causas externas, como la escasa investigación sobre el tema, insuficientes programas de interposición sobre tensión o estrés en el trabajo, bajo nivel de estrategias de apoyo.

Una red de causas revisadas admite diversos efectos a nivel profesional en la salud física y mental; principalmente se da un incremento de agotamiento que disminuye la facultad de trabajar en equipo, y otros factores como agotamiento, insomnio, incremento de cefaleas intensas, dolores musculares, entre los principales trastornos de funciones biológicas; también, depresión, ansiedad e insatisfacción laboral repercutiendo en el desempeño que terminan brindando al paciente. En particular, los enfermeros de atención directa, son vulnerables de sufrir niveles elevados de estrés porque la recuperación de sus pacientes, que a veces se retrasa, puede hacer que se sientan deprimidos y ansiosos, lo que puede provocar un estrés laboral continuo.

Por lo que se plantea como interrogante: ¿Cómo definir los primeros estresores en el área de trabajo de enfermeros del Hospital Básico de Pelileo?

### **1.3 Justificación**

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente reconocido que afecta de manera significativa el rendimiento y bienestar de los trabajadores, especialmente en sectores críticos como la salud. En el contexto del Hospital Básico Pelileo, el personal de enfermería está expuesto a una serie de factores estresantes que pueden comprometer tanto su salud física y mental como la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

El personal de enfermería desempeña un papel fundamental en la atención directa al paciente, y su bienestar es crucial para garantizar un servicio de calidad. El estrés laboral

prolongado puede conducir a problemas de salud como el síndrome de burnout, ansiedad, depresión, y otras afecciones físicas y mentales. Esto no solo afecta la vida personal y profesional de los enfermeros, sino que también aumenta el riesgo de ausentismo laboral, rotación de personal, y disminución de la productividad.

El estrés laboral en el personal de enfermería tiene una correlación directa con la calidad de la atención que reciben los pacientes. Un entorno de trabajo estresante puede llevar a errores médicos, disminución de la capacidad de tomar decisiones rápidas y efectivas, y una atención menos empática. Todo esto puede afectar negativamente la recuperación y el bienestar de los pacientes, generando un círculo vicioso de insatisfacción tanto para los trabajadores como para los usuarios del sistema de salud.

Un alto nivel de estrés en el personal de enfermería puede desestabilizar el funcionamiento del hospital, afectando la cohesión del equipo, la comunicación interna, y la eficiencia en la atención. La falta de un entorno de trabajo saludable puede conducir a un aumento de las quejas y conflictos laborales, lo que a su vez impacta en la reputación y operación del hospital.

En un contexto más amplio, abordar el estrés laboral en el personal de enfermería tiene implicaciones significativas para la salud pública. Los profesionales de la salud son esenciales para el bienestar de la comunidad, y proteger su salud y bienestar es una responsabilidad compartida entre las instituciones y la sociedad. Además, identificar y aplicar estrategias efectivas para manejar el estrés laboral en este grupo profesional puede servir como modelo para otros hospitales y centros de salud en situaciones similares.

Esta investigación no solo contribuirá al conocimiento académico sobre los factores que inciden en el estrés laboral en el personal de enfermería, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas y soluciones viables que pueden ser

implementadas por el hospital para mejorar el bienestar de su personal y, en consecuencia, la calidad del servicio de salud.

Por lo tanto, investigar la incidencia del estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo es de suma importancia para identificar los factores que contribuyen a este problema y desarrollar intervenciones que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y productivo, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes.

## 1.4 Objetivos

### 1.4.1 Objetivo General

- Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo en el período abril-junio 2024.

### 1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los factores específicos que contribuyen al estrés laboral entre los trabajadores de la salud en el Hospital Básico Pelileo.
- Evaluar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico y mental del personal de enfermería.
- Proponer estrategias que permitan reducir los niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Básico de Pelileo.

## 1.5 Marco Referencial

### Variables

Personal de Enfermería

Estrés laboral

### Definiciones y Conceptos

#### Teoría de Selye

Selye, catedrático y científico, caracterizada como "la respuesta inespecífica del organismo a cualquier petición que se le haga". Además, estableció la siguiente definición del Síndrome General de Adaptación con las siglas SGA: es la reacción fisiológica de un organismo ante un estímulo estresante que le ayuda a adaptarse para poder luchar o huir. La reacción general de alarma, o estrés (Marqués, 2023)

Se puede medir y las reacciones que se muestran en condiciones de estrés están provocadas por una sucesión medida de liberación de hormonas. e implica una serie de secreciones hormonales, responsables de las reacciones ante una situación estresante. Estas pueden ser orgánicas, funcionales y somáticas. De acuerdo a esta Teoría, el cuerpo no puede acomodarse al estrés porque destacan la inadaptación y objeciones requeridas. Entonces hablamos de "estrés" o "mal estrés" (Ruiz, 2019).

#### Teoría transaccional Lazarus Richard (1985)

El estrés psicológico, es la consecuencia de la correspondencia entre medio ambiente e individuo, que es evaluado que el último considera como agotando sus recursos y amenazando su bienestar. La condición patógena es determinada por la correlación entre el organismo y el medio ambiente. Necesitan unirse: un elemento perturbador y un ser susceptible a él para romper la armonía, que tendrá un impacto tanto en el ser como en el entorno. Los atributos o el estado del sistema atacado tienen la misma importancia para la

entidad externa que lanza el ataque en tiempo real y desequilibrio, que llevará al escenario patógeno correspondiente (Regueiro, 2023).

En el siglo XIV, el término "estrés" se utilizó para denotar nerviosismo, adversidad y desconsuelo, incluso antes de su uso científico. En la ciencia física para el siglo XIX, se definió como la carga como un impulso externo generado en el interior de la psiquis, resultado de la operación de una potencia externa, que tiende a distorsionarlo. En 1936, Hans Selye, define el estrés al grupo sincronizado de respuestas fisiológicas a cualquier tipo de instigación perjudicial, reacción denominada estrés (Logroño, 2020).

Otra observación, sobre el estrés asume que es un proceso intencional de rechazo a admitir los cambios en el medio ambiente. Es la respuesta activa al peligro de perder el equilibrio, o homeostasis, según la comprensión biológica y médica típica. Debido a que se pensaba que la ansiedad era un subproducto del estrés, la ansiedad se utilizaba con más frecuencia en la psicología. La ansiedad desempeña un papel decisivo en la psicopatología, esgrimiendo como un indicador que activa los sistemas de defensa en la persona. Las escuelas de comportamiento discurrieron que la ansiedad, era una reacción condicionada clásica que dio lugar a mecanismos anormales e ineficaces de respuesta y aparece hábitos inútiles (patológicos) (Campero et al., 2021).

En el Hospital Básico Pelileo se implementarán varias estrategias destinadas a reducir el estrés del personal de enfermería, incluyendo Sesiones de Ejercicio y Relajación que combinan actividades físicas suaves con técnicas de meditación para mejorar el bienestar físico y mental. Se crearán Espacios de Descanso Creativos, diseñados con elementos acogedores y naturales, para que el personal pueda relajarse durante sus pausas laborales. Además, se ofrecerán Charlas Motivacionales impartidas por expertos en bienestar, enfocadas en la gestión del estrés y el fomento de una actitud positiva. Finalmente, se desarrollarán Actividades Recreativas Grupales como juegos y talleres que

fortalecerán la cohesión del equipo y promoverán un ambiente laboral más saludable y colaborativo. (García,2022).

### **Referente Legal**

La población trabajadora en Ecuador está sometida a una variedad de condiciones ocupacionales y ambientales que impactan negativamente en su salud. En una relación sinérgica entre el Estado, la fuerza laboral y los empleadores, el deber del Estado a través de la autoridad sanitaria es fortificar las políticas públicas de impulso en salud ocupacional y la prevención de enfermedades.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 señala (...) Los siguientes principios constituyen la base del derecho de toda persona al trabajo: Su derecho a trabajar en un medio ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (...)", (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

El ministerio de trabajo del Ecuador el Art. 12. el jefe inmediato es el garante de la evaluación del desempeño de sus trabajadores, bajo el cumplimiento de normas internas, niveles de satisfacción de usuarios internos y externos, eficiencia del desempeño individual e indicadores de gestión operativa de cada unidad (Ministerio de Trabajo, 2019).

El Código de Trabajo en el Art. 47. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, no excederá las cuarenta horas semanales. El Art. 38, menciona: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

Así mismo, el Capítulo V, de la ley referida, observa sobre “la desvalorización de la capacidad para el trabajo, el art. 410 en relación de la prevención de riesgos, establece que “los empleadores tienen la obligación de afiliarse al seguro a sus trabajadores y mantener un área laboral que no representen peligro para la salud Código del Trabajo. (2020).

El Acuerdo Ministerial sobre la Política Nacional de Salud en el Trabajo (2019) todo lugar en que trabajen más de quince personas, deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores.

### **Salud Mental**

La salud mental se entiende como un estado de bienestar en el que una persona puede alcanzar su potencial, manejar el estrés de manera efectiva, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad. Este concepto implica un equilibrio entre el bienestar emocional, psicológico y social, y afecta cómo pensamos, sentimos y actuamos en nuestra vida diaria (Smith & Jones, 2020).

Además, una buena salud mental permite a los individuos mantener relaciones saludables, tomar decisiones acertadas y afrontar las adversidades con resiliencia. La capacidad de enfrentar desafíos y adaptarse a las circunstancias es fundamental para mantener una salud mental óptima (Miller, 2018).

Una persona con buena salud mental es idónea y capaz de manejar situaciones estresantes de la vida, crecer en todos los niveles de su vida, aprender y trabajar eficazmente, y hacer contribuciones positivas (OMS, 2022). Una adecuada salud mental apoya a las personas a poder enfrentar la fatiga emocional normal de la vida. Gran parte de la población mundial tiene una relación cercana con su trabajo, lo que les ayuda a aprender y trabajar bien, mejorar su capacidad para manejar las situaciones difíciles de la

vida y mejorar su entorno. Una disminución en el rendimiento y la productividad, así como una disminución en la capacidad de una persona para trabajar con seguridad, pueden afectar su capacidad para participar en el trabajo (OMS, 2022).

El bienestar cognitivo, conductual y emocional se conocen como salud mental, se refiere a cómo las personas sienten y actúan. Reconoce como la distancia que se da entre un trastorno psicológico se denomina bienestar cognoscitivo y comportamental; Afecciones como la depresión y la angustia afectan y perturban la rutina de una persona (Felman, 2021).

### **Factores de riesgo para afecciones de salud mental**

En general existe el riesgo de adquirir una enfermedad mental, independientemente de su edad, sexo, raza o situación económica. La salud mental de un individuo puede verse influida por factores biológicos, decisiones sobre el estilo de vida, situaciones sociales y socioeconómicas, y otros factores. Es importante recordar que un cuidadoso equilibrio de componentes determina una excelente salud mental. desarrollar, un trastorno de salud mental, sin que atañe edad, sexo, ingresos u origen étnico, y que debe conjugar distintas síntesis del entorno en general se suman para interponerse en la manifestación de algún tipo de trastornos (Miranda, 2022).

La salud mental puede verse afectada por indistintos factores que incluye el sistema biológico, experiencias de vida como algún tipo de trauma, antecedentes familiares, estilo de vida, situaciones estresantes, problemas mercantiles, separación o fallecimiento de un ser amado; enfermedades crónicas, entre otros.

### **Trastornos comunes de salud mental**

Los tipos más comunes de enfermedades mentales son los siguientes:

- Desórdenes de ansiedad
- Trastornos del estado de ánimo

- Trastornos por esquizofrenia

## **Estrés**

El estrés es cuando las personas experimentan una respuesta física y mental a los desafíos que enfrentan en la vida. El organismo responde al estrés liberando sustancias químicas, que causan una reacción similar a una “lucha o huida”. Con lo que se puede ver incrementado el ritmo cardíaco, la respiración, presión sanguínea, tensión de músculos, incremento de la transpiración. más. El estrés esporádico, es un componente normal de convivencia. Sin embargo, el estrés a largo plazo, conocido como crónico, puede llegar a desmejorar la salud. El estrés puede agravar otras enfermedades y se relaciona con la depresión, la angustia y otras enfermedades del Centro de Información (NCCIH, 2022).

Estado de intranquilidad o rigidez mental formado por un contexto difícil de afrontar. Todas las personas mantienen una cierta cantidad de estrés, ya que es una reacción natural a las amenazas y otros estímulos de la vida diaria. (OMS, 2023).

Se describe como la reacción fisiológica del organismo en la que se activan varios mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe amenazante o de mayor demanda. El estrés es algo normal y necesario para la supervivencia. Se produce una sobrecarga de tensión cuando esta respuesta natural se da en exceso, lo que afecta al organismo y causa enfermedades y anomalías patológicas que impiden el desarrollo y funcionamiento normal del cuerpo humano (Regueiro, 2023).

## **Tipos de Estrés**

El manejo del estrés puede ser difícil e impreciso debido a la variedad de tipos que existen: estrés agudo, agudo episódico y crónico. Cada uno tiene sus propias tipologías, síntomas, permanencia y enfoques de tratamiento. A continuación se analizará cada uno de ellos (Miller & Dell, 2019).

### **Estrés agudo**

Es el tipo de estrés más común y se origina principalmente como respuesta a la exigencia o la presión repentina, no dura mucho y resulta sencillo de manejar y tratar. Se revela con cansancio y síntomas de tensión, agitación, frío en los pies y manos, depresión o una ligera ansiedad. Una lesión grave o una amenaza a la integridad física, puede preceder al trastorno por estrés agudo. El cerebro dirige una serie de reacciones cognoscitivas, conductuales, y físicas en este tipo de circunstancias. Es un cuadro de nivel intermedio, que surge como consecuencia de la exposición a un evento traumático. Este trastorno corresponde a un diagnóstico psiquiátrico, asiduamente encontrado en personas que han sufrido algún contexto traumática grave, como víctimas o incluso en ocasiones sólo como espectadores (Calzada et al., 2023).

### **Estrés Agudo Episódico**

Se refiere a las personas que experimentan constantemente situaciones de estrés agudo y parecen estar atrapadas en una espiral de asumir demasiadas responsabilidades, lo que las lleva a vivir una vida desordenada, regida por la presión autoimpuesta y en una crisis constante. Como característica predominante estos sujetos, suelen mostrarse con un carácter agrio, irritables, muy nerviosos y permanecen en un continuo estado de ansiedad. Pueden llegar, a menudo a culpar a otras personas de todos sus problemas.

Otra forma de este tipo de estrés es el pesimismo constante que se que se convierte en una negatividad que se aplica a todo y anticipa siempre lo peor. Los síntomas son más graves, en cualquier caso, caracterizados por la presencia frecuente de migrañas y dolores tensionales, hipertensión arterial, presión en el pecho y propensión a sufrir enfermedades cardiacas (Malpica, 2023).

### **Estrés Crónico**

Este tipo de estrés se presenta cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente, es un estado de alarma constante. El peor talante del estrés prolongado, es que las personas se acostumbran a él, se olvidan de que existe e incluso pueden llegar a una crisis nerviosa fatal. El tratamiento de los síntomas de estrés prolongado es difícil (Avila, 2019).

### **Fases del Estrés**

El estrés, al igual que otros trastornos, atraviesa diversas fases que se pueden manifestar en forma física de manera leve o grave:

#### **Reacción de alarma**

Es como una persona puede presentar una solución inmediata a una amenaza o desafío en el trabajo. La movilización del sistema nervioso autónomo provoca un estrés. Afectando el estado de ánimo, la regulación del sistema cardiovascular, la respiración, la tensión muscular y las actividades motrices, los sistemas corporales involucrados coordinan la preparación para la acción. Sobresaltando el estado de ánimo, Los sistemas corporales involucrados coordinan la preparación para la acción regulando el sistema cardiovascular, la respiración, la tensión muscular y las actividades motrices. En esta fase, los síntomas pueden incluir palpitaciones, respiración rápida, jadeos, tensión muscular (principalmente en la espalda, el cuello y los hombros), sequedad de la garganta, náuseas y ansiedad (Nogareda, 2022).

#### **Fase de resistencia**

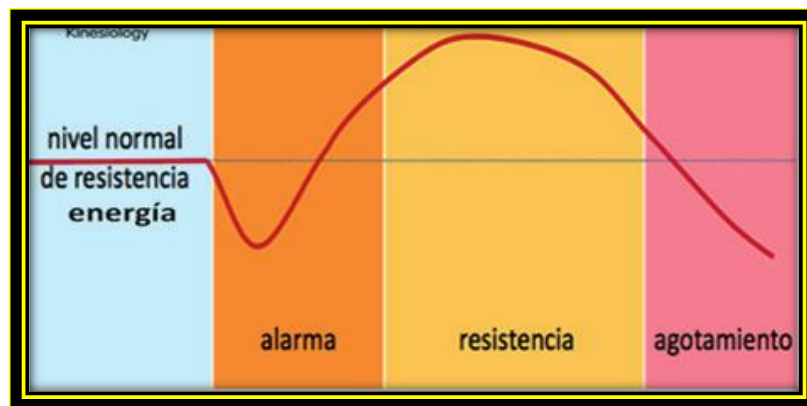
Al ser imposible mantener la reacción de alarma de forma indefinida, se da la fase de resistencia, misma que comienza con una exhibición de factores estresantes. Esta es la etapa en la que se crea una habilidad de duración y una manera de lidiar con el escenario que ha iniciado el factor estresante. Es posible que los mecanismos de reacción sean adecuados o inadecuados (Nogareda, 2022).

### Fase de agotamiento

La persona se "agota" cuando el cuerpo y la mente tienen muchas demandas y no se solucionan. El estrés prolongado provoca problemas persistentes, y el agotamiento de todas las reservas y energías puede causar depresión generalizada y detrimento en el estado físico. Los síntomas de la fase de agotamiento a su vez se clasifican en tres categorías: física, emocional y mental (Nogareda, 2022).

La figura 1 muestra en una gráfica las fases del estrés desde el nivel normal en línea recta a como la curva avanza en los siguientes niveles.

**Figura 1** Fases del Estrés



*Fuente: Carranza (2019)*

### Estrés Laboral

Uno de los primordiales resultados de la manifestación a riesgos psicosociales es el estrés laboral, también conocido como estrés en el lugar de trabajo. En la actualidad, se considera un problema combinado de empleados, de todas las categorías y profesiones. Además afecta la salud física y mental, así como la forma en que se realiza el trabajo, lo que aumenta la ausencia, la utilidad y el rendimiento (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo., 2023). El estrés hoy día representa un gran problema para la salud, reconocida por diversas instituciones a nivel mundial, porque se ha convertido en una enfermedad incapacitante que genera problemas también en las empresas (Ruiz et al., 2023).

Para (Sánchez,2019) en su publicación de acuerdo con la Unión Europea esta define el estrés laboral como: “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos elementos perjudiciales o perjudiciales del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el entorno de trabajo. Estado caracterizado por altos niveles de excitación y respuesta, así como la constante sensación de no poder afrontarlos”.

El término estrés está muy relacionado con factores como cansancio, depresión, ansiedad y otras enfermedades que impiden que las personas lleven a cabo sus actividades diarias.

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador demuestra al realizar las tareas que se le han asignado. De esta manera, se decide si alguien es adecuado para el puesto. Se trata de la eficiencia, la eficacia y la calidad de su trabajo. La calidad del servicio o trabajo que ofrece un empleado a la empresa, desde sus habilidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales (Fagua et al., 2019).

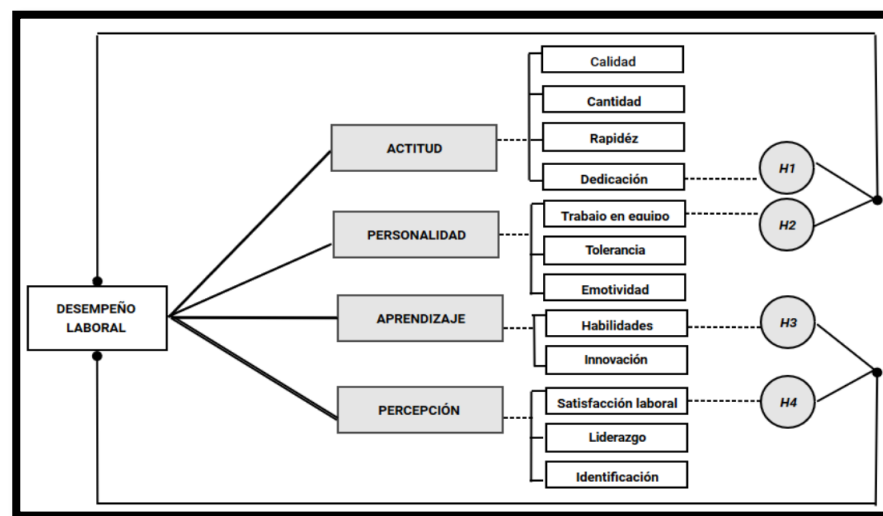
La magnitud del esfuerzo que una persona está dispuesta a hacer depende de los factores que pueden afectar el desempeño laboral de un puesto determinado en una organización, así como el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal. Es la mejor relación entre el costo y el beneficio. El esfuerzo de cada persona a su vez depende de sus propias habilidades y capacidades, así como de su percepción de la función que desempeñará. Por lo tanto, el rendimiento en el trabajo está influenciado por todas las variables que más lo afectan (Chiavenato, 2020)

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

El desempeño laboral bajo la configuración del método Dacum, se organiza en las áreas de actitud, personalidad, percepción y aprendizaje, así se conforman variables como: dedicación, trabajo en equipo, habilidades y satisfacción laboral (Grijalva et al., 2019).

La figura 2 organiza las dimensiones del Desempeño Laboral

**Figura 2** Dimensiones del Desempeño Laboral



*Fuente:* Pineda et al. (2022)

### Escenario laboral de enfermería

Para la (OMS,2022), el escenario de enfermería abarca:

- En el ámbito de la prevención, asistiendo a programas de educación sanitaria en su posición profesional especializada en instituciones públicas y privadas.
- En el ámbito de la atención médica, brindando atención directa a pacientes que están hospitalizados o ambulatorios, en diversas áreas como enfermería médico-quirúrgica, enfermería pediátrica, materno-infantil, enfermería comunitaria, enfermería de alto riesgo, entre otras.
- En la administración de servicios o departamentos de enfermería organizando y supervisando tareas en hospitales o centros de salud.
- En docencia e investigación en el área correspondiente a su especialidad.

- El/La Enfermero/a puede realizar actividades de asistenciales en las diferentes áreas de atención a niños/as y adultos (salud familiar y comunitaria, servicios de clínica médica, pediátrica, obstétrica y de salud mental) en hospitales y centros de salud.

### **Personal de Enfermería**

La enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo de personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, independientemente de si están enfermos o saludables, y en todos los entornos. Las enfermeras están en el centro de la prestación de servicios y son cruciales para la atención centrada en la persona (OPS, 2022).

La imagen y la función de la enfermería han cambiado porque, al igual que otras profesiones, se basa en un concepto social y se desarrolla en un contexto histórico en constante cambio y conflicto. Por lo tanto, su evolución ha sido guiada por una práctica de cuidados basada en conocimientos empíricos, cuyos valores fueron influenciados por ideologías dogmáticas y la moral tradicional y la moda (Hernández, 2023).

Según Olesa (Olesa, 2019), en el Libro Blanco de Enfermería tiene en cuenta competencias genéricas transversales específicas para enfermería:

Competencias relacionadas con los valores profesionales y la función de enfermera. Significa brindar cuidados en un entorno en el que se fomenta el respeto a los derechos humanos, valores, costumbres y creencias de la persona, la familia y la comunidad, y ejercer con responsabilidad y excelente profesionalidad tanto en actividades autónomas como interdependientes.

### **Riesgos Psicosociales**

Son los incumplimientos significativos de las expectativas laborales fundamentales, lo que puede causar alteraciones en el sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales, incluso conduciendo a trastornos mentales de gran importancia para el trabajador (Navarrete, 2021).

## CAPITULO II

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 Diseño metodológico

Se utiliza un diseño metodológico no experimental, sobre las variables estrés laboral y personal de enfermería porque, no serán modificadas. Bajo un nivel de investigación descriptivo, que establezca las características para recopilar, analizar y presentar, basándose en observaciones empíricas, que presenta una medición de los factores estresantes; para lo cual se registra una correlación directa y significativa entre las variables y realizar un análisis de datos, por lo que se utiliza un diseño metodológico cuantitativo, que se combina para obtener información mediante el análisis de comportamientos, separados por categorías para conocer la diversidad de ideas y la recopilación de datos cuantificables para ser utilizados en el análisis estadístico de la muestra obtenida de la población y llegar a una mejor comprensión del problema.

El esquema de diseño del cuestionario The Nursing Stress Scale es el siguiente:

M ----- O

Dónde:

M: Sujeto de estudio (Personal de Enfermería Hospital Básico Pelileo).

O: Observación o medición del Estrés laboral.

#### 2.2 Enfoque de investigación

La investigación adopta el enfoque cuantitativo con el fin de vincular teoría y datos para una comprensión del estrés laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería. Los datos cuantitativos permiten recopilar y analizar teorías, características o comportamientos y los datos cuantitativos recolecta los datos que responden a las preguntas de investigación, basándose en una revisión numérica y la estadística para establecer los resultados preponderantes sobre las variables estrés laboral y personal de enfermería.

### 2.3 Cuestionario o Instrumentos Utilizados

Para la investigación según los objetivos se aplica una recolección de datos se utilizó como Técnica - la encuesta y como instrumento - el cuestionario tipo Likert. Utilizando la encuesta como búsqueda sistemática de información, que reúne datos, que a posterior se presentarán en un análisis estadístico de las variables (Medina et al., 2023). Se utiliza través el análisis cuantitativo, utilizando la información recolectada por medio del cuestionario The Nursing Stress Scale; el cual esta validado y esta confidencialmente realizado ya que tiene como intención conocer algunos aspectos relacionados con situaciones que comúnmente ocurren en un servicio de cuidados en un hospital.

La escala de The Nursing Stress Scale o también conocida como la Escala de estresores laborales en el personal de enfermería realizada por los autores Pamela Gray y James Anderson mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalaria, la misma que está compuesto de 34 preguntas, los que se atribuyeron tres dimensiones y 7 factores. (Ferrán & Badanta 2020).

**Tabla 1 Ficha Técnica**

<b>Nombre:</b>	Escala de estresores laborales en el profesional de enfermería: “Nursing Stress Scale” (NSS).
<b>Autores:</b>	Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. EE. UU
<b>Traductores y estandarizadores</b>	Escribá V, Más R, Cárdenas M y Pérez S
<b>Adaptación y Validación:</b>	Adaptada y validada en la versión castellana por la Unidad de Salud Laboral, Institut Valencià de Estudios en Salud Pública (IVESP)
<b>¿Qué mide/?</b>	Mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalaria.

<b>Forma de Aplicación</b>	Individual o grupal
<b>Informantes:</b>	Personal de Enfermería
<b>Área de Estudio</b>	Hospital Básico Pelileo
<b>Tiempo de duración:</b>	Aproximadamente 10 a 15 minutos.
<b>Áreas de Medición:</b>	Es un instrumento que mide la frecuencia en que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el profesional de enfermería en el ambiente hospitalario.

*Fuente: Gray & Anderson (2002)*

### Descripción del Cuestionario

**1° Parte:** Introducción se refiere a la presentación, objetivos de la investigación y el pedido de participación de los profesionales de enfermería en la investigación.

**2° Parte:** El cuestionario está compuesto de 34 preguntas, los que se atribuyeron tres dimensiones y 7 factores (Ver Tabla 2.)

**Tabla 2** Dimensiones del Cuestionario “Nursing Stress Scale” (NSS).

<b>Dimensión</b>	<b>Factores</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Dimensión Física</b>	Factor I: Carga de trabajo	Preguntas. 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14
<b>Dimensión Psicológica.</b>	Factor II: Muerte y sufrimiento.	Preguntas: 16, 17, 18, 20, 23, 32
	Factor III: preparación insuficiente.	Preguntas: 4, 10, 21, 22, 24, 26.
	Factor IV: falta de apoyo.	Preguntas: 28, 30, 31.
		Preguntas: 2, 3, 5, 8, 12

	Factor V: incertidumbre respecto al tratamiento	
<b>Dimensión Social</b>	Factor VI: problemas con los médicos	Preguntas. 15, 25, 27, 29.
	Factor VII: problemas entre los profesionales de enfermería.	Preguntas 33, 34.

*Fuente: Gray & Anderson (2002)*

3° Parte: Puntuaciones para el nivel de estrés laboral según dimensiones (Ver Tabla 3)

**Tabla 3** Puntuación del cuestionario

Niveles	Dimensiones		
	Física	Psicológica	Social
<b>BAJO</b>	0 – 8 puntos	0 – 20 puntos	0 – 6 puntos
<b>MEDIO</b>	9 – 16 puntos	21 – 40 puntos	7 – 12 puntos
<b>ALTO</b>	17 – 24 puntos	41 – 60 puntos	13 – 18 puntos

*Fuente: Gray & Anderson (2002)*

**4° Parte:** Criterios de evaluación.

Cada ítem del cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) fue evaluado usando una escala numérica del 0 al 3, cuyo patrón de respuestas es el siguiente:

0 nunca, 1 a veces, 2 frecuentemente y 3 muy frecuentemente.

Siendo la escala de puntajes de la variable general:

**Tabla 4** Nivel de estrés

Nivel de estrés laboral	Puntaje general
<b>Bajo</b>	0 – 34 puntos
<b>Medio</b>	35 – 68 puntos
<b>Alto</b>	69 – 102 puntos

*Fuente:* Gray & Anderson (2002)

### **Validez y Confiabilidad del instrumento**

#### *Validez del instrumento.*

La validez del instrumento para la recolección de datos traducido por los autores (Pons et al 2020); para examinar la frecuencia y las principales fuentes de estrés que experimentan las enfermeras; siendo la población de estudio el personal de enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería) del Hospital Básico Pelileo de Valencia.

### **Consideraciones éticas**

Durante la investigación se consideraron los siguientes principios bioéticos:

*Principio de Autonomía:* se ejecuta al momento de realizar el estudio al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo, al participar voluntariamente en estudio, a través del consentimiento informado.

*Principio de Beneficencia:* relacionado con el propósito de hacer el bien por los demás y causar un beneficio para la persona. También es prevenir daños o eliminarlo, se aplicó al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo, para que prevenir y afrontar el estrés laboral.

*No maleficencia:* Consiste en no ocasionar daño a otros intencionalmente, aplicado al momento de realizar la investigación, al cuidar la confidencialidad e integridad en las encuestas y sobre todo que esto no implica ningún daño psicológico, ni físico y no representa un peligro.

*Principio de Justicia:* Consiste en garantizar los derechos humanos, al brindar durante la investigación, un trato justo y cordial a todos los participantes.

## 2.4. Población

La investigación se ejecutará en el Hospital Básico Pelileo en la ciudad del mismo nombre, la mismas que se realizarán con 28 licenciadas y licenciados además de 8 auxiliares, todos integrantes del área de enfermería conformando un total de 31 profesionales de salud.

## 2.5 Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico censal, no existe muestra debido a que se recolectará la información de todo el personal, es decir por los mismos 31 profesionales del área de enfermería.

### Criterios de Inclusión

- Personal de la salud que desee participar en la investigación.
- Personal que labore en el Hospital Básico Pelileo.
- Profesionales de la salud que laboren en el área de enfermería.
- Profesionales del área de enfermería que laboraron en el periodo de abril-julio 2024.

### Criterios de Exclusión

- Personal de la salud que no deseen participar de la investigación.
- Profesionales de la salud que no laboren en el Hospital Básico Pelileo.
- Profesionales de la salud que no presten sus servicios en el área de enfermería.
- Profesionales del área de enfermería que no laboraron en el periodo abril-julio 2024.

## 2.6 Recursos

### Recursos Humanos

Auroras: Masaquiza Tibán Katheryne Estefanía y Llando Maisanche Mayra Estefanía.

Tutor: Md. Mauricio Albarracín, Mg.

Todo el Personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo conformado por 23 enfermeras y 8 auxiliares.

### **Recursos Materiales**

En la siguiente investigación se utilizó:

- Impresora
- Laptop

Fuentes documentales:

- Libros
- Revistas
- Investigaciones previas
- Artículos científicos
- Revisión de planes
- Instructivos y cronogramas
- Documentales, conferencias
- Se utilizó también programas estadísticos como: Excel, base de datos, procesadores de textos, hojas de cálculos, software, redes de comunicación.

## CAPITULO III

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 3.1 Tabulación e Interpretación de Encuestas

Los resultados se obtuvieron empleando el cuestionario The Nursing Stress Scale que consta de 34 preguntas. En cada pregunta la respuesta fue evaluada a través de la Escala de Likert, donde cero (0) representa nunca, uno (1) a veces, dos (2) frecuentemente y, tres (3) muy frecuentemente.

**Tabla 5 Escala Likert**

Escala	Puntuación
Ninguna	0
Alguna Vez	1
Frecuentemente	2
Muy Frecuentemente	3

*Fuente: Gray & Anderson (2002)*

El test The Nursing Stress Scale, está organizado en tres dimensiones principales: física, psicológica y social. A continuación, se detallan las preguntas correspondientes a cada dimensión.

#### 3.2 Dimensión Física - Carga de trabajo

##### **Factor I:** Carga de trabajo

P1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.

P6. Escuchar o hablar con un paciente acerca de su muerte cercana

P7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeros y/o auxiliares de enfermería) del servicio

P.9 Problemas con uno o varios médicos

P.10 Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente

P.11 No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermería y/o auxiliares de enfermería) del servicio

P.13 El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo

P.14 Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente

### **3.3 Dimensión Psicológica**

#### **Factor II: Muerte y sufrimiento**

P.16 No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos)

P.17 Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente

P.18 No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente

P.20 Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal

P.23 Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros

P.32 El médico no está presente en alguna urgencia

#### **Factor III: Preparación insuficiente**

P.4. Sentirse impaciente en el caso que un paciente no mejora

P.21 Ver a un paciente sufrir

P.22 Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros

P.24 Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente

P.26 Personal y turno imprevisible

#### **Factor IV: Falta de apoyo**

P.28 Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (tareas administrativas)

P.30 Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros

P.31 No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería

#### **Factor V: incertidumbre respecto al tratamiento**

P2. Recibir críticas de un medico

P3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes

P5. Problemas con un supervisor

P.8 La muerte de un paciente

P.12 Muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha

### **3.4 Dimensión Social**

#### **Factor VI: problemas con los médicos**

P.15 Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del presente

P.25 Recibir críticas de un supervisor

P.27 El médico prescribe un medicamento que parece inapropiado para el paciente

P.29 No tener tiempo suficiente para dar apoyo al emocional al paciente

**Factor VII:** Problemas entre los profesionales de enfermería

P33 No saber que se debe decir al paciente o su familia acerca de su estado clínico o tratamiento

P.34 No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.

Al aplicar la escala de Likert a las preguntas del cuestionario The Nursing Stress Scale, se obtiene una puntuación individual para cada pregunta basada en la frecuencia con la que los encuestados experimentan situaciones de estrés. Estas puntuaciones se suman dentro de cada una de las dimensiones: física, psicológica y social, la sumatoria de estas puntuaciones individuales genera una puntuación total para cada dimensión, lo que permite clasificar el nivel de estrés laboral en las categorías de bajo, medio o alto, las puntuaciones para el nivel de estrés laboral según las dimensiones se detallan a continuación:

Puntuaciones para el nivel de estrés laboral según dimensiones

**Tabla 6** Puntuación del cuestionario

Niveles	Dimensiones		
	Física	Psicológica	Social
<b>BAJO</b>	0 – 8 puntos	0 – 20 puntos	0 – 6 puntos
<b>MEDIO</b>	9 – 16 puntos	21 – 40 puntos	7 – 12 puntos
<b>ALTO</b>	17 – 24 puntos	41 – 60 puntos	13 – 18 puntos

*Fuente:* Gray & Anderson (2002)

Estas clasificaciones permiten una interpretación detallada de cómo diferentes factores contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería, facilitando así el análisis de los resultados obtenidos en esta investigación.

Una vez calculadas las puntuaciones individuales para cada una de las tres dimensiones (física, psicológica y social), se procede a realizar la sumatoria de estas para obtener un puntaje general de estrés laboral por participante, las mismas que se representa en la siguiente tabla (Ver tabla 7).

**Tabla 7** Nivel de estrés

<b>Nivel de estrés laboral</b>	<b>Puntaje general</b>
<b>Bajo</b>	0 – 34 puntos
<b>Medio</b>	35 – 68 puntos
<b>Alto</b>	69 – 102 puntos

*Fuente:* Gray & Anderson (2002)

Este proceso de sumatoria y clasificación final brinda una perspectiva completa sobre la intensidad del estrés laboral que experimenta cada miembro del personal de enfermería, integrando las tres dimensiones evaluadas en un único puntaje total.

### 3.5 Dimensión Física Hospital Básico Pelileo

**Tabla 8** Resultados en la Dimensión Física por participante

Encuestados	Dimensión Física	Nivel de estrés
1	7	Bajo
2	8	Bajo
3	7	Bajo
4	12	Medio
5	13	Medio
6	5	Bajo
7	4	Bajo
8	7	Bajo
9	8	Bajo
10	7	Bajo
11	15	Medio
12	18	Alto
13	11	Medio
14	4	Bajo
15	7	Bajo
16	7	Bajo
17	11	Medio
18	10	Medio
19	14	Medio
20	9	Medio
21	21	Alto
22	15	Medio
23	16	Medio
24	16	Medio

25	17	Alto
26	10	Medio
27	12	Medio
28	9	Medio
29	20	Alto
30	14	Medio
31	13	Medio

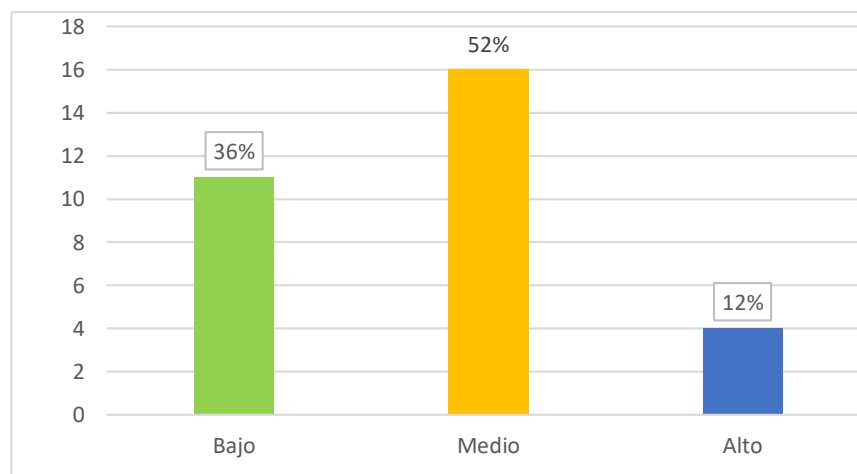
Fuente: Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Tabla 9** Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Física

Nivel de estrés	Total	Porcentaje
<b>Bajo</b>	11	36%
<b>Medio</b>	16	52%
<b>Alto</b>	4	12%
<b>Total</b>	31	100%

Fuente: Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Figura 1** Representación del nivel estrés-Dimensión Física



Fuente: Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

## Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados del promedio obtenido del Test “Nursing Stress Scale”, aplicado al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo, se obtuvo una puntuación: 36% correspondiente a un nivel bajo, el 52% correspondiente a un nivel medio de estrés y el 12% correspondiente a un nivel alto de estrés, indicando que 16 personas del área de enfermería (52%) presentan algunos indicadores en referencia al desgaste físico.

### 3.6 Dimensión Psicológica Hospital Básico Pelileo

**Tabla 10** Resultados en la Dimensión Psicológica por participante.

Encuestados	Psicológica	Nivel de estrés
1	19	Bajo
2	23	Medio
3	18	Bajo
4	33	Medio
5	34	Medio
6	30	Medio
7	13	Bajo
8	26	Medio
9	16	Bajo
10	22	Medio
11	31	Medio
12	44	Alto
13	29	Medio
14	29	Medio
15	24	Medio
16	13	Bajo

17	34	Medio
18	29	Medio
19	40	Medio
20	26	Medio
21	48	Alto
22	40	Medio
23	40	Medio
24	41	Alto
25	44	Alto
26	38	Medio
27	23	Medio
28	18	Bajo
29	49	Alto
30	38	Medio
31	32	Medio

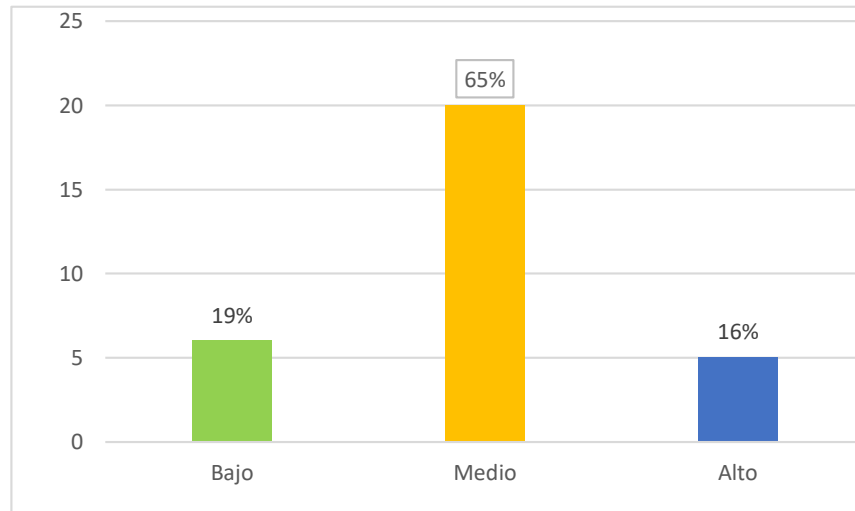
*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Tabla 11.** Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Psicológica

<b>Nivel de estrés</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	6	19%
<b>Medio</b>	20	65%
<b>Alto</b>	5	16%
<b>Total</b>	31	100%

*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Figura 2** Representación del nivel estrés-Dimensión Psicológica



*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

### **Análisis e Interpretación**

En lo que respecta a los resultados del promedio obtenido del Test “Nursing Stress Scale”, aplicado al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo, se obtuvo una puntuación: 19% correspondiente a un nivel bajo, 65% correspondiente a un nivel medio de estrés y el 16% correspondiente a un nivel alto de estrés, indicando así que 20 personas del área de enfermería (65%) presentan indicadores como las altas exigencias laborales, falta de apoyo emocional, o situaciones laborales desfavorables.

### 3.7 Dimensión Social Hospital Básico Pelileo

**Tabla 12** Resultados en la Dimensión Social por participante

Encuestados	Social	Nivel de estrés
1	5	Bajo
2	6	Bajo
3	5	Bajo
4	11	Medio
5	10	Medio
6	12	Medio
7	9	Medio
8	6	Bajo
9	6	Bajo
10	9	Medio
11	10	Medio
12	11	Medio
13	8	Medio
14	4	Bajo
15	6	Bajo
16	2	Bajo
17	11	Medio
18	8	Medio
19	13	Alto
20	8	Medio
21	16	Alto
22	12	Medio
23	12	Medio
24	12	Medio

25	14	Alto
26	12	Medio
27	7	Medio
28	6	Bajo
29	15	Alto
30	11	Medio
31	12	Medio

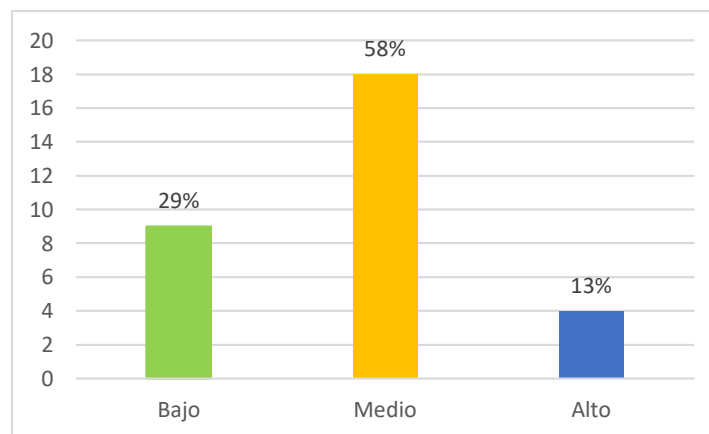
*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Tabla 13** Clasificación del Nivel de estrés-Dimensión Social

Nivel de estrés	Total	Porcentaje
<b>Bajo</b>	9	29%
<b>Medio</b>	18	58%
<b>Alto</b>	4	13%
<b>Total</b>	31	100%

*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Figura 3** Representación del nivel de estrés-Dimensión Social



*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

## Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos del Test “Nursing Stress Scale”, aplicado al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo, determino la puntuación obtenida: 29% correspondiente a un nivel de estrés bajo, 58% correspondiente a un nivel de estrés medio y 13% correspondiente al nivel de estrés alto del grupo encuestado, por lo que este puntaje indica que 18 personas del área de enfermería con el (58%) refleja estresores como problemas con el médico y el personal de enfermería.

### 3.8 Dimensión General Hospital Básico Pelileo

**Tabla 14** Resultados del Nivel de Estrés General

Encuestados	Dimensiones			Nivel de estrés	
	Física	Psicológica	Social	Total	Nivel
1	7	19	5	31	Bajo
2	8	23	6	37	Medio
3	7	18	5	30	Bajo
4	12	33	11	56	Medio
5	13	34	10	57	Medio
6	5	30	12	47	Medio
7	4	13	9	26	Bajo
8	7	26	6	39	Medio
9	8	16	6	30	Bajo
10	7	22	9	38	Medio
11	15	31	10	56	Medio
12	18	44	11	73	Alto
13	11	29	8	48	Medio
14	4	29	4	37	Medio
15	7	24	6	37	Medio
16	7	13	2	22	Bajo

17	11	34	11	56	Medio
18	10	29	8	47	Medio
19	14	40	13	67	Medio
20	9	26	8	43	Medio
21	21	48	16	85	Alto
22	15	40	12	67	Medio
23	16	40	12	68	Alto
24	16	41	12	69	Alto
25	17	44	14	75	Alto
26	10	38	12	60	Medio
27	12	23	7	42	Medio
28	9	18	6	33	Medio
29	20	49	15	84	Alto
30	14	38	11	63	Medio
31	13	32	12	57	Medio

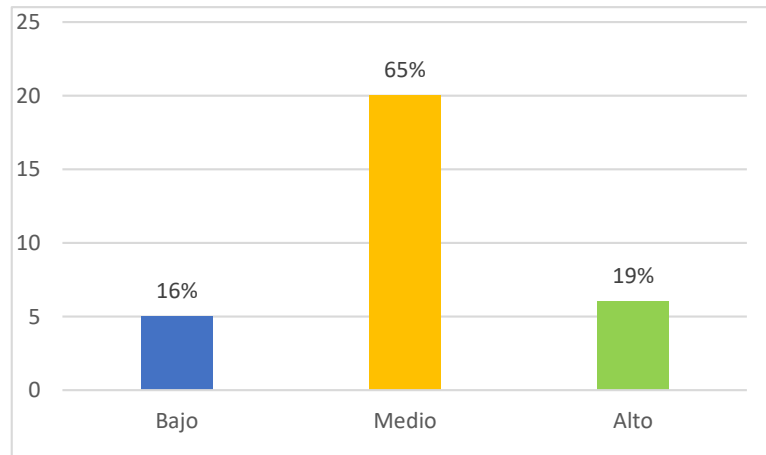
*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Tabla 15** Clasificación del Nivel General del estrés

<b>Nivel de estrés</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	5	16%
<b>Medio</b>	20	65%
<b>Alto</b>	6	19%
<b>Total</b>	31	100%

*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

**Figura 4** Representación del Nivel General de estrés



*Fuente:* Masaquiza, K., & Llundo, M. (2024) – Hospital Básico Pelileo

### Análisis e Interpretación

Los resultados del Test “Nursing Stress Scale” en el Hospital Básico Pelileo muestran que el 16% del personal de enfermería, es decir, 5 personas, tiene un nivel bajo de estrés, lo que significa que su trabajo no les genera una carga significativa de tensión. Por otro lado, el 65%, equivalente a 20 personas, presenta un nivel medio de estrés, lo cual indica que sus actividades laborales son moderadamente estresantes pero manejables. Finalmente, el 19% del personal, es decir, 6 personas, reporta un nivel alto de estrés, lo que sugiere que enfrentan una presión considerable en su entorno laboral, lo cual podría tener un impacto negativo en su bienestar y desempeño.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN

#### 4.1 Discusión de Resultados

Con respecto a la aplicación del Test Nursing Stress Scale, en el Hospital Básico Pelileo, es pertinente recalcar que las puntuaciones obtenidas, demostraron que el mayor porcentaje de la población que respondió el Test, obtuvo una calificación nivel Medio de Estrés en cada una de las dimensiones analizadas físico, psicológico y social, esta información es similar a los resultados obtenidos en el estudio realizado en el Hospital General del IESS Ambato, Ecuador, durante la pandemia por COVID-19, donde se pudo evidenciar que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, es mayoritariamente moderado, es decir, esta área de enfermería se encuentran en situaciones que, si generan estrés pero pueden ser modificadas con el objetivo de poder disminuir las afectaciones que esto les pueda producir en su vida laboral, sin embargo, estas no son críticas.

A su vez, en su estudio reveló que el 52% del grupo de investigación tuvo un nivel de estrés moderado, porcentaje que es relativamente inferior al obtenido en este estudio (65%), mientras que, en un nivel Bajo obtuvo 46% de los y en el Alto al 2%, de modo que, contrasta con el 16% y 19% obtenido en las mismas categorías. (Ramírez et al. 2019).

También, los resultados del presente estudio se pueden comparar con lo manifestado por García et al. (2020) y Hendy et al. (2021) debido a que los factores estresores de los profesionales de enfermería en dicha investigación fueron de rango mayoritariamente Medio (59.5%) y Moderado (52.1%) respectivamente.

En función de lo planteado, es necesario hacer énfasis en los niveles de estrés para cada una de las dimensiones planteadas, con niveles Bajo y Moderado. Los principales resultados Medio 52% en la dimensión Físico, para la Dimensión Psicológica el 65%, en

la Dimensión Social, 58% de la población con un nivel Medio. Estos resultados son análogos a los expuestos, donde en el estresor físico tuvo un nivel Medio (48.2%) y en los ámbitos psicológico y social, fue Bajo (92.1%) y (57,00%) respectivamente. (Rosario et al. 2021)

Teniendo en cuenta los resultados del estudio, se puede establecer las diferencias entre los hallazgos presentados por los mismos y por esta investigación. Los niveles de estrés del personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo son Medio. (Borja & Salas, 2022). Por ello lo que se encuentran en un momento importante para considerar una lista de los principales factores estresores a afrontar con medios como: incremento de participación de actividades positivas, manejo de dietas saludables, ejercicios de relajación y técnicas de respiración además de adquirir límites para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida sobre todo incrementar la búsqueda de apoyo con familiares, amigos, terapeutas o grupos de apoyo sociales, con lo que se puede prevenir llegar a niveles más altos de estrés.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

El estudio revela que el personal de enfermería en el Hospital Básico Pelileo experimenta predominantemente niveles medios de estrés en las dimensiones física, psicológica y social. Esta situación se alinea con los hallazgos de estudios previos realizados en otras instituciones, aunque con una ligera variación en los porcentajes de estrés moderado y bajo.

Los factores estresantes más relevantes para los profesionales de la salud están relacionados con la carga de trabajo, la falta de apoyo y recursos, la presión por cumplir con plazos y estándares de calidad, la falta de comunicación efectiva y el manejo de situaciones de conflicto. Estos factores pueden generar niveles medios de estrés, lo que puede afectar negativamente el bienestar y la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes. Es importante que los líderes y gestores de salud aborden estos factores para crear un ambiente laboral más saludable y reducir el estrés en el lugar de trabajo.

Los niveles medios de estrés observados tienen un impacto significativo en el bienestar físico y mental del personal de enfermería, así como en su rendimiento profesional y calidad de vida. Estos niveles de estrés podrían ser suficientes para afectar negativamente la salud emocional y la eficiencia en el trabajo, aunque no se ha alcanzado un nivel crítico.

La implementación de estrategias efectivas para reducir el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico de Pelileo es crucial para mejorar el bienestar general y el desempeño profesional. La evaluación de las condiciones actuales ha mostrado que el estrés laboral en el personal de enfermería puede tener efectos negativos significativos en la salud mental y física, así como en la calidad del cuidado

proporcionado. Al abordar las fuentes de estrés y promover un entorno de trabajo más saludable, se puede lograr una mayor satisfacción laboral y una disminución en las tasas de rotación y agotamiento entre el personal.

## 5.2 Recomendaciones

Desarrollar e implementar programas de manejo del estrés que incluyan actividades de relajación, técnicas de respiración, y ejercicios físicos. Estos programas deberían enfocarse en reducir el estrés moderado y prevenir que los niveles de estrés alcancen valores críticos.

Promover la participación del personal de enfermería en actividades que favorezcan el bienestar emocional, como grupos de apoyo, actividades recreativas y talleres de bienestar. Estas iniciativas pueden ayudar a mejorar la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Evaluar y ajustar las estrategias actuales de manejo del estrés en el hospital, asegurando que sean efectivas y estén alineadas con las necesidades específicas del personal. Esto incluye considerar la carga de trabajo, las largas jornadas laborales y el entorno hospitalario, con el objetivo de reducir los factores estresores identificados y mejorar el ambiente laboral.

El Hospital Básico Pelileo podría desarrollar programas integrales de manejo del estrés que incluya la capacitación en técnicas de manejo del estrés, el fomento de una comunicación abierta y efectiva, y la creación de un entorno de trabajo colaborativo. Además, se sugiere la realización de evaluaciones periódicas del bienestar del personal y la provisión de recursos de apoyo psicológico. Implementar estas estrategias no solo ayudará a reducir el estrés laboral, sino que también contribuirá a mejorar la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes y la eficiencia operativa del hospital.

## 6. Referencias

- Aguado, J., Batiz, A., & Quitana, P. (2019). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad En El Trabajo*, 59, 259–275. Código del Trabajo, Pub. L. No. 17, 157 (2020). [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Código del Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código del Trabajo.pdf)
- Avila, J. (2019). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Rev.Cs.Farm. y Bioq*, 2(1), 117–125.
- Balladares, P. (2023). el estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General del IESS Ambato, Ecuador, durante la pandemia por COVID-19 [Universidad Técnica de Ambato]. *revista.uss.peru*
- Calzada, A., Oliveros, C., & Acosta, Y. (2023). Trastorno por estrés agudo. Presentación de un caso. *Cuadernos de Medicina Forense*, 18, 27–31. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-76062012000100004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062012000100004&lng=es). <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-76062012000100004>.
- Campero, L., J. D. M., & González, R. (2021). “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo.”
- Centro de Información del NCCIH. (2022). Estrés. *HEALT Info*. <https://www.nccih.nih.gov/health/espanol/estrés>.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (M.-H. USA (ed.); 9no ed.).
- Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, C. (2019). Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Medica de Enfermeria*.
- Durán, R. (2022). El estrés generado por los estudios durante la pandemia en función del sexo, la edad, el hábitat y el nivel de estudios en jóvenes españoles. *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 19, 133–141. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/TEKN.76435> Datos y Cifras. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

- Dantzer, R. (2020). Can we understand the brain and coping without considering the immune system? In *Coping with Challenge: Welfare in Animals Including Humans*. D.M. Broom (Ed.) Vol. 7; 102-110. Dahlem University Press. Berlin, Germany.
- Espada, J. P., Orgilés, M., Piqueras, J. A., & Morales, A. (2020). Las buenas prácticas en la atención psicológica infanto-juvenil ante el COVID-19. *Clínica y Salud*, 31(2), 109–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/clysa2020a14>
- Fagua, G., Hernández, Y., & Morales, J. (2018). Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(7), 23–29.
- Felman, A. (2021). Salud mental: Definición, trastornos comunes, primeras señales y más.
- García, M., & Gil, M. (2019). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Universidad de Lima*, 2, 11–30. [edalyc.org/journal/1471/147149810001/html/](http://edalyc.org/journal/1471/147149810001/html/)
- Gray, P., & Anderson, A. (2020). The Nursing Stress Scale. Development of an Instrument. *J Behav*, 3. *Medical News Today*, 1. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/salud-mental>
- Grijalva, M., Guamán, M., & Castro, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Gestión Empresarial*, 1. <https://doi.org/2602-8522>
- Hernández, Y. (2023). "Estrés Laboral en Personal de Enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Santa María del Socorro ICA, 2023" [Universidad María Auxiliadora]. [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1862/TRABAJO\\_ACADEMICO-HERNANDEZ\\_MACHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1862/TRABAJO_ACADEMICO-HERNANDEZ_MACHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). Estrés laboral. Riesgos Laborales. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#>:
- Luther, M. (2021). *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity*. [.

- Malpica, A. (2023). Cuadernos de Medicina Forense. Sanitas, 12. <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres#:~>
- Marqués, N. (2023). Análisis del síndrome de adaptación general para comprender la carga de entrenamiento de Matveev [Universidade Castelo Branco (UCB)]. <https://orcid.org/0000-0001-7491-3855>
- Martins, J. (2024). Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional. ASANA.
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación (Instituto).
- Miller, L., & Dell, A. (2019). The Stress Solution". PUB MED, 1.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2019). Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025. Dirección Nacional de Ambiente y Salud, 127.
- Miranda, E. (2022). Factores de riesgo para afecciones de salud mental. Health Conditions.
- Navarrete, M. (2021). Manejo del burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en la prevención de riesgos laborales como garantía de derechos de los trabajadores [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8804/1/T3856-MDEE-Navarrete-Manejo.pdf>
- Navas, L., & Jiménez, W. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. Revista Científica INSPILIP, 7.
- Nogareda, S. (2022). Fisiología del estrés. Revista ConCiencia, 1. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013#](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013#)
- Olesa, R. (2019). Libro Blanco de Enfermería. Departamento de Sanidad.
- OMS. (2023). Estrés. Temas de Salud Ocupacional. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019 [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Belhekar, V., Paranjpye, P., Bhatkhande, A., & Chavan, R. (2020). Guarding the guardians: Understanding the psychological well-being of forest guards in Indian tiger reserves. *Biodiversity*, 21, 83-89.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Profesionales de la salud: Personal de enfermería. *Kids Health*, 2.
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). En tiempos de estrés, haz lo que importa. Una guía ilustrada. Versión adaptada para América Latina. PAHO/WHO. <https://www.paho.org/es/documentos/tiempos-estres-haz-lo-que-importa-guia-ilustrada-version-adaptada-para-america-latina>
- Oncoy, S. (2022). Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería del Hospital SERGIO BERNALES, Lima, Perú 2022 [Universidad Privada del Norte - Perú]. <https://www.upn.edu.pe/>
- Quispe, Y. (2019). Nivel de Estrés y desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Universidad Señor de Tipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe-Delgado-Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, M., Dávalos, A., Ochoa, R., & Rubilar, X. (2019). Estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México. *Enf. Neurol*, 16, 25-35.
- Regueiro, A. (2023). Qué es el Estrés? Servicio de Atención Psicológica de La Universidad de Málaga, 1. <https://www.uma.es/media/files/tallerestres.pdf>

- Rivera, A., & Valle, E. (2020). Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020.
- Roncero, M., Belloch, A., Cabedo, E., & Carrió, C. (2019). Sucesos Vitales Estresantes el Inicio del Trastorno Obsesivo Compulsivo: Un Estudio Retrospectivo. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 2, 157–166.
- Ruiz, L., Gómez, J., Rivera, M., Valdivia, M., Cárdenas, M., & Hernández, R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Universidad de Concepción*, 9, 169–182. <https://doi.org/ISSN: 0719-7713>
- Sánchez, J. (2019). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(10). [https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés\\_laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés_laboral.pdf)
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2020). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973-994.
- Shanafelt, T. (2020). Aislamiento y síndrome del desgaste profesional. *National Library Medicine*.

**7. Anexos**

**ANEXO 11: INSTRUMENTO NURSING STRESS SCALE**

Escala de estresores laborales (versión española de la Escala de Nursing Stress Scale),

	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1. Interrupciones frecuente en la realización de sus tareas				
2. Recibir críticas de un medico				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4. Sentirse impotente en el caso que un paciente no mejora.				
5. Problemas con un supervisor				
6. Escuchar o hablar con un paciente acerca de su muerte cercana				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros(enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería)del servicio				
8. La muerte de un paciente				
9. Problema con uno o varios médicos				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería)del servicio				
12. Muerte de un paciente con quien ha llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				

Activa  
Ve a Cor

22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				
--	--	--	--	--

Escala de estresores laborales (versión española de la Escala de Nursing Stress Scale)

	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente				
24. Recibir críticas de un supervisor				
25. Personal y turno imprevisible				
26. El medico prescribe un medicamento que parece inapropiado para el paciente				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm: tareas administrativas)				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31. El médico no está presente en una urgencia medica				
32. No saber que se debe decir al paciente o su familia acerca de su estado clínico o tratamiento				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes( ejm: pacientes conflictivos, hostilidad, etc )				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Tomar una decisión acerca de un paciente cuando el médico no está disponible				
20. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal				
21. Ver a un paciente sufrir				

Anexo 1: Escala The Nursing Stress Scale, una herramienta estandarizada utilizada en la presente investigación para evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.



Anexo 2: Aplicación de la Escala The Nursing Stress Scale al personal de enfermería del Hospital Básico Pelileo

Ambato, 18 de junio del 2024

PARA: LIC. Sandra Martínez

ENCARGADA DEL HOSPITAL BASICO PELILEO

Por este medio del presente reciba un cordial y afectuoso saludo deseándoles el mayor de los éxitos en el desempeño de sus funciones. El motivo de la presente es solicitar de la manera más comedida se autorice a la señorita Masaquiza Tibán Katheryne Estefania con C.I. 1850646603 y a la señorita Llindo Maisanche Mayra Estefania con C.L. 1850782275 el ingreso al hospital básico pelileo para recolección de información sobre el siguiente proyecto de investigación INCIDENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL BASICO PELILEO

Seguros de contar con su autorización, me despido deseándole éxito en sus funciones

 (03) 2424202 / 0996889226

Con la mejor  
Tecnológica d



Bolívar 19-64 entre Castillo y Quito/ Edificio Sindicato de Choferes de Tungurahua, planta baja



TECNOLÓGICO SUPERIOR

Anexo 3: Oficio de consentimiento para el Hospital Básico Pelileo

 095 888 5323

ESTUDIA DIFERENTE

[www.iste.edu.ec](http://www.iste.edu.ec)

 Bolívar 16-64 entre Castillo y Quito / Edificio Sindicato de Choferes Tungurahua.

Actividad	Descripción	Objetivo	frecuencia
Sesiones de Ejercicio y Relajación	Organizar clases de yoga, estiramientos o ejercicios de respiración guiada para el personal de enfermería.	Aliviar el estrés físico y mental a través de la actividad física y la relajación.	2 veces a la semana
Espacios de Descanso Creativos	Crear y decorar un espacio de descanso en el hospital con plantas, música relajante, y libros o revistas.	Proporcionar un ambiente tranquilo donde el personal pueda relajarse durante sus pausas.	Permanente (con mantenimiento mensual)
Charlas Motivacionales	Invitar a expertos en salud mental para dar charlas sobre manejo del estrés y bienestar emocional.	Brindar herramientas y estrategias efectivas para manejar el estrés en el entorno laboral.	Realizar 1 vez a semana

Actividades Recreativas Grupales	Organizar juegos de equipo o actividades recreativas (como torneos de voleibol o juegos de mesa).	Fomentar la cohesión del equipo y proporcionar una vía para liberar el estrés acumulado.	Fines de semana
--	---	--	-----------------

Anexo 4: Estrategias para reducir los niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Básico de Pelileo.