

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS AMBIENTALES

CARRERA DE ENFERMERÍA

Tema: “Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciados en Enfermería

AUTORES: Villarreal Alvarez Wilson Stalin
Meneses Miño Jhon Jairo

TUTORA: Lcda. Salgado Jiménez Ruth E, MSc.

Tulcán, 2023.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes Villarreal Alvarez Wilson Stalin y Meneses Miño Jhon Jairo con el número de cédula 0401928650 y 0401750138 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: “Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



firmado electrónicamente por:
RUTH ELIZABETH
SALGADO JIMENEZ

Lcda. Salgado Jiménez Ruth E, MSc.

TUTORA

Tulcán, noviembre de 2023

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciados en la Carrera de enfermería de la Facultad de Industrias Agropecuarias y Ciencias Ambientales

Nosotros, Villarreal Álvarez Wilson Stalin y Meneses Miño Jhon Jairo con cédula de identidad número 0401928650 y 0401750138 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



#firmado electrónicamente por:
WILSON STALIN
VILLARREAL ALVAREZ

Villarreal Álvarez Wilson Stalin

AUTOR



#firmado electrónicamente por:
JHON JAIRO MENESES
MIÑO

Meneses Miño Jhon Jairo

AUTOR

Tulcán, noviembre de 2023

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros, Villarreal Álvarez Wilson Stalin y Meneses Miño Jhon Jairo somos los autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: “Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería” y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Firmado electrónicamente por:
WILSON STALIN
VILLARREAL ALVAREZ

Villarreal Álvarez Wilson Stalin

AUTOR



Firmado electrónicamente por:
JHON JAIRO MENESES
MIÑO

Meneses Miño Jhon Jairo

AUTOR

Tulcán, noviembre de 2023

AGRADECIMIENTO

La vida desde pequeño te enseña a dar las gracias por todas las cosas vividas, sean buenas o también malas. Por eso, en esta tesis vamos a agradecer:

A Dios, por darnos la vida y salud, teniendo así la posibilidad de vivir cosas nuevas y experimentar la satisfacción de cumplir nuevas metas.

A La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, al permitir formarnos académicamente en ella, otorgándonos el conocimiento necesario para formarnos como buenos profesionales.

A la MSc. Ruth Salgado, quién es nuestra tutora de tesis, gracias por guiarnos con sus conocimientos, brindando en todo momento su ayuda para poder desarrollar de la mejor manera este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo investigativo a todas las personas que han sido un apoyo en este transcurso de la vida estudiantil.

A nuestra familia, por el apoyo incondicional, su amor infinito y por siempre creer que somos capaces de cumplir grandes metas en la vida.

A los profesores, por toda su enseñanza, la misma que es de gran ayuda para poder formarnos como profesionales y por guiarnos durante la vida universitaria.

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3. JUSTIFICACIÓN	17
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	19
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Modelo de Arnold (1960) y Lazarus (1968)	23
2.2.2. Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg	23
2.2.3. Modelo de Adaptación de Callista Roy.....	24
2.3. MARCO CONCEPTUAL	26
2.3.1. Estrés.....	26
2.3.1.1. Definición	26
2.3.1.2. Causas del Estrés.....	27
2.3.1.3. Signos y Síntomas del Estrés.....	27
2.3.1.4. Clasificación del Estrés	28
2.3.1.5. Grados del Estrés.....	30
2.3.1.6. Impacto del Estrés en la Productividad y los Costos Económicos.....	30
2.3.1.7. ¿Cómo disipar el Estrés?	31

2.3.2. Satisfacción Laboral	32
2.3.2.1. Definición	32
2.3.2.2. ¿Cómo medir la satisfacción laboral?	33
2.3.2.3. ¿Cómo mejorar la satisfacción laboral?	33
2.3.2.4. Importancia de la Satisfacción Laboral.....	34
2.3.3. Enfermería.....	34
2.3.3.1. Definición	34
2.3.3.2. Funciones de Enfermería	35
III. METODOLOGÍA	37
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	37
3.1.1. Enfoque.....	37
3.1.2. Tipo de Investigación.....	38
3.2. HIPÓTESIS	38
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	39
3.3.1. Definición de las variables	39
3.3.2. Operacionalización de las variables.....	40
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	43
3.4.1. Métodos.....	43
3.4.2. Población y Muestra	43
3.4.3. Método Estadístico.....	44
3.4.4. Técnicas	45
3.5. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS	47
3.5.1. Tratamiento de datos mediante distancias de Mahalanobis.	47
3.5.2. Análisis factorial confirmatorio	48
3.5.3. Prueba de Kruskal Wallis.	48
3.5.4. Prueba de Dunn-Šidák.....	50
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. RESULTADOS.....	51

4.2. INSTRUMENTO OIT-OMS	51
4.2.1. Tratamiento de datos	52
4.2.2. Verificación de supuestos	53
4.2.3. Análisis factorial confirmatorio	55
4.3. INSTRUMENTO FONT ROJA	59
4.3.1. Tratamiento de datos	60
4.3.2. Verificación de supuestos	61
4.3.3. Análisis factorial confirmatorio	63
4.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN	69
4.5. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
5.1. CONCLUSIONES	73
5.2. RECOMENDACIONES	73
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
VII. ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Elementos del Modelo de Adaptación de Callista Roy	26
Tabla 2. Métodos de Adaptación del Modelo de Callista Roy	26
Tabla 3. Estímulos del Modelo de Adaptación de Callista Roy	27
Tabla 4. Operacionalización de variables	41
Tabla 5. Valores de Z	45
Tabla 6. Estadísticos descriptivos del instrumento OIT-OMS	53
Tabla 7. Índices de bondad OIT - OMS	56
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de variables latentes OIT-OMS	59
Tabla 9. Estadísticos descriptivos del instrumento Font Roja	60
Tabla 10. Índices de bondad Font Roja	63
Tabla 11. Estadísticos descriptivos de variables latentes Font Roja	67
Tabla 12. Test de Spearman	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Matriz de correlación del instrumento OIT-OMS.....	53
Figura 2. Histograma para análisis de falsa regresión	55
Figura 3. Diagrama de senderos del AFC OIT - OMS.....	56
Figura 4. Coeficientes de determinación OIT- OMS	57
Figura 5. Coeficientes de determinación de variables latentes OIT - OMS.....	58
Figura 6. Nivel de estrés por género.....	59
Figura 7. Matriz de correlación multivariada Font Roja	61
Figura 8. Histograma, Q-Q Plot y Scatterplot Font Roja	62
Figura 9. Diagrama de senderos del AFC Font Roja	63
Figura 10. Coeficientes de determinación Font Roja.....	64
Figura 11. Coeficientes de determinación de variables latentes Font Roja	66
Figura 12. Nivel de satisfacción por género.....	67
Figura 13. Nivel de estrés laboral por Institución	68
Figura 14. Nivel de satisfacción laboral por Institución	70
Figura 15. Análisis de correlación de las variables	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.....	81
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas.....	83
Anexo 3. Autorización Hospital Marco Vinicio Iza.....	85
Anexo 4. Autorización Distrito de Salud 04D01	86
Anexo 5. Acuerdo de confidencialidad	89
Anexo 6. Cuestionario Estrés Laboral (OIT – OMS)	90
Anexo 7. Cuestionario Satisfacción Laboral (Font Roja)	93

RESUMEN

El estrés laboral en los profesionales de enfermería representa un problema importante en diversos países de América Latina, que puede ocasionar consecuencias adversas tanto en su salud física como mental. Además, se ha observado que altos niveles de estrés pueden afectar negativamente el desempeño de estos profesionales, así como su grado de satisfacción con las labores desempeñadas. Considerando este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de personal de Enfermería perteneciente a dos instituciones de salud de Ecuador: las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos.

Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 165 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y el cuestionario Font Roja de Satisfacción Laboral mediante encuestas. Con el fin de poder cuantificar y relacionar adecuadamente las variables latentes de estrés y satisfacción laboral, los datos fueron analizados inicialmente mediante análisis factorial confirmatorio para determinar la validez y fiabilidad del instrumento. Este análisis permitió validar la estructura factorial de los instrumentos y extraer modelos matemáticos para la cuantificación de las variables de interés, nivel de estrés y satisfacción laboral, a partir de escalas compatibles.

Los resultados del análisis de correlación entre las variables latentes de estrés y satisfacción laboral mostraron la existencia de una correlación negativa alta de acuerdo con el coeficiente de Spearman. Por lo tanto, se concluyó que, a mayor satisfacción laboral en la muestra analizada, se observan menores niveles de estrés laboral. Adicionalmente, se identificó que los factores que producen mayor estrés en esta población son la influencia del líder, aspectos relacionados con la tecnología y el territorio organizacional. En contraste, los factores que generaron menor satisfacción laboral fueron la presión en el trabajo, limitadas oportunidades de promoción profesional y la monotonía laboral. En conclusión, este estudio introdujo una metodología innovadora para la medición y relación de las variables latentes, nivel de estrés y satisfacción laboral, proporcionando evidencia relevante sobre la necesidad de intervenir en la reducción de los niveles de estrés en los profesionales de enfermería de Ecuador, lo que podría mejorar significativamente su satisfacción laboral.

Palabras Claves: Estrés laboral, satisfacción laboral, correlación, enfermería, análisis factorial confirmatorio.

ABSTRACT

Work stress in nursing professionals represents a significant problem in various countries of Latin America, which can cause adverse consequences in both their physical and mental health. Additionally, it has been observed that high stress levels can negatively affect the performance of these professionals and their degree of satisfaction with the tasks performed. Considering this context, the present study aimed to determine the existing relationship between work stress and job satisfaction in a sample of Nursing staff belonging to two health institutions in Ecuador: the community operational units of the Health District 04D01 of the Carchi province and the Marco Vinicio Iza Hospital of the Sucumbíos province.

A quantitative, correlational, and non-experimental investigation was carried out to achieve this objective. The sample consisted of 165 nursing professionals, who were administered the ILO-WHO Work Stress questionnaire and the Font Roja Job Satisfaction questionnaire through surveys. In order to adequately quantify and relate the latent variables of stress and job satisfaction, the data were analyzed through confirmatory factor analysis. This analysis allowed for the validation of the factorial structure of the instruments and for extracting mathematical models for quantifying the variables of interest from compatible scales.

The results of the correlation analysis between the latent variables of stress and job satisfaction demonstrated the existence of a high negative correlation according to the Spearman coefficient. Therefore, it is concluded that greater job satisfaction in the analyzed sample is observed with lower levels of work stress. Additionally, it was identified that the factors that cause the most stress in this population are the leader's influence, technological aspects, and organizational territory. In contrast, the factors that generated the least job satisfaction were work pressure, limited opportunities for professional promotion, and job monotony. In conclusion, this study introduced an innovative methodology for measuring and relating latent variables, providing relevant evidence about the need to intervene in reducing stress levels in nursing professionals in Ecuador, which could significantly improve their job satisfaction.

Keywords: work stress, job satisfaction, correlation, nursing, confirmatory factor analysis

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema de creciente preocupación en el ámbito de la salud ocupacional, dado que representa un factor de riesgo para la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (García y Gil, 2016). En particular, la profesión de enfermería se caracteriza por altas tasas de estrés debido a la naturaleza exigente y compleja de sus funciones (Sauñe et al., 2012). Diversos estudios señalan que la prevalencia de estrés en enfermeras que trabajan en servicios críticos como urgencias puede alcanzar el 57%, mientras que en áreas como geriatría esta cifra es de 43% (Vila y Caja, 2017).

Entre los principales factores asociados al estrés en enfermería se encuentran la sobrecarga de trabajo, el trato con el sufrimiento y la muerte, la falta de recursos, las relaciones interpersonales conflictivas y la sensación de falta de control (Varela y Valles, 2019). El estrés crónico, puede dar paso a múltiples consecuencias como irritabilidad, deterioro de las relaciones interpersonales, agotamiento físico y mental, accidentabilidad, ausentismo, disminución del desempeño e insatisfacción laboral (APA, 2021). En este contexto, la satisfacción laboral emerge como un indicador fundamental de la calidad de vida en el trabajo y se relaciona con el compromiso organizacional, la rotación y el ausentismo (Cornet, 2021). Se ha observado que la satisfacción laboral del personal de enfermería tiende a disminuir en entornos con niveles elevados de estrés (Álvarez, 2020). Sin embargo, la relación entre estas dos variables no siempre es evidente, y existen discrepancias entre estudios que demuestran o refutan la existencia de una asociación significativa (Varela y Valles, 2019).

El presente estudio determinó la relación entre el estrés y la satisfacción laborales en una muestra de enfermeros de dos hospitales de Ecuador. El propósito fue comparar el grado de asociación entre estas variables en un hospital de segundo nivel y en centros de salud de primer nivel. Los hallazgos permitieron comprender mejor el impacto diferenciado de los factores estresantes sobre la satisfacción del personal según el contexto de trabajo.

Determinar la influencia del estrés en la satisfacción laboral resulta esencial para promover ambientes laborales saludables en uno de los grupos ocupacionales más afectados. En definitiva, este trabajo generó conocimientos hacia el bienestar de los

profesionales de enfermería y, en consecuencia, a una atención de mayor calidad para los pacientes.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés influye negativamente en la salud psicológica y física en cualquier trabajador y cuando el estrés es llevado a un alto nivel se le denomina síndrome de Burnout, estado caracterizado por una saturación severa de factores que afecta la salud y podría conducir al trabajador, a una disminución en su producción laboral (OMS, 2009).

Enfermería es una de las profesiones que padece mayor estrés por estar expuestas a diversos factores estresantes tanto biológicos como físicos debido a que las condiciones laborales no son las adecuadas, especialmente en América Latina (Hernández Sampieri et al., 2010). Un estudio al respecto refiere que el personal de enfermería que trabaja más de 5 años enfrentando situaciones difíciles y dolorosas, un clima laboral desagradable, ambientes inadecuados, falta de infraestructura y malas relaciones interpersonales; presenta alto nivel de estrés (Sauñe et al., 2012). Por otro lado, la satisfacción laboral es uno de los pilares de la calidad de vida laboral. Si se tiene bajo nivel de satisfacción; se puede evidenciar que la fatiga y la monotonía puede dañar la calidad y cantidad del trabajo incurriendo en ausentismo laboral o abandono de trabajo (González y Vázquez, 2019).

Existen muchos estudios que relacionen la satisfacción laboral con el síndrome de Burnout para poder intervenir en la búsqueda de calidad en los centros laborales. No es desconocido, entonces, el hecho de que los profesionales de la salud se enfrentan a situaciones que exceden al trabajo para el cual fueron preparados, creando así un ambiente laboral estresante en donde se ve afectada la calidad de atención brindada (Broncano, 2014).

Una vez identificado el contexto en el que se desarrollará la investigación, es necesario saber que la variable independiente que se estudiará es el estrés laboral, es así que de acuerdo con Sarsosa y Charria (2017), esta variable se define como el conjunto de respuestas fisiológicas, comportamentales, emocionales y cognoscitivas,

que resultan en el proceso de adaptación frente a las demandas derivadas de las condiciones de trabajo ante las cuales las personas evalúan que sus recursos de afrontamiento son insuficientes; éste puede desencadenar un aumento de ausentismo, baja productividad, alta rotación, presencia de enfermedades y accidentes laborales.

Por otro lado, la variable dependiente sobre la cual se trabajará en la presente investigación es la satisfacción laboral, que, de acuerdo con García et al. (2015) se reconoce como un indicador del bienestar y la calidad de la vida laboral de los trabajadores. Ya cuando hablamos del ámbito sanitario y enfocados esencialmente en el personal de Enfermería, la satisfacción laboral está íntimamente ligada a la calidad de atención a los pacientes, esta misma evidencia ha hecho que el interés por los estudios relacionados con la salud mental de los profesionales de la salud vaya aumentando gradualmente; a pesar de que ninguna institución propone una serie de lineamientos claros destinados a garantizar la psicoprofilaxis de los profesionales; es así que Cedeño y Pazmiño (2018), mostraron en un estudio que alrededor del 67% del personal de Enfermería había estado sometido a condiciones de estrés, siendo la mayoría de nivel moderado.

Los estudios no se han detenido y muchos han querido plasmar la relación del estrés producto de la sobrecarga laboral en los profesionales sanitarios y como esto termina afectando en su rendimiento y calidad de atención. Este es un problema real y que afecta al personal enfermero en todo el mundo, es por eso que Alvarado et al. (2020), mencionan que a pesar que los profesionales están comprometidos con su trabajo y enfocado en recuperar el estado de salud de los pacientes, llegan a presentar manifestaciones de estrés, esto debido a factores como la adaptación a usar equipos de protección personal hasta por 12 horas diarias, el observar la exacerbación de síntomas en pacientes con buen pronóstico, lo que hace que se generen graves cuadros de frustración que terminan minando la satisfacción laboral de nuestra población diana; de hecho el mismo estudio afirma que las tasas de satisfacción laboral variaron entre 18 y 53%, es decir que los niveles de bienestar en el lugar de trabajo es un tema crucial por atender.

En el país y la región en general, los factores estresores aumentan y no solo se limita al uso de los equipos de protección, sino que se extiende hasta la falta de insumos biomédicos y medicamentos, cargas laborales, etc. Al considerar el personal que labora en el ámbito hospitalario; ya refiriéndose a los enfermeros comunitarios, estos

se ven expuestos a factores ambientales como la dificultad en la geografía para brindar atención a ciertas poblaciones, exposición al clima; factores laborales como el manejo de documentación extenuante que es exigida desde el ministerio, la actualización y manejo constante de programas como la estrategia nacional de inmunización una vez se ha identificado parte de los factores que pueden provocar cuadros de estrés e incluso generar varios síndromes entre ellos, uno de los más prevalentes, el de Burnout, estudios como el de Vinuesa et al. (2020), afirman que alrededor del 90% del personal sanitario presenta problemas psicoemocionales y eso ha generado una notable disminución de su satisfacción en el lugar de trabajo.

Las unidades operativas en las que se realizarán las respectivas investigaciones son el Hospital General Marco Vinicio Iza de la ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos; y las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi; ambas pertenecientes a la Zona 1 de Salud.

Se selecciona este universo con el fin de realizar una comparación del impacto del estrés en la satisfacción laboral de dos niveles de atención diferentes, ya que se establece que las variables en el caso del primer nivel (unidades comunitarias) serán diferentes en relación con el segundo nivel (hospital general).

Una vez detallado la realidad que rodea al estudio, queda evidenciado que una correcta investigación de este tema puede tener un impacto muy profundo en especial en los profesionales de Enfermería de las unidades operativas involucradas en la investigación, que teniendo en cuenta los datos que puedan llegar a recolectarse aquí, pueden generar protocolos de psicoprofilaxis destinada al personal enfermero que es el más cercana a los pacientes y que ejerce cuidado directo por largas jornadas laborales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas del distrito de Salud 04D01 en la provincia del Carchi y el Hospital Marco Vinicio Iza de la ciudad de Nueva Loja en la provincia de Sucumbíos?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Resulta de gran importancia investigar lo que está sucediendo en los profesionales de la Enfermería de los centros de salud del distrito de Salud 04D01 del Carchi y del Hospital Marco Vinicio Iza de Sucumbíos, enfatizando en el personal de enfermería que labora en estos establecimientos de salud; con ello se pretende determinar si

existe estrés en los dos niveles, así como cuáles son los principales factores desencadenantes y su posible relación con la satisfacción laboral de los enfermeros. La obtención de datos se la realizará mediante la aplicación de un cuestionario avalado por la OIT-OMS y el cuestionario creado por Aranaz y Mira (Cuestionario FONT ROJA), esto permitirá analizar los resultados obtenidos y ver si el estrés influye en la satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades asistenciales antes mencionadas.

La presencia de estrés está íntimamente ligado al cansancio mental, el cuál puede ser provocado por un sinnúmero de factores, con relación al trabajo que desempeña el personal de enfermería de la institución anteriormente citada, se puede mencionar algunos de los factores como: la exigencia de un rendimiento superior al habitual, horarios extensos y las malas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo; lo cual puede desencadenar diversos trastornos tanto físicos como mentales. Este trabajo investigativo tiene por finalidad identificar y analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería y comparar los resultados obtenidos en las dos provincias.

Diversos estudios referentes al tema de estrés y satisfacción laboral concuerdan que la profesión de enfermería actualmente presenta altos índices de estrés laboral lo que conlleva a que su desempeño laboral se vea afectado y por consiguiente los profesionales no van a sentirse a gusto con las actividades propias de su área; este trabajo tiene una relevancia social enfocada a reducir el estrés y conseguir una adecuada satisfacción laboral en el personal de enfermería, todo esto en busca de una mejora en la atención a pacientes que necesitan del servicio de atención de salud en los centros de salud del distrito 04D01 y el Hospital Marco Vinicio Iza. Otro fin en relación a la problemática expuesta, es dejar un precedente para futuras investigaciones que pueden abordar este tema ya sea en otras profesiones, lugares y circunstancias.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos.
- Analizar los factores desencadenantes del estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos.
- Comparar la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la relación del estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos?
- ¿Cuál es el nivel de estrés en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos?
- ¿Cuáles son los factores desencadenantes del estrés y la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas comunitarias del distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el transcurso de la presente investigación, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de estudios relacionados con temáticas afines que se llevaron a cabo en España, Perú y Ecuador, así como en diversas ubicaciones a nivel global. El propósito principal de esta revisión era proporcionar un respaldo sustancial a este estudio. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

En el año 2020, Omar Ghazi y Dhafer Bandar llevaron a cabo una investigación titulada "The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study". Este estudio adopta un diseño de investigación transversal y su objetivo principal consiste en examinar la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras saudíes empleadas en hospitales públicos. La muestra de estudio incluye a un total de 297 profesionales de la salud, y la recopilación de datos se realiza mediante la aplicación de instrumentos específicos, como la "Expanded Nursing Stress Scale" y la "Job Satisfaction Scale". Posteriormente, se procede al análisis estadístico de los datos a través del coeficiente de correlación de Pearson. Como resultado de su investigación, Ghazi y Bandar concluyen que los factores de estrés laboral presentan una evaluación significativa con los niveles de satisfacción laboral, dado que la relación entre estas variables arrojó un valor de 0.041.

Vila y Caja (2017), en el marco de su investigación titulada "Diagnóstico de los Niveles de Estrés y Satisfacción Laboral de los Enfermeros del Servicio de Urgencias", realizada en el servicio de urgencias del Hospital de La Ribera, se plantean como objetivo la determinación de los niveles de estrés experimentados por los enfermeros que desempeñan sus funciones en dicha área y su relación con la satisfacción laboral. Este estudio se caracteriza por su enfoque observacional prospectivo, su carácter descriptivo y su diseño de corte transversal. Para la recopilación de datos, se aplica una encuesta a una muestra compuesta por 32 enfermeros, seleccionados a través de criterios que consideraron la obtención de un diplomado en Enfermería, la

actividad laboral en el servicio al momento de la encuesta y el tiempo de servicio. Uno de los hallazgos más sobresalientes de esta investigación es que el grupo de profesionales de enfermería no exhibe niveles significativamente elevados de estrés, lo que se traduce en una satisfacción laboral favorable.

En consideración a este contexto, se incorpora una tercera investigación, realizada por Eunice Álvarez bajo el título "Estrés Laboral y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco en 2020". El propósito de esta información se centra en la evaluación del impacto del estrés en la satisfacción laboral del equipo de enfermería asignado al Servicio de Emergencia de la unidad de salud mencionada. Este estudio se caracteriza por su enfoque correlacional, su diseño no experimental y su naturaleza cuantitativa. La población objeto de análisis comprende a los 36 enfermeros que desempeñaban sus funciones en el Servicio de Emergencia del hospital en cuestión. La metodología de investigación se fundamenta en la administración de un cuestionario validado mediante el juicio de expertos en el contexto peruano. Los resultados de la investigación indican que el estrés laboral ejerce un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Esta conclusión se basa en un nivel de significación de 0.045 y una compensación negativa de baja magnitud, establecida mediante la estadística Rho de Spearman (-0.336) (Alvarez, 2020).

En el estudio "Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019", (Varela y Valles, 2019) el propósito principal es identificar la posible relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral dentro del centro quirúrgico de la unidad de salud. Este estudio se enmarca en la categoría de investigación correlacional descriptiva, para lo cual la muestra del estudio está conformada por 30 profesionales de enfermería, seleccionados mediante una muestra probabilística aleatoria simple. A los participantes se les administran dos cuestionarios, diseñados para evaluar los niveles de las variables en estudio; la primera encuesta se centra en el estrés ocupacional, revelando que aproximadamente el 20% de los encuestados experimenta niveles elevados de estrés, mientras que el 67.7% presenta niveles moderados y el 13.3% restante exhibe niveles bajos de estrés. Por otro lado, el segundo cuestionario, destinado a evaluar la satisfacción laboral, indica que el 67,7% de los profesionales se encuentran satisfechos en su trabajo, mientras que el 23,3% manifiesta insatisfacción.

A partir de estos resultados, se conoce que, a pesar de que la mayoría de los enfermeros del servicio presentan niveles intermedios de estrés ocupacional, la mayoría de ellos se encuentran satisfechos con su trabajo. En consecuencia, en la muestra estudiada, no se puede establecer una relación significativa entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral.

En la investigación realizada por, Peñaloza y Ossco (2022), titulada "Síndrome de Burnout y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021", el objetivo principal consiste en evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del equipo de enfermería de dicho hospital. Este estudio se caracteriza por su enfoque cuantitativo, deductivo y descriptivo, y se lleva a cabo en un contexto no experimental. La población objeto de estudio está compuesta por 188 enfermeros, de los cuales se extrae una muestra de 76 individuos mediante un muestreo aleatorio simple. A estos participantes se les presenta una encuesta diseñada para evaluar sus niveles de síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Los resultados de la encuesta indican que el 11.8% de los encuestados presentan niveles elevados de síndrome de Burnout, mientras que el 73.7% muestra niveles intermedios y el 14.5% exhibe niveles bajos.

En lo que respecta a la satisfacción laboral, durante el período de estudio, el 14.5% de los profesionales encuestados se encuentran altamente satisfechos, el 56.6% tiene niveles de satisfacción medianos y el 28.9% reporta un nivel bajo de satisfacción. Como resultado de los análisis estadísticos realizados, se concluye que existe una relación positiva muy baja entre las dos variables estudiadas, con un coeficiente de precisión Rho de Spearman de 0.057. Esto sugiere que a medida que los profesionales del hospital presentan niveles más bajos de síndrome de Burnout, su índice de satisfacción laboral tiende a ser más favorable.

En su investigación titulada "Estrés y su Correlación con la Satisfacción Laboral en las Enfermeras del Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Cantón Quevedo durante el Primer Semestre de 2018", Guisella Cedeño y Silvia Pazmiño se plantean el objetivo de analizar la influencia del estrés en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que presta servicios en la mencionada institución de atención médica. Este estudio se enmarca dentro de un diseño descriptivo, transversal y cualicuantitativo, empleando un enfoque inductivo.

La muestra de estudio está compuesta por 75 enfermeras, seleccionadas mediante una muestra estratificada, procedente de una población total de 93 profesionales de enfermería que laboran en el hospital en cuestión. Los resultados obtenidos revelan que el 67% del personal encuestado experimenta niveles de estrés, siendo la sobrecarga laboral identificada como uno de los principales desencadenantes de este fenómeno. A pesar de la prevalencia del estrés, las profesionales encuestadas presentan niveles moderados de satisfacción laboral. De esta manera, se determina que la incidencia del estrés en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús no posee una significancia considerable en términos estadísticos (Cedeño y Pazmiño, 2018).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Modelo de Arnold (1960) y Lazarus (1968)

El modelo propone una relación intrínseca entre el estrés y la satisfacción D'Anello et al. (2003), señalan que los autores del modelo sugirieron que cuando una persona percibe un estímulo procedente de su entorno, procede a evaluar si dicho estímulo representa una oportunidad o una amenaza. A partir de esta evaluación, se deduce que, si la valoración es positiva, se generará un sentimiento de satisfacción y el proceso se detendrá en ese punto. Por otro lado, si la valoración es negativa, esto conducirá a un estado de insatisfacción, el cual las personas siempre procuran evitar. En lo que respecta al estrés, el modelo plantea la existencia de una evaluación secundaria en la cual el individuo intenta determinar si posee la capacidad y los recursos necesarios para afrontar o manejar el estímulo al que está expuesto. En consecuencia, si esta evaluación resulta en una valoración positiva, el estrés no se manifiesta. Sin embargo, si la evaluación es negativa, se desencadenan niveles de estrés que llevan al individuo a considerar diversas opciones para afrontar la situación, como escapar, evitarla o enfrentarla. A partir de este análisis, se puede inferir una relación negativa entre el estrés y la satisfacción en el sentido de que un aumento en los niveles de estrés tiende a estar asociado con una disminución en la satisfacción.

2.2.2. Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg

De acuerdo con Madero (2019), la teoría de Herzberg postuló la existencia de dos categorías de factores que deben ser tomados en cuenta en relación con la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow. Los factores de higiene fueron identificados

como necesidades primarias, mientras que los factores de motivación se vincularon con las necesidades secundarias.

A continuación, se procede a describir los factores de la teoría en cuestión. Los Factores de Higiene, de acuerdo con Quiroa (2021), se refieren a aquellos elementos que están relacionados con el entorno en el que el individuo realiza su actividad laboral. La ausencia de estos factores puede provocar niveles de insatisfacción y afectar negativamente su desempeño. Estos elementos abarcan aspectos económicos, como el salario y los beneficios legales, que pueden generar insatisfacción cuando la estructuración salarial es deficiente. También incluyen las condiciones laborales, que abarcan el ambiente de trabajo, las instalaciones y el equipamiento utilizado. Además, se consideran la seguridad laboral, que se relaciona con las políticas administrativas de la organización, así como los factores sociales, que se refieren a las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo. Por último, se incluyen los beneficios adicionales, como servicios médicos, seguros familiares y programas de asistencia.

En contraste (Quiroa, 2021), señala que los Factores de Motivación están estrechamente ligados a las responsabilidades y tareas asociadas a los puestos de trabajo. Estos factores comprenden elementos como la naturaleza estimulante del trabajo, la posibilidad de logros personales y autorrealización, el reconocimiento y la asunción de responsabilidades.

En este contexto, se puede afirmar que los factores de higiene satisfacen principalmente las necesidades fisiológicas de los individuos, mientras que los factores de motivación están relacionados con la satisfacción de necesidades psicológicas. Por otro lado, según Sánchez y Mauricio (2017), Herzberg sostiene que los factores extrínsecos o de higiene no tienen la capacidad de generar satisfacción laboral; en su lugar, su función principal es prevenir o evitar la insatisfacción cuando están ausentes o deficientes. En contraste, los factores intrínsecos o de motivación tienen el potencial de generar satisfacción laboral cuando son óptimos. Sin embargo, su ineficacia puede desencadenar niveles de insatisfacción en el entorno laboral.

2.2.3. Modelo de Adaptación de Callista Roy

En función de las variables y los objetivos de la presente investigación, se ha seleccionado el modelo de adaptación propuesto por la teórica Callista Roy. Dicho modelo se enfoca en la evaluación de la capacidad de adaptación de un individuo a diversos elementos (Tabla 1), métodos (Tabla 2) y estímulos (Tabla 3), con el

propósito de analizar su influencia en el desarrollo de las actividades cotidianas y la consecución del desempeño laboral adecuado. El Modelo de Adaptación de Roy, en términos generales, postula que las respuestas adaptativas se refieren a aquellas respuestas que favorecen la totalidad del individuo, considerando metas relacionadas con la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el dominio (Varela y Valles, 2019). Por lo tanto, este modelo proporciona una base para comprender cómo el personal de Enfermería puede llevar a cabo una valoración de las conductas y estímulos a los que un individuo se encuentra expuesto, y cómo estos pueden desencadenar situaciones de estrés. En este contexto, Callista Roy describe todos los mecanismos de afrontamiento de estos factores como procesos automáticos.

A continuación, se procederá a describir la estructura teórica que constituye el modelo de adaptación de Callista Roy.

Tabla 1. Elementos del Modelo de Adaptación de Callista Roy

Elementos	Descripción
Paciente	Receptor de cuidados.
Meta	Adaptación del paciente a cambios.
Salud	Proceso de ser o llegar a ser una persona total e integrada.
Entorno	Condiciones que afectan al desarrollo y la conducta.
Dirección de actividades	Facilitación a la adaptación.

Tabla 2. Métodos de Adaptación del Modelo de Callista Roy

Métodos de Adaptación	Descripción
Necesidad fisiológica básica	Corresponde al aspecto fisiológico como: alimentación, eliminación, sueño, actividad, etc.
La autoimagen	Como la persona se observa frente a los cambios del entorno.
Cumplimiento de rol o función	Todas las personas cumplen un papel determinado, el cual puede cambiarse.
La interdependencia	Interacción con las personas del entorno dependiendo de la autoimagen y dominio social.

Tabla 3. Estímulos del Modelo de Adaptación de Callista Roy

Estímulos	Descripción
Focales	Afecta de forma directa e inmediatamente a la persona.
Contextuales	Son los demás estímulos presentes en la situación, pero no afectan directamente a la persona.
Residuales	Son creencias, actitudes y factores de experiencias pasadas que influyen en el presente.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Estrés

2.3.1.1. Definición

Según Patlán (2020), el estrés laboral ha sido objeto de numerosos estudios en el ámbito de la salud ocupacional con el propósito de determinar su impacto en la salud física y laboral de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (2016), lo define como "la respuesta física y emocional perjudicial originada por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y capacidades percibidas por un individuo para hacer frente a dichas demandas".

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), tal como se citó en García y Gil (2016), conceptualiza el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". En otras palabras, se trata de un sistema de respuestas fisiológicas y psicológicas esenciales para la supervivencia del ser humano, ya que cuando el organismo se enfrenta a un estímulo, se desencadenan una serie de procesos fisiológicos y psicológicos con el fin de hacer frente a dicho estímulo.

Patlán (2020) en este enfoque menciona que, en la literatura, el estrés se conceptualiza en tres acepciones:

Estrés laboral: se define como una reacción que abarca tanto el ámbito somático como el psicológico, la cual puede manifestarse en los trabajadores cuando se enfrentan a demandas, estímulos y cargas laborales que exceden su capacidad de afrontamiento.

Estrés ocupacional: surge a raíz de las características inherentes al puesto de trabajo en el entorno laboral, pudiendo generar niveles variables de tensión laboral.

Estrés organizacional: se refiere al conjunto de respuestas manifestadas por el individuo en respuesta a situaciones laborales que amenazan su salud. Esta respuesta se deriva de una percepción, ya sea real o imaginaria, de que la presión laboral

excede sus capacidades y recursos disponibles, dando lugar a la aparición de comportamientos disfuncionales.

2.3.1.2. Causas del Estrés

Maslach y Jackson, según se menciona en el estudio de Varela y Valles (2019), han identificado diversas causas que pueden llevar a la manifestación de estrés laboral en el personal de salud. Estas causas incluyen la presencia de ambigüedad en las funciones laborales, la sobrecarga de trabajo y el conflicto en el desempeño de roles, relaciones interpersonales ineficaces, una baja participación en la toma de decisiones, la monotonía en las tareas laborales, la imposición de demandas que superan las capacidades individuales, la falta de alineación entre las oportunidades laborales y las necesidades personales, y la asunción excesiva de responsabilidad por el bienestar de otras personas.

2.3.1.3. Signos y Síntomas del Estrés

Según lo informado por Bazurto et al. (2019), las manifestaciones del estrés se originan en la liberación de hormonas como respuesta a los factores estresantes, lo que puede resultar en la aparición de una serie de problemas de salud, tales como hipertensión arterial, insuficiencia cardíaca, obesidad, depresión, ansiedad, trastornos cutáneos y alteraciones menstruales. Además, cuando las personas se ven sometidas a un exceso de estrés, los síntomas pueden manifestarse en forma de deterioro de la memoria, trastornos gastrointestinales como diarrea o estreñimiento, dolores crónicos, cefaleas, disfunciones sexuales, fatiga, rigidez en el cuello o mandíbula, dificultades para conciliar el sueño, malestar estomacal, aumento del consumo de alcohol y otras sustancias, así como cambios en el peso corporal, tanto pérdida como aumento.

En este contexto, las respuestas del organismo ante la exposición a estímulos desencadenantes de estrés se han categorizado en diversos patrones, tal como lo describe (Amaia, 2019).

Respuesta Fisiológica. – Da lugar a sintomatología somática (enfermedades metabólicas, problemas cardiovasculares, etc.).

Respuesta Psicológica. – Puede generar enfermedades psicosomáticas y manifestaciones psiquiátricas.

Respuesta Conductual. – Genera problemas psicosociales y deterioro de sus habilidades en las relaciones interpersonales.

De esta manera, tanto la OIT y la OMS divide la sintomatología en función de estos patrones(Varela y Valles, 2019):

a) Respuestas Fisiológicas

1. Sistema Cardiovascular: coronariopatías, infarto de miocardio, alteraciones en el ritmo cardíaco, hipertensión arterial, angina de pecho.
2. Sistema Neuromuscular: cefalea, dorsalgia.
3. Sistema Locomotor: enfermedades del tejido conjuntivo, artritis reumatoide.
4. Sistema Respiratorio: alergias, asma, fiebre del heno, alteraciones respiratorias.
5. Sistema Inmunológico: enfermedades de autoinmunidad y resistencia disminuida.
6. Aparato Gastrointestinal: colitis ulcerosa, náuseas, vómitos, diarrea, síndrome de intestino irritable, ulceraciones.
7. Aparato Genitourinario: impotencia, frigidez, alteraciones en la diuresis.
8. Enfermedades Dermatológicas: acné, neurodermitis, eccema.

b) Respuestas Psicológicas

9. Funciones Cognitivas disminuidas.
10. Restricción del alcance de la Percepción.
11. Aptitud para la concentración disminuida.
12. Trastornos funcionales de la Memoria.
13. Creatividad disminuida.
14. Modificación en las formas de razonamiento.
15. Respuestas Conductuales
16. Frustración, culpabilidad, ansiedad, angustia, apatía y pesimismo.
17. Confianza disminuida.
18. Consumo excesivo de café, alcohol, nicotina y medicamentos.
19. Perturbaciones del sueño, descuido de los ejercicios físicos, comportamiento antisocial, cambios alimentarios.
20. Ausencia del Trabajo.
21. Suicidio.

2.3.1.4. Clasificación del Estrés

Es fundamental adquirir conocimientos acerca de los diversos tipos de estrés con el fin de gestionarlos de manera apropiada. Para ello, se ha optado por utilizar la

propuesta de clasificación de la (APA) American Psychological Association (2014), que comprende los siguientes tipos:

- a) Estrés Agudo. – Este tipo de estrés es el más frecuente y se origina a raíz de las presiones derivadas del pasado y las demandas anticipadas del futuro. Se señala que, en cantidades limitadas, puede resultar estimulante; sin embargo, una exposición excesiva a este tipo de estrés puede conducir a la fatiga. Sus manifestaciones pueden incluir angustia emocional, problemas musculares, trastornos gastrointestinales y una sobreexcitación temporal.
- b) Estrés Crónico. – Según APA (2014), este tipo de estrés se manifiesta cuando las personas no encuentran una solución a una situación abrumadora. Una característica preocupante del estrés crónico es que las personas pueden habituarse a él y dejar de reconocer su presencia. Como lo señalan Rosales et al. (2018), las personas suelen notar inmediatamente el estrés agudo debido a su novedad, mientras que tienden a ignorar el estrés crónico porque se ha vuelto familiar y, en ocasiones, incluso reconfortante. Este tipo de estrés puede desembocar en consecuencias graves, como suicidio, violencia, enfermedades cardiovasculares, accidentes cerebrovasculares e incluso cáncer, debido a que las personas se desgastan gradualmente hasta llegar a una crisis nerviosa final y, en algunos casos, fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.
- c) Estrés Agudo Episódico. – De acuerdo con la APA (2014), este tipo de estrés se produce cuando los individuos experimentan constantes situaciones caóticas y crisis, lo que resulta en episodios de estrés agudo recurrentes. Las personas que experimentan este tipo de estrés suelen estar en un estado de agitación constante, ansiedad, y pueden experimentar cefaleas tensionales, migrañas e hipertensión arterial. Además, las relaciones interpersonales en el entorno laboral tienden a deteriorarse debido a la hostilidad y la irritabilidad que los individuos manifiestan cuando están sometidos a este tipo de estrés.

Además de esta clasificación, Varela y Valles (2019) proponen otra categorización basada en la respuesta del organismo:

- a) Estrés Positivo o Eustrés. – Se define como un nivel de estrés suficiente para desencadenar una respuesta efectiva que mejora el rendimiento mental y físico, lo que aumenta la productividad.
- b) Estrés Negativo o Distrés. – Hace referencia al estrés al que se exponen el individuo de tal manera que no puede gestionar adecuadamente las presiones y los estímulos del entorno, lo que puede llevar al colapso.

2.3.1.5. Grados del Estrés

Maslach y Jackson proponen una división para grados de estrés en función de la sintomatología que presentan las personas clasificándolos en una escala de bajo-alto (Varela y Valles, 2019):

1. Nivel Bajo: En este nivel, las personas suelen experimentar síntomas como cefaleas, contracciones musculares, irritabilidad, ansiedad, insomnio, disminución de la actividad laboral y cambios en el carácter.
2. Nivel Medio: Cuando el estrés alcanza un grado moderado, las personas pueden presentar dificultades en la concentración, pesimismo, disminución del deseo sexual, indecisión, indiferencia, aumento del consumo de alcohol, café o cigarrillos, alteraciones del sueño, variaciones en el peso corporal. Y problemas en las relaciones interpersonales.
3. Nivel Alto: En situaciones de estrés elevado, los individuos pueden desarrollar síntomas más graves, como depresión, baja autoestima, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares, cefaleas intensas, una marcada disminución en la productividad laboral y un aumento significativo del ausentismo.

2.3.1.6. Impacto del Estrés en la Productividad y los Costos Económicos

Según datos de la OIT (2016), el estrés laboral conlleva una serie de consecuencias significativas en el entorno laboral. Estas implicaciones abarcan la aparición de ausentismo y presentismo, así como una elevada rotación del personal y una mayor propensión a la intención de renunciar. Además, el estrés laboral se traduce en un rendimiento reducido, caracterizado por una disminución en la eficiencia y la precisión en las tareas desempeñadas por los trabajadores. Estas repercusiones se ven reflejadas en niveles más bajos de satisfacción laboral, motivación y compromiso por parte de los empleados, y, en última instancia, pueden afectar negativamente la imagen pública de la organización, su competitividad y su productividad.

2.3.1.7. ¿Cómo disipar el Estrés?

Para abordar de manera eficaz el estrés, es fundamental comprender cómo el organismo humano se adapta fisiológicamente a esta condición. Amaia (2019) menciona que, el síndrome de adaptación general, propuesto por Selye, describe tres fases clave:

- a) Fase de Alarma: En esta etapa, el organismo detecta la presencia del estresor y responde activamente a los factores estresantes. Durante esta fase, la corteza suprarrenal desencadena la producción de hormonas y el sistema nervioso autónomo desempeña un papel crucial.
- b) Fase de Resistencia: Durante esta fase, el organismo puede lograr una adaptación al factor de estrés, lo que conduce a la restauración del equilibrio. Aunque las hormonas tienden a regresar a niveles normales, las defensas del organismo se debilitan y la energía disminuye gradualmente.
- c) Fase Final: La fase final ocurre cuando el estrés se mantiene de manera prolongada y el cuerpo ya no puede hacer frente a él de manera efectiva. Esto resulta en un agotamiento generalizado del organismo, lo que puede dar lugar a enfermedades. En esta fase, las capacidades adaptativas del organismo se agotan por completo, y la capacidad para gestionar el estrés se ve comprometida.

Berger (2020) propone diversas estrategias para gestionar el estrés de manera efectiva:

1. Reconocimiento de síntomas: Es fundamental aprender a identificar los signos y síntomas del estrés para abordarlo de manera temprana.
2. Alimentación saludable: Mantener una dieta equilibrada y saludable puede ayudar a fortalecer el cuerpo frente al estrés.
3. Evitar hábitos perjudiciales: Es importante abstenerse de recurrir a hábitos poco saludables, como el consumo de drogas, como mecanismo para aliviar el estrés.
4. Actividad física: La práctica regular de ejercicio físico contribuye a reducir el estrés y fortalecer la salud en general.
5. Gestión de factores estresantes: Identificar y gestionar los factores que generan estrés en la vida cotidiana es esencial para mantener un equilibrio emocional.
6. Cambio de perspectiva: Adoptar una perspectiva más positiva y constructiva de la vida puede ayudar a reducir la percepción de estrés.

7. Apoyo social: Mantener relaciones sólidas con familiares y amigos brinda un importante apoyo emocional para lidiar con el estrés.
8. Técnicas de relajación: Aprender y practicar técnicas de relajación, como la meditación o la respiración profunda, puede ser eficaz para reducir el estrés.
9. Sueño adecuado: Garantizar un patrón de sueño saludable es esencial para mantener un estado mental equilibrado y gestionar el estrés de manera efectiva.

2.3.2. Satisfacción Laboral

2.3.2.1. Definición

La satisfacción laboral se refiere al grado de conformidad que experimenta un individuo en relación con diversos factores, incluyendo las interacciones interpersonales y las condiciones laborales (García y Luján, 2017). En esencia, se trata de la capacidad de respuesta de una persona ante los estímulos generados en el entorno de trabajo. Por otro lado, el Diccionario de Recursos Humanos (s.f.), define la satisfacción laboral como el sentimiento de bienestar, tranquilidad y satisfacción que un individuo experimenta debido a las buenas condiciones físicas y mentales en su lugar de trabajo. Este bienestar abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo las dimensiones que van desde la calidad hasta el clima laboral, y cómo se siente el personal en este contexto.

Sin embargo, una de las definiciones más ampliamente aceptadas de la satisfacción laboral proviene de Locke, quien la describe como un estado emocional positivo y placentero resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo (Meléndez y Bardales, 2020). Es importante destacar que la satisfacción laboral es altamente subjetiva y varía de persona a persona. En contraste, Herzberg, en su Teoría de los Factores, sostiene que la satisfacción laboral solo puede ser desencadenada por factores motivacionales o intrínsecos.

García y Luján (2017) identifican algunos factores que contribuyen a la satisfacción laboral, como la adecuada selección de personal para cada puesto, la implementación de sistemas de incentivos y reconocimiento, la promoción del trabajo en equipo y una formación efectiva, la creación de espacios de recreación y fomento de relaciones interpersonales positivas.

Por otro lado, García (2022) señala que algunas situaciones que pueden provocar insatisfacción laboral en el personal incluyen la falta de reconocimiento, una remuneración que no refleja el esfuerzo invertido, la realización de tareas rutinarias sin desafíos, un clima laboral tenso, la falta de comunicación efectiva, la inestabilidad

en el empleo, la ausencia de sentido de logro, una relación conflictiva con el superior y la falta de participación en la toma de decisiones.

2.3.2.2. ¿Cómo medir la satisfacción laboral?

Romero y Rosado (2019) mencionan que existen cuatro métodos para valorar la satisfacción laboral, de los cuales destacan:

- a) Índice Global Único. - Este método plantea responder a una única pregunta sobre el grado de satisfacción en el trabajo y se puntúa una escala de Likert en la que 0 es no satisfecho mientras que 5 es muy satisfecho.
- b) Puntaje Global y Puntaje por Facetas. - Estas metodologías son las más desarrolladas y permiten a través de varias preguntas valorar aspectos como condiciones generales del trabajo, clima laboral, relaciones interpersonales, remuneración, relación con jefes, etc. Para puntuar se lo hace a través de una escala estandarizada.

La diferencia radica en que el Puntaje Global mide un índice global o único, es decir, no detalla las puntuaciones para cada aspecto estudiado; mientras que el Puntaje por Facetas lo que hace es mostrar la puntuación para cada uno de los criterios tomados en cuenta en la investigación.

- a) Entrevista Personal. - Método de recolección de información que no requiere un cuestionario estandarizado además de ser muy efectivo, de hecho, algunos "enfoques recientes consideran que las evaluaciones continuas son una forma más precisa de realizar mejoras en la vida del trabajador y, por consiguiente, en el desempeño de la organización" (Romero y Rosado, 2019).

Por otro lado, preexisten dos cuestionarios que se han desarrollado dentro del campo investigativo para estimar el nivel de satisfacción laboral en el personal de salud: Cuestionario Font Roja y Encuesta S20/23.

2.3.2.3. ¿Cómo mejorar la satisfacción laboral?

Para aumentar la satisfacción laboral, es esencial abordar de manera diligente tanto los factores de motivación e higiene que Herzberg identificaba, como otras condiciones que aportan ventajas significativas a los empleados. Romero y Rosado (2019) afirma que se puede trabajar en factores según clasificación:

- a) Factores Individuales. - Compañerismo, valores individuales, autoestima, escrúpulos, autocontrol, resiliencia y grado de conocimiento.

- b) Factores Laborales. – Tipo de organización del trabajo y trabajo, autonomía, feed back; y habilidades para realizar tareas.
- c) Factores Organizacionales. – Ambiente de trabajo, liderazgo y supervisión, relaciones con compañeros de trabajo, seguridad, compensación y desarrollo.

Puntos Clave para Mejorar la Satisfacción Laboral

1. Proporcionar oportunidades para que el personal aplique sus habilidades, experiencia y conocimiento.
2. Promover buenas relaciones con los superiores inmediatos.
3. Abrir canales de comunicación entre el personal y sus jefes.
4. Invertir en incentivos, remuneración y beneficios.
5. Proporcionar altos niveles de seguridad.

2.3.2.4. Importancia de la Satisfacción Laboral

Según Cornet (2021), la satisfacción laboral actúa como un indicador del tipo de ambiente laboral prevaleciente en una determinada área de trabajo. Por lo tanto, su medición constante resulta crucial para identificar de manera anticipada problemas en las relaciones interpersonales, lo que a su vez contribuye a prevenir situaciones que podrían tener un impacto significativo tanto en el personal como en la institución hospitalaria.

Además, se ha observado que existe una relación proporcional entre la satisfacción del personal y su nivel de productividad. De acuerdo con Varela y Valles (2019), diversos estudios han demostrado que la satisfacción laboral desempeña un papel fundamental como predictor de la adhesión del personal a la institución y su longevidad en la misma.

2.3.3. Enfermería

2.3.3.1. Definición

Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (2021), la Enfermería abarca el cuidado autónomo y colaborativo brindado a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, tanto en estados de salud como de enfermedad, en diversos entornos. En términos concretos, esta disciplina se encarga de la promoción de la salud, prevención de enfermedades, tratamiento de afecciones y lesiones, rehabilitación de secuelas, reintegración en la vida social y laboral, así como la provisión de cuidados paliativos cuando son requeridos.

De manera similar, la visión de Virginia Henderson citada en (Fernández et al., 2020) sobre la Enfermería la describe como un apoyo para individuos, tanto sanos como enfermos, en la realización de actividades que contribuyen a su salud, recuperación o, en casos particulares, a una muerte en paz. Estas acciones son aquellas que el individuo podría llevar a cabo por sí mismo si tuviera la fuerza, voluntad y conocimientos necesarios. En esencia, la enfermería es una profesión que se encuentra constantemente junto al paciente y su entorno, aplicando sus conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación. Henderson resalta que la enfermería desempeña múltiples roles, desde ser la conciencia del paciente inconsciente hasta brindar apoyo emocional y físico a personas en situaciones de vulnerabilidad.

En una línea similar, Carrasco et al. (2022) destacan que la profesión de enfermería se caracteriza por una profunda vocación de servicio orientada a la entrega y el compromiso con la sociedad. En este contexto, las enfermeras que trabajan en entornos críticos enfrentan una carga laboral exigente y, en particular, experimentan un aumento del estrés al lidiar con situaciones de emergencia que implican la estabilización de pacientes críticos.

2.3.3.2. Funciones de Enfermería

Tradicionalmente la Enfermería debe cumplir con cuatro funciones esenciales:

- a) Función Asistencial. – Esta función hace referencia a los cuidados de Enfermería que los profesionales brindan a sus pacientes y van desde la administración de medicamentos hasta el apoyo emocional al enfermo y su familia.
- b) Función de Docencia. – La Enfermería al ser una ciencia tiene la necesidad de transmitir sus conocimientos ya sea hacia los estudiantes en formación o como parte de la educación para la salud que se brinda a los pacientes y sus familiares.
- c) Función Investigativa. – Los profesionales de Enfermería siempre deben estar en constante búsqueda de nuevas prácticas con el objetivo de ayudar a los pacientes, así como nuevos conocimientos que enriquezcan la profesión y mejoren la calidad atención que se brinda. Así mismo, los enfermeros deben buscar detalles que puedan ayudar en el diagnóstico de enfermedades o riesgos.

d) **Función Administrativa.** – El personal de Enfermería es capaz de administrar y gestionar recursos optimizando su capacidad, aumentando la efectividad y eficiencia tanto del personal como del equipo que está bajo su planificación.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

El enfoque de esta investigación se caracterizó por su naturaleza cuantitativa, centrado en la recopilación y análisis de datos numéricos obtenidos a través de encuestas aplicadas al personal de enfermería que presta sus servicios en las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01 y el Hospital General Marco Vinicio Iza. Estos instrumentos previamente validados estuvieron prediseñados de manera que contienen preguntas de opción múltiple, con el propósito de explorar diversos factores que desencadenan el estrés en estos profesionales, así como determinar la influencia del estrés en su nivel de satisfacción laboral.

Este enfoque brindó una perspectiva objetiva para abordar el problema en estudio, ya que el uso de métodos estadísticos nos permitió comparar los datos recopilados con otros obtenidos en diferentes regiones del país, e incluso a nivel internacional. Además, esta investigación contribuyó al corpus existente de conocimiento al proporcionar información sobre los niveles de estrés en el personal de salud, lo que puede ser relevante para investigaciones futuras.

Además, se empleó un cuestionario dirigido al personal de enfermería, lo que facilitó la evaluación de la relación actual entre los niveles de estrés y el grado de satisfacción laboral de estos profesionales. Esta comparación se llevó a cabo entre las instituciones objeto de estudio, lo que posibilitó la identificación de tendencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral y, por consiguiente, en la calidad de la atención integral brindada a los pacientes.

El resultado de esta investigación aportó significativamente a una base de conocimientos más sólida y servirá como punto de partida valioso para futuros estudios. Al concluir, se obtuvo datos estadísticos relevantes relacionados con la salud mental de los profesionales de la salud que trabajan en las unidades de salud estudiadas.

3.1.2. Tipo de Investigación

Este estudio adoptó un enfoque de investigación que se caracteriza por ser correlacional, descriptivo y no experimental. En este contexto, se buscó establecer relaciones y patrones entre diferentes variables sin intervenir en la manipulación de estas. De esta manera, se delinearon las características fundamentales del diseño de investigación que guiaron todo el desarrollo de este trabajo, destacando su enfoque en la exploración y descripción de relaciones entre variables clave, lo que proporcionó una comprensión más profunda y precisa de los fenómenos bajo estudio sin recurrir a la manipulación controlada de variables.

- Investigación Correlacional

Con el propósito de examinar la relación o el grado de asociación entre múltiples conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Este método permitió explorar la relación entre la variable independiente, en este caso, el estrés, y la variable dependiente, que es la satisfacción laboral.

- Investigación Descriptiva

Tiene por finalidad detallar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos sujetos a análisis. Este enfoque descriptivo permitió una comprensión más profunda del contexto y la comunidad en la que se llevó a cabo la investigación.

- Investigación No Experimental

Implica la observación de fenómenos en su entorno natural sin la manipulación deliberada de variables. En este estudio, se analizaron estadísticamente las muestras recopiladas, con la posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos en situaciones similares o comunes. Este enfoque proporcionó una visión realista de los fenómenos estudiados en su contexto natural.

3.2. HIPÓTESIS

En el marco de la presente investigación, se formuló dos hipótesis con el propósito de facilitar la generación de resultados a partir del análisis de los datos recopilados mediante encuestas dirigidas al personal de enfermería. Estas hipótesis constituyeron un elemento fundamental en el enfoque científico del estudio y sirvieron como guía para la interpretación de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación.

H0: El estrés laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos, no influye en la satisfacción laboral.

H1: El estrés laboral en el personal de Enfermería de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01 de la provincia del Carchi y el Hospital General Marco Vinicio Iza de la provincia de Sucumbíos si influye en la satisfacción laboral.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de las variables

- Variable independiente: Estrés laboral

Se define como un conjunto de respuestas cognitivas, emocionales, conductuales y psicológicas que surgen en respuesta a demandas laborales que superan las capacidades, habilidades y conocimientos individuales necesarios para un desempeño adecuado. Esta variable se centra en la evaluación de los niveles de estrés experimentados por profesionales de Enfermería, y, además, identifica los principales factores estresantes en el entorno hospitalario.

- Variable dependiente: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede definir científicamente como la relación existente entre el individuo y su entorno laboral. Dicha relación está sujeta a la influencia de diversos factores, y su impacto se manifiesta de la manera en que el rendimiento laboral se traduce en eficiencia y eficacia en los profesionales de la salud, en este caso, el personal de enfermería. Este estudio se centra en la evaluación cuantitativa del grado de satisfacción laboral experimentada por el personal de enfermería y su calificación con los factores previamente mencionados.

3.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 4: Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Independiente: Estrés laboral	Clima Organizacional	No comprensión de misión y metas de la organización La estrategia de organización no es bien comprendida Políticas generales impiden un buen desempeño La organización no tiene dirección y objetivo. Sentirse presionado por rendir informes la superior.	Encuesta	Cuestionario OIT-OMS
	Estructura Organizacional	Poco control del trabajo de los compañeros. Excesivo papeleo No hay respeto de parte de la cadena de mando No tener condiciones de controlar las actividades del trabajo		
	Territorio Organizacional	No tener derecho a un espacio privado de trabajo Sentirse incómodo al trabajar con miembros de otra unidad No tener todos los equipos disponibles para trabajar		
	Tecnología	No poseer conocimientos teóricos para ser competitivo No contar con tecnología para realizar un trabajo de importancia No existe respaldo del supervisor ante los jefes		
	Influencia del Líder	No hay respeto por parte del supervisor El supervisor no se preocupa del bienestar del subordinado No existe confianza de parte del supervisor		

Dependiente: Satisfacción laboral	Falta de Cohesión	El equipo no respalda las metas profesionales El equipo no disfruta de prestigio dentro de la organización El equipo se encuentra desorganizado El equipo presiona demasiado No ser parte de algún grupo	Encuesta	Cuestionario Font Roja
	Respaldo de Grupo	El equipo no brinda protección frente a demandas de los jefes El equipo no brinda ayuda técnica cuando es necesario Excesiva responsabilidad en el trabajo. Nivel de agotamiento al final de la jornada		
	Tensión relacionada con el trabajo	Fuera del trabajo piensa en cuestiones laborales. Emplea de toda la energía para realizar el trabajo. El trabajo perturba el estado de ánimo y salud. La condición laboral genera estrés en el trabajo		
	Competencia profesional	Sensación de no estar capacitado para realizar el trabajo. El puesto de trabajo corresponde a la preparación. La competitividad en el trabajo causa estrés.		
	Presión del trabajo	Falta de tiempo Falta de materiales Trabajo excesivo, Infraestructura adecuada.		
	Promoción profesional	Oportunidades para aprender. Reconocimiento. Posibilidades de promoción profesional.		
	Relación interpersonal	Relación cordial con el jefe/a		

Status profesional	Conocer las expectativas del jefe/a Relaciones cordiales Independencia para organizar el trabajo Remuneración acorde con la formación. Los beneficios satisfacen mis expectativas.
Monotonía laboral	El trabajo es el mismo de todos los días.

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

El estudio en cuestión adoptó un enfoque de investigación de tipo poblacional y se encuadró en la categoría de investigación no experimental cuantitativa, conforme a la definición proporcionada por Hernández et al. (2014) en su obra (p. 152). Este diseño de investigación se caracteriza por no llevar a cabo una manipulación deliberada de las variables que son objeto de estudio.

En el contexto de esta investigación, no se contempló la introducción intencionada de ningún factor ajeno al entorno natural en el cual se desenvuelven los individuos de interés. En particular, se enfocó en el análisis de la relación existente entre el nivel de estrés experimentado y el grado de satisfacción laboral en los participantes que fueron sometidos a encuestas. Es relevante destacar que el estudio se llevó a cabo en el período correspondiente al primer semestre del año 2023, a incluir los meses desde enero hasta junio.

3.4.2. Población y Muestra

En lo que respecta a la población objeto de estudio, esta se compuso de un total de 200 profesionales de Enfermería, de los cuales 137 están afiliados al Hospital Marco Vinicio Iza y 63 al Distrito de Salud 04D01. La selección de una muestra representativa es esencial para llevar a cabo una investigación efectiva en este contexto.

El único criterio para la inclusión de individuos en el estudio fue que posean una licenciatura o un título en Enfermería. Para garantizar la representatividad de la muestra, se empleó un muestreo aleatorio simple, considerando un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una desviación estándar de 1,96 de acuerdo como se detalla en la Tabla 5. Además, se aplicó la fórmula diseñada para el cálculo de muestras en poblaciones finitas.

Es fundamental destacar la importancia de esta etapa de selección de muestra, ya que afecta directamente a la validez y generalización de los resultados obtenidos en el estudio.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q} \quad (\text{Ec. 1})$$

Dónde:

n= Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de la Población o universo

Z= Parámetro estadístico de acuerdo al nivel de confianza

p= Probabilidad máxima de que ocurra el evento

q= Probabilidad de que no ocurra el evento (1-p)

e= Error máximo aceptado

Tabla 5.Valores de Z

Nivel de Confianza	Puntaje Z
95%	1.96
96%	2.06
97%	2.08
98%	2.101
99%	2.575

- **Cálculo de Muestra para el Hospital Marco Vinicio Iza**

$$\begin{aligned}n &= \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q} \\n &= \frac{137 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (137 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} \\n &= \frac{526.2992 * 0.25}{0.0025 * (136) + 3.8416 * 0.25} \\n &= \frac{131.5748}{0.34 + 0.9604} \\n &= \frac{131.5748}{1.3004} \\n &= \mathbf{101.18} \quad (Ec.2)\end{aligned}$$

Una vez realizado el cálculo correspondiente, la población para las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01 fue de 63 profesionales; y para el hospital Marco Vinicio Iza, es de 102, sumados estos valores da un total de 165 enfermeros/as que participarán en la presente investigación.

3.4.3. Método Estadístico

Para analizar la relación entre la variable independiente, que es el estrés laboral, y la variable dependiente, que es la satisfacción laboral, se aplicó el coeficiente de compensación de Pearson, también conocido como coeficiente producto-momento. Según la definición proporcionada por Hernández et al. (2014), esta herramienta estadística se emplea para "evaluar la asociación entre dos variables que han sido medidas en una escala de intervalo o razón" (p. 304).

Es importante destacar que el coeficiente de calificación de Pearson se calcula a partir de las calificaciones obtenidas en una muestra de dos variables, permitiendo

así determinar la magnitud y dirección de la relación entre el estrés y la satisfacción laborales en el contexto de nuestro estudio.

La interpretación se da de la siguiente manera:

-1.00 = correlación negativa perfecta.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Por otra parte, el coeficiente de Spearman proporciona información acerca de la significancia del cálculo calculado (Hernández Sampieri et al., 2010).

Cuando el valor de "s" o "P" es inferior a 0.05, se considera que el coeficiente es significativo a un nivel de confianza del 0.05, lo que implica una confianza del 95% en que la evaluación observada sea auténtica y solo un 5 % de probabilidad de error.

En caso de que sea menor a 0.01, el coeficiente se considera significativo a un nivel de 0.01, lo que indica una confianza del 99% en la autenticidad de la correlación y solo un 1% de probabilidad de error (p. 305).

Este análisis de significancia fue crucial para evaluar la robustez de las relaciones identificadas entre las variables del estudio y proporcionar una base sólida para las conclusiones.

3.4.4. Técnicas

La metodología seleccionada para la recopilación de datos, tanto en la evaluación del Estrés Laboral como en la medición de la Satisfacción Laboral, consistió en la aplicación de encuestas. De acuerdo con la definición Casas et al. (2003), las encuestas son técnicas que tienen como objetivo obtener información de un grupo o muestra representativa de una población en relación a un tema de interés (p. 72).

En esta investigación, el instrumento central empleado fue el cuestionario, el cual, según la descripción de Hernández et al. (2014), consiste en un “conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se pretenden medir” (p. 217). Cabe destacar que las preguntas formuladas en el cuestionario fueron de tipo cerrado, es decir, incluyeron opciones de respuesta previamente definidas.

Para medir el estrés laboral, se utilizó el cuestionario desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). En cambio, para evaluar la satisfacción laboral, se empleó el cuestionario Font Roja.

La elección de estos cuestionarios específicos se basó en su reconocimiento y validez en la medición de las variables de interés en estudios previos, lo que garantiza la confiabilidad de los datos recopilados en la presente investigación.

- Cuestionario OIT – OMS

De acuerdo con Mendizábal (2020), este cuestionario fue concebido en el año 1989 y es esencialmente un instrumento de indagación psicológica que ha sido validado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS). Su nivel de confiabilidad, evaluado mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se sitúa en 0.966.

Este cuestionario ostenta utilidad en la identificación del estrés laboral y en la capacidad de anticipar las fuentes de riesgo psicosocial. El mismo consta de un total de 25 ítems, lo que permite la evaluación de diversos factores estresantes. Asimismo, se encuentra organizado en siete áreas distintas, que son: el clima organizacional, la estructura organizativa, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo.

- Cuestionario Font Roja

Según Manrique et al. (2019), el cuestionario Font Roja es un instrumento ampliamente reconocido para evaluar la satisfacción laboral en el entorno hospitalario, y fue desarrollado por Aranaz y Mira en 1988. Este cuestionario se compone de 24 ítems que los participantes valoran utilizando una escala de Likert, en la que el valor 1 representa el grado mínimo de satisfacción y el valor 5 denota la máxima satisfacción. El cuestionario Font Roja ha sido una herramienta de elección durante un extenso período de tiempo en la medición de la satisfacción laboral entre el personal de salud, lo que refleja su relevancia y aceptación en la comunidad de investigadores y profesionales del campo de la salud.

Además, el cuestionario Font Roja se subdivide en Múltiples dimensiones para abordar aspectos específicos de la satisfacción laboral. Estas dimensiones comprenden la satisfacción con el trabajo, la tensión derivada del trabajo, la competencia profesional, la presión laboral, la promoción profesional, las relaciones interpersonales con los superiores, las relaciones interpersonales con los colegas, las características extrínsecas del estatus y la monotonía. Laborales. La inclusión de estas dimensiones proporciona un enfoque completo y detallado para evaluar la satisfacción laboral en el contexto hospitalario (Rodríguez Alonso et al., 2017).

3.5. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

3.5.1. Tratamiento de datos mediante distancias de Mahalanobis.

La base de datos que fue recopilada alberga tanto datos perdidos como atípicos; Por lo que, toda iniciativa de análisis estadístico se principió mediante la implementación de un protocolo de análisis de datos meticulosamente diseñado. Entre las herramientas preeminentes para el tratamiento de datos en muestras multivariadas, se proyecta que las distancias de Mahalanobis ocupan un lugar destacado, dado que facilitan la medición del número de desviaciones estándar a las que una observación se sitúa respecto a la media en una distribución. Dado que los datos atípicos no se manifiestan de manera análoga a las observaciones típicas, se esperó que esta métrica sea instrumental para identificar las observaciones que se desvíen de la norma. A pesar de que, desde una perspectiva geométrica, la distancia Euclidiana emerge como la más corta entre dos puntos, esta no contempla la correlación entre variables. En contraste, la distancia de Mahalanobis se distingue de la Euclidiana al incorporar en su cálculo la medición de correlación entre variables, proporcionando así una métrica de vital importancia en el análisis de datos multivariados en investigaciones futuras. (Ghorbani, 2019; Jácome Ortega et al., 2020).

De esta manera la distancia de Mahalanobis es una métrica de escala invariante que adquiere la medida de la distancia entre un punto $\mathbf{x} \in \mathbb{R}^p$ proveniente de una distribución de probabilidad $f_{\mathbf{X}}(\cdot)$, p -variada y la media $\boldsymbol{\mu} = E(\mathbf{X})$ de la distribución. Asumiendo que, la distribución $f_{\mathbf{X}}(\cdot)$ posee momentos finitos de segundo orden se puede instaurar la matriz de covarianza como $\boldsymbol{\Sigma} = E(\mathbf{X} - \boldsymbol{\mu})(\mathbf{X} - \boldsymbol{\mu})^T$. De esta forma las distancias de Mahalanobis se definen como:

$$(\chi^2, \mu) = \sqrt{(\mathbf{X} - \mu)^T \Sigma^{-1} (\mathbf{X} - \mu)}$$

(Ec.3)

3.5.2. Análisis factorial confirmatorio

Para la aplicación del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), este al ser un test de naturaleza paramétrica, se aseguró que la base de datos cumpla con los supuestos fundamentales de aditividad, linealidad, normalidad, homogeneidad y homocedasticidad. La aditividad, en este contexto, alude a la premisa de que cada diseño experimental incorporará un modelo lineal aditivo, en el cual la varianza de cada observación, perteneciente a una estructura factorial, será función de los medios poblacionales, sumada a los efectos de diversos clasificados y al error residual. Con este supuesto, se calcularán los valores de todas las correlaciones bivariadas entre las variables pertinentes (Fornell y Larcker, 1981).

Los análisis estadísticos para el AFC se realizaron utilizando el lenguaje de programación R, específicamente a través de la librería *lavaan* y precedieron de un tratamiento de datos que implicó la eliminación de valores atípicos, partiendo en distancias de Mahalanobis y cuantiles, con un valor de corte establecido para $p < 0.001$ (Jácome-Ortega et al., 2019).

3.5.3. Prueba de Kruskal Wallis.

Los resultados que se obtuvieron a través del procesamiento de datos y la validación del constructo mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (CFA, por sus siglas en inglés), facilitaron la adquisición de una muestra de datos exenta a la influencia de valores atípicos, y se conformaron exclusivamente por un conjunto de variables que explicaron de manera adecuada los factores de interés en la investigación futura. La información que se recopiló a través de la resolución de los parámetros del CFA posibilitó una evaluación precisa de los puntajes que se obtuvieron en cada observación para las variables latentes, también denominados factores, que no se observan directamente. Dado que los datos que se utilizaron en esta investigación emanaron de variables ordinales, se empleó una técnica no paramétrica para su comparación. La prueba de Kruskal-Wallis, que utilizó, emerge como una alternativa no paramétrica a la prueba ANOVA de una sola vía, operando bajo la premisa de que las observaciones en cada grupo de la muestra provienen de una población que

ostenta la misma distribución. De esta manera la hipótesis nula configurada para esta prueba fue:

$$H_0: \eta_1 = \eta_2 = \dots = \eta_k, \quad (\text{Ec. 4})$$

Donde η_i es la mediana del i -ésimo grupo definido por la variable categórica en la muestra. En este caso la hipótesis nula equivale a: "H0: los modelos representan a poblaciones similares". Precisamos n que simboliza el número total de observaciones $n = \sum_{i=1}^k n_i$ donde n_i simboliza el tamaño del modelo de cada grupo $i = 1, 2, \dots, k$ y k simboliza el número de grupos que se comparará. A continuación, los rangos para cada observación son estimados en orden ascendente o descendente según su extensión, cuando concurren lazos. De esta manera, $R(X_{ij})$ incorpora el rango asignado a la j -ésima observación del i -ésimo grupo, X_{ij} y R_i simbolizan la suma de rangos determinados el i -ésimo grupo $R_i = \sum_{j=1}^{n_i} R(X_{ij})$, para $i = 1, 2, \dots, k$. De esta manera se definió el test estático T como:

$$T = \frac{1}{S^2} \left(\sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - \frac{n(n+2)^2}{4} \right) \quad (\text{Ec.5})$$

Donde:

$$S^2 = \frac{1}{n-1} \left(\sum_{\text{allrank}} R(X_{ij})^2 - \frac{n(n-1)^2}{2} \right) \quad (\text{Ec.6})$$

Si no concurren lazos, S^2 la expresión $n(n+1)/12$ se reduce y la prueba estadística se alcanza mediante la ecuación 7:

$$T = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(n+1). \quad (\text{Ec.7})$$

En torno a la hipótesis nula H_0 y el supuesto previamente definido, T está distribuida de manera asintótica a la distribución χ^2 con $k-1$ grados de libertad $T \sim \chi_{k-1}^2$ (Lehmann, 2006; Nwobi y Akanno, 2021).

3.5.4. Prueba de Dunn-Šidák.

Esta prueba, diseñada para la comparación emparejada de más de dos muestras, se considera como una alternativa de prueba post hoc para la prueba de Kruskal-Wallis. En situaciones donde se alcanza el nivel de significancia a nivel general, la prueba de Dunn es capaz de contrastar cada pareja posible e identificar cuáles son las parejas de grupos que presentan diferencias significativas. La prueba de Dunn-Šidák, propuesta inicialmente por (Dunn, 1958), fue desarrollada sobre el concepto de desigualdad propuesto por Šidák. Esta actualización del término desigualdad se considera una versión mejorada de la desigualdad de Bonferroni, ya que los intervalos de confianza obtenidos serán más pequeños que los empleados en la prueba de Bonferroni. Además, dependiendo del tamaño de la familia empleada, se anticipa que la prueba de Dunn será capaz de proporcionar intervalos de confianza incluso más pequeños que la prueba de Tukey. Para una determinada métrica de error FWER (family-wise error rate) α , el contraste de Dunn-Šidák definido como $\mu_i - \mu_j$ se puede calcular mediante la expresión:

$$\mu_i - \mu_j = \bar{y}_i - \bar{y}_j \pm t_{\alpha', \nu} \sqrt{s^2 \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

(Ec.8),

Donde:

$$\alpha' = \frac{1}{2} \left(1 - (1 - \alpha)^{\frac{1}{c}} \right)$$

(Ec. 9)

\bar{y}_i y \bar{y}_j representan las medias de las muestras consideradas, c al número de comparaciones posibles en la familia y el cuantil $t_{\alpha', \nu}$ se obtiene a partir de la distribución de probabilidad t de Student para una determinada cuantificación de grados de libertad ν . Posteriormente, los intervalos de confianza para cada contraste de posible Dunn-Šidák se obtendrán mediante la expresión:

$$\sum_{i=1}^k c_i \bar{y}_i \pm t_{\alpha', \nu} \sqrt{s^2 \sum_{i=1}^k \frac{c_i^2}{n_i}}.$$

(Ec.10)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Como se detalló en la sección 3.5, los datos recopilados para este estudio provienen de una muestra de 102 enfermeros/as del hospital Marco Vinicio Iza más los 63 enfermeros/as de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01 mencionadas en el estudio. El desafío más grande abordado en el protocolo experimental radica en el hecho de que los dos cuestionarios OIT – OMS y Font Roja, es que ambos recopilan la información de sus mediciones a manera de variables ordinales en escala de Likert, lo que impide que estos resultados puedan ser sumados o operados directamente, por la naturaleza ordinal de sus variables. Además, los factores de cada instrumento fueron distintos y sus escalas también, donde la una escala presentó 7 niveles mientras la otra solo presentó 5 niveles.

Por los motivos antes expuestos, al ser este un estudio correlacional, se requiere de la extracción de un puntaje que permita cuantificar el estrés mediante el cuestionario OIT-OMS y uno que permita cuantificar la satisfacción laboral mediante el cuestionario Font Roja. Por otra parte, las escalas oficiales provistas por los autores permiten extraer rangos de estrés y satisfacción para cada instrumento, pero estos rangos no son compatibles porque los instrumentos no fueron contemplados de esa manera al ser creados. Es por esto que, en este estudio, se recurrió a emplear la técnica de Análisis Factorial Confirmatorio para ratificar la validez del instrumento en el contexto nacional y además obtener un modelo matemático para cada instrumento que permita extraer el puntaje de estrés y satisfacción para cada observación, mismos que fueron calibrados para ubicarse en una misma escala porcentual, lo que permitió su correcta comparación e identificación de su correlación.

4.2. INSTRUMENTO OIT-OMS

El instrumento OIT-OMS para la medición de estrés laboral está conformado por 25 variables ordinales en escala de Likert de 7 niveles. Los datos para este estudio fueron

recopilados mediante la plataforma Google Forms, donde se añadieron 2 variables categóricas adicionales para registrar el género y la institución de donde provenía el encuestado. Estas variables ordinales fueron estructuradas a manera de factores, como se establece en el instrumento original (Alomoto y Mena, 2022). Los factores y preguntas contempladas en cada factor de este instrumento y sus principales estadísticos descriptivos se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos del instrumento OIT – OMS

Pregunta	Min.	1er. Cuartil	Mediana	Media	3er. Cuartil	Max.	Desviación estándar
Factor 1: Clima organizacional							
<i>p</i> ₁	1.000	1.000	2.000	1.863	2.750	4.000	0.8210
<i>p</i> ₂	1.000	1.000	2.000	1.971	3.000	3.000	0.8139
<i>p</i> ₃	1.000	1.000	2.000	1.999	3.000	3.000	0.8383
<i>p</i> ₄	1.000	1.000	2.000	1.951	3.000	3.000	0.8250
Factor 2: Estructura organizacional							
<i>p</i> ₅	2.000	3.000	3.000	3.069	4.000	4.000	0.7072
<i>p</i> ₆	2.000	3.000	3.000	3.098	4.000	4.000	0.7513
<i>p</i> ₇	2.000	3.000	3.000	3.108	4.000	4.000	0.7695
<i>p</i> ₈	2.000	2.000	3.000	3.098	4.000	4.000	0.8145
Factor 3: Territorio organizacional							
<i>p</i> ₉	1.00	1.00	2.00	2.02	3.00	3.00	0.8081
<i>p</i> ₁₀	1.00	1.00	2.00	1.98	3.00	3.00	0.7832
<i>p</i> ₁₁	1.000	1.000	2.000	2.078	3.000	3.000	0.7795
Factor 4: Tecnología							
<i>p</i> ₁₂	3.000	3.000	4.000	3.902	4.000	5.000	0.7513
<i>p</i> ₁₃	3.000	3.000	4.000	4.186	5.000	5.000	0.8292
<i>p</i> ₁₄	3.000	4.000	4.000	4.127	5.000	5.000	0.7665
Factor 5: Influencia del líder							
<i>p</i> ₁₅	4.000	5.000	5.000	5.118	6.000	6.000	0.7485
<i>p</i> ₁₆	4.000	5.000	5.000	5.088	6.000	6.000	0.7591
<i>p</i> ₁₇	4.000	4.000	5.000	5.039	6.000	6.000	0.7697
<i>p</i> ₁₈	4.000	4.000	5.000	4.999	6.000	6.000	0.7897
Factor 6: Falta de cohesión							
<i>p</i> ₁₉	2.000	2.000	3.000	3.029	4.000	4.000	0.8379
<i>p</i> ₂₀	2.000	3.000	3.000	3.078	4.000	4.000	0.7404
<i>p</i> ₂₁	2.00	2.00	3.00	2.98	4.00	4.00	0.7443
<i>p</i> ₂₂	2.00	2.25	3.00	3.02	4.00	4.00	0.7309
Factor 7: Respaldo de grupo							
<i>p</i> ₂₃	1.000	1.000	2.000	2.059	3.000	3.000	0.8304
<i>p</i> ₂₄	1.000	1.000	2.000	1.892	3.000	3.000	0.8663
<i>p</i> ₂₅	1.000	1.000	2.000	1.902	3.000	3.000	0.7899

4.2.1. Tratamiento de datos

Para prevenir que la muestra presente datos atípicos que puedan afectar las estadísticas y el resultado del protocolo inferencial, se consideró la verificación de datos atípicos mediante las Distancias de Mahalanobis. Para esto, se calculó la distancia de cada observación multivariada respecto al centroide de los datos. A continuación, se calculó un puntaje de corte de 52.61996 basado en la distribución χ^2 para un estadístico de 0.999 lo que corresponde a considerar el 99.9% de las ubicaciones para las distancias como datos normales y solo el 0.1% de los datos más

alejados de la distribución son considerados como atípicos. De esta manera, al contrastar las distancias de cada observación multivariada con el puntaje de corte, no se identificaron observaciones atípicas, por lo que se conservaron las 165 observaciones de la base de datos.

4.2.2. Verificación de supuestos

El análisis factorial confirmatorio es una técnica paramétrica que puede aplicarse en muestras que cumplan con 5 supuestos: aditividad, normalidad, linealidad, homogeneidad y homocedasticidad. Para examinar la aditividad se empleó la matriz de correlación bivariada para cada una de las parejas de preguntas que conforman el constructo. La matriz de correlación para la muestra levantada a partir de los 165 enfermeros que conformaron la muestra se presenta en la Figura 1.

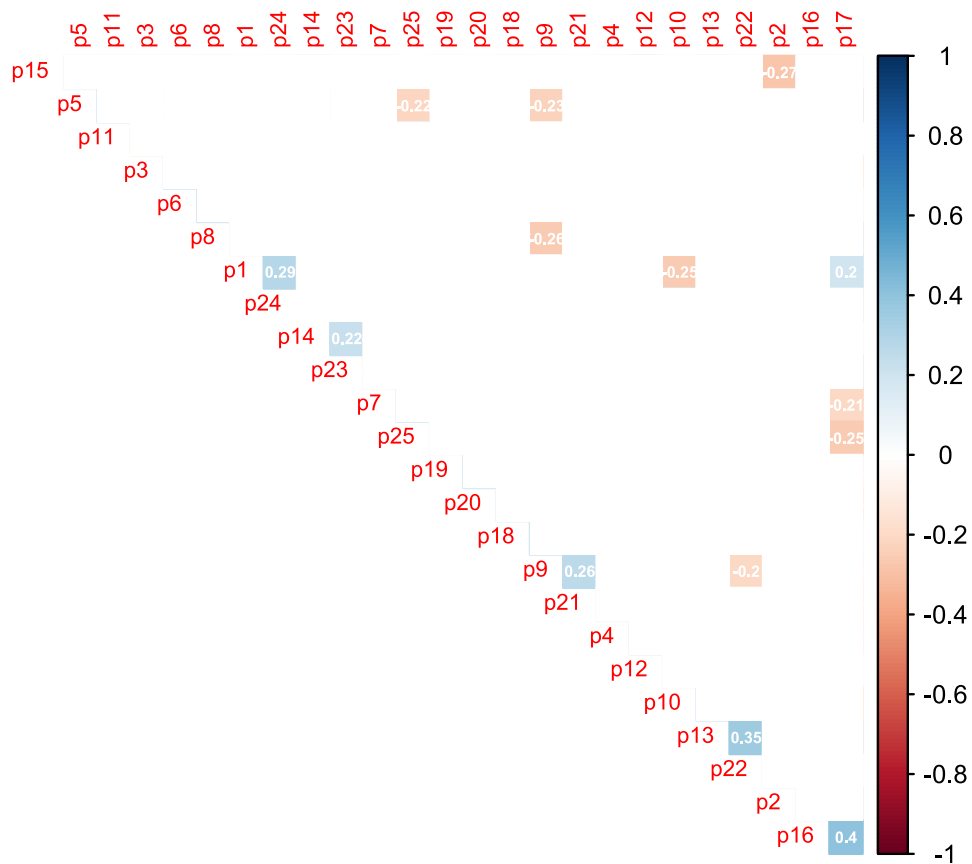


Figura 1. Matriz de correlación del instrumento OIT-OMS.

Como se puede apreciar en la Figura 1, ninguna de las parejas de variables alcanzó una correlación muy alta que pueda comprometer el cálculo de las matrices de covarianza para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), por lo tanto, se aceptó el supuesto de aditividad. A continuación, se optó por el análisis de falsa regresión como técnica multivariante para verificar los supuestos de normalidad, linealidad, homogeneidad y homocedasticidad. Para ello, se generó un modelo de regresión utilizando las 25 variables ordinales como regresores y un conjunto de cuantiles aleatorios, basados en la distribución χ^2 , como variable de respuesta, mismos que fueron estandarizados y escalados para servir como base de comparación con los cuantiles teóricos de la muestra. Además, se emplearon histogramas, diagramas cuantil-cuantil (Q-Q plot) y diagramas de dispersión (Scatter-Plot) para visualizar el comportamiento de los supuestos. Los hallazgos del análisis se ilustran en la Figura 2.

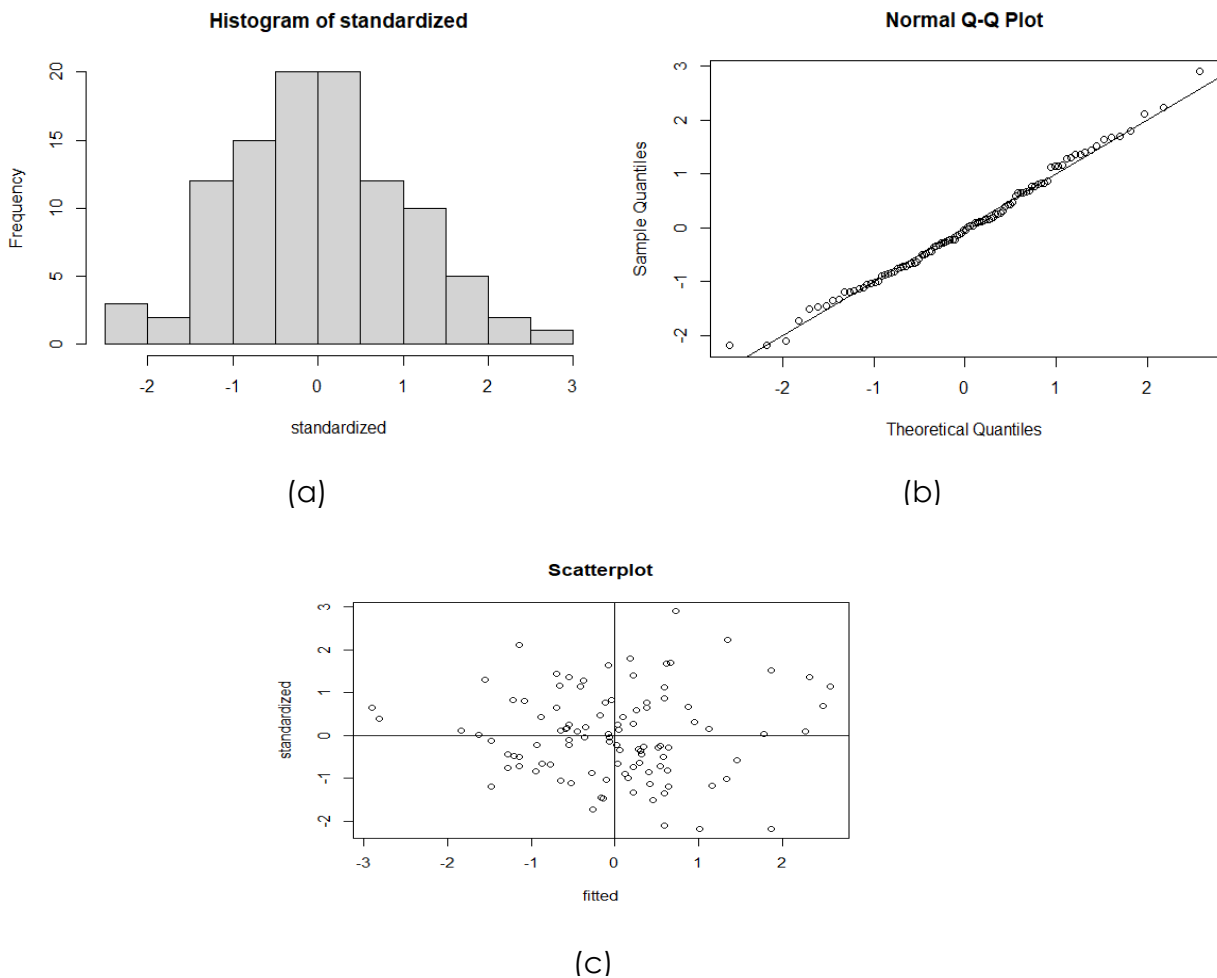


Figura 2. Histograma para análisis de falsa regresión.

Como se puede apreciar en la Figura 2, al generar un histograma para los residuos estandarizados obtenidos a partir del análisis de falsa regresión, se obtuvo una distribución que presentó una forma similar a la distribución normal, por lo que se aceptó el supuesto de normalidad. De manera similar, al graficar los cuantiles muestrales en función de los cuantiles tóricos de la distribución χ^2 se observó que estos se proyectaron con una tendencia lineal, por lo que se aceptó el supuesto de linealidad. Finalmente, al graficar los residuos de regresión respecto a los estandarizados, en la Figura 2c, se puede observar una distribución a manera de salpicado aleatorio con presencia en los cuatro cuadrantes, sin observarse agrupamientos ni divergencias, por lo que se aceptó el supuesto de homogeneidad y el supuesto de homocedasticidad, ya que se aprecia que se cumplen los criterios de la nube de Bartlett.

4.2.3. Análisis factorial confirmatorio

Una vez verificado que la muestra cumple con los supuestos paramétricos, se procedió a aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio, para verificar la validez y fiabilidad del instrumento, además de extraer el modelo matemático que permite la simplificación de la estructura factorial. Los resultados del AFC se presentan en la Figura 3 y Tabla 7.

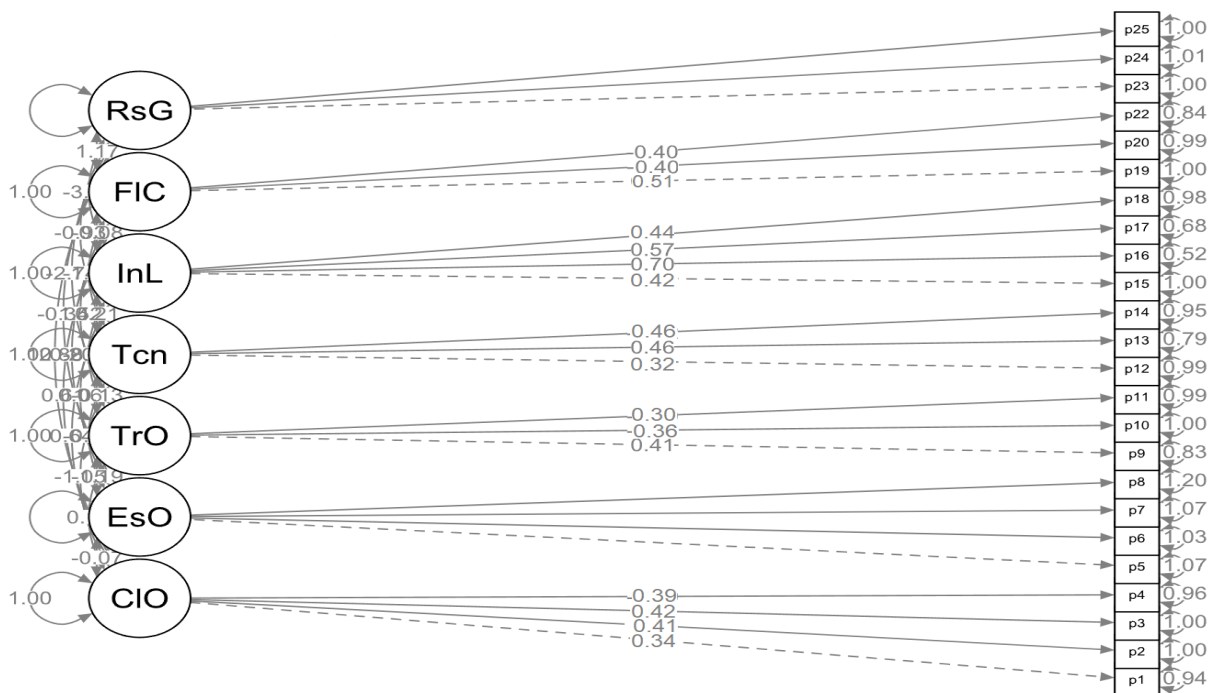


Figura 3. Diagrama de senderos del AFC OIT-OMS.

Tabla 7. Índices de bondad OIT - OMS

par	Fmin	Chisq	Df	pvalue
51.000	0,671	233,357	102,000	0,000
Cfi	Tli	Nnfi	Rmseca	srmr
0.903	0.902	0.902	0.007	0.015

La Figura 3 presenta la estructura factorial del instrumento, que se encuentra conformado por siete factores: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Mediante el AFC se pudo identificar que los factores estructura organizacional y respaldo del grupo, debían ser removidos debido a que las saturaciones de sus preguntas, así como la saturación del factor hacia la estructura factorial fueron negativas, lo que representa un grave problema que sugiere que estas preguntas y factores no son aplicables para el contexto del personal de salud que fue encuestado. Así, la Figura 3 muestra que las correlaciones entre los factores restantes fueron considerablemente menores que uno, y todas las saturaciones son positivas y superan el 0.3, por lo que no se detectaron signos de invalidez en el instrumento. Además, la Tabla 6 muestra que los índices CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker and Lewis Index) y NNFI (Not-normed Fit Index) presentaron valores superiores a 0.9, siendo 0.903, 0.902 y 0.902, respectivamente; mientras que los índices RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) y SRMR (Standardized Root Mean-Square) registraron valores inferiores a 0.05, alcanzando valores de 0.019 y 0.012, respectivamente, lo cual permitió ratificar la validez y fiabilidad del instrumento para medición de estrés OIT-OMS.

Además de la validación el AFC permite obtener los coeficientes de determinación de cada variable ordinal que conforma el modelo, mismos que permiten medir la incidencia de cada variable y su contribución hacia el factor del cual provienen, siendo un claro indicador de qué pregunta es más o menos influyente en el modelo. Los coeficientes de determinación de cada pregunta para el cuestionario OIT-OMS se presentan en la Figura 4.

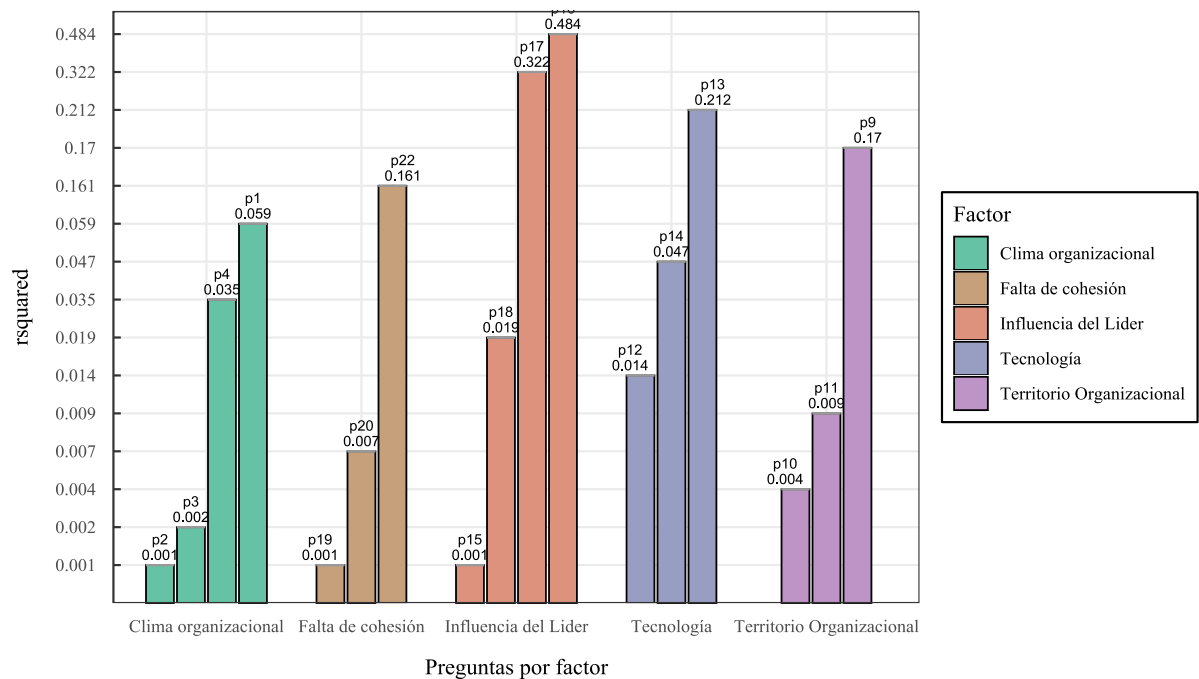


Figura 4. Coeficientes de determinación OIT - OMS.

Como se puede apreciar en la Figura 4, cada pregunta alcanzó un coeficiente de determinación diferente, lo que representa la relevancia que tiene cada pregunta para la variable latente no observada (factor) de donde proviene. De esta manera, se pudo determinar que, para el factor clima organizacional, la pregunta más relevante fue “La gente no comprende la misión y metas de la organización” con un coeficiente de determinación r^2 de 0.059; de la misma manera para el factor falta de cohesión la pregunta más relevante relacionada con el estrés fue “Mi equipo me presiona demasiado” con un coeficiente de determinación r^2 de 0.161; para la influencia del líder la pregunta más influyente fue “Mi supervisor no me respeta” con un coeficiente de 0.484; para el factor tecnología se tuvo la pregunta “No se dispone de conocimiento teórico para seguir siendo competitivo” con un coeficiente de determinación de 0.212; y para el factor territorio organizacional se identificó a la pregunta más influyente “No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo” con un coeficiente r^2 de 0.17.

Acorde con (Uluman y Deha Doğan, 2016), estos coeficientes de determinación pueden ser empleados para construir un modelo de regresión que permita extraer los puntajes de cada factor de una manera correcta basados en la ponderación que tiene cada pregunta, su contribución y la cantidad de varianza que esta puede explicar de la estructura factorial. De esta manera, el AFC permitió determinar el

modelo matemático que gobierna la estructura factorial validada que se presenta en las ecuaciones 11 a 15.

$$\lambda_{clima\ org.} = 147.2754 \cdot (0.059p_1 + 0.001p_2 + 0.002p_3 + 0.035p_4) \tag{Ec.10}$$

$$\lambda_{territorio\ org.} = 78.06401 \cdot (0.17p_9 + 0.004p_{10} + 0.009p_{11}) \tag{Ec.11}$$

$$\lambda_{tecnología} = 52.32862 \cdot (0.014p_{12} + 0.212p_{13} + 0.047p_{14}) \tag{Ec.12}$$

$$\lambda_{inf.lider} = 17.29505 \cdot (0.001p_{15} + 0.484p_{16} + 0.322p_{17} + 0.019p_{18}) \tag{Ec.13}$$

$$\lambda_{falta\ cohesión} = 78.9266 \cdot (0.001p_{19} + 0.019p_{20} + 0.161p_{22}) \tag{Ec.14}$$

$$\lambda_{estrés} = 6.0606 \cdot (0.039\lambda_{clima\ org.} + 0.11\lambda_{territorio\ org.} + 0.008\lambda_{tecnología} + 0.005\lambda_{inf.lider} + 0.003\lambda_{falta\ cohesión}) \tag{Ec.15}$$

Este modelo permitió obtener un puntaje de estrés en escala porcentual para los 165 enfermeros que participaron en el estudio. Los estadísticos descriptivos para estas variables latentes no observadas y para el estrés en general se presentan en la Figura 5 y Tabla 8.

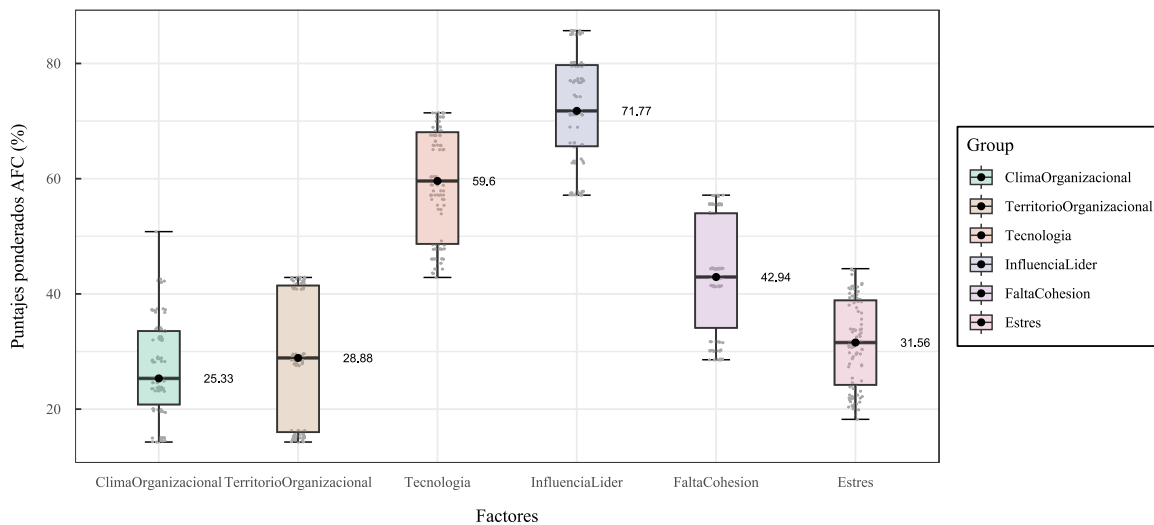


Figura 5. Coeficientes de determinación de variables latentes OIT - OMS.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de variables latentes OIT - OMS

Variable latente	Min.	1er. Cuartil	Mediana	Media	3er. Cuartil	Max.	Desviación estándar
Clima organizacional	14.29	20.80	25.33	27.12	33.54	50.81	8.1514
Territorio organizacional	14.29	16.00	28.88	28.88	41.45	42.86	10.7209
Tecnología	42.86	48.69	59.60	59.45	68.05	71.43	9.2406
Influencia del líder	57.14	65.62	71.77	72.38	79.71	85.70	9.0006
Falta de cohesión	28.57	34.12	42.94	43.23	53.99	57.14	9.3927
Estrés laboral	18.23	24.22	31.56	31.53	38.87	44.38	7.4497

Finalmente se empleó la variable categórica género para hacer un contraste del nivel de estrés en el que se encontró cada grupo de la muestra. Los resultados de este contraste se presentan en la Figura 6.

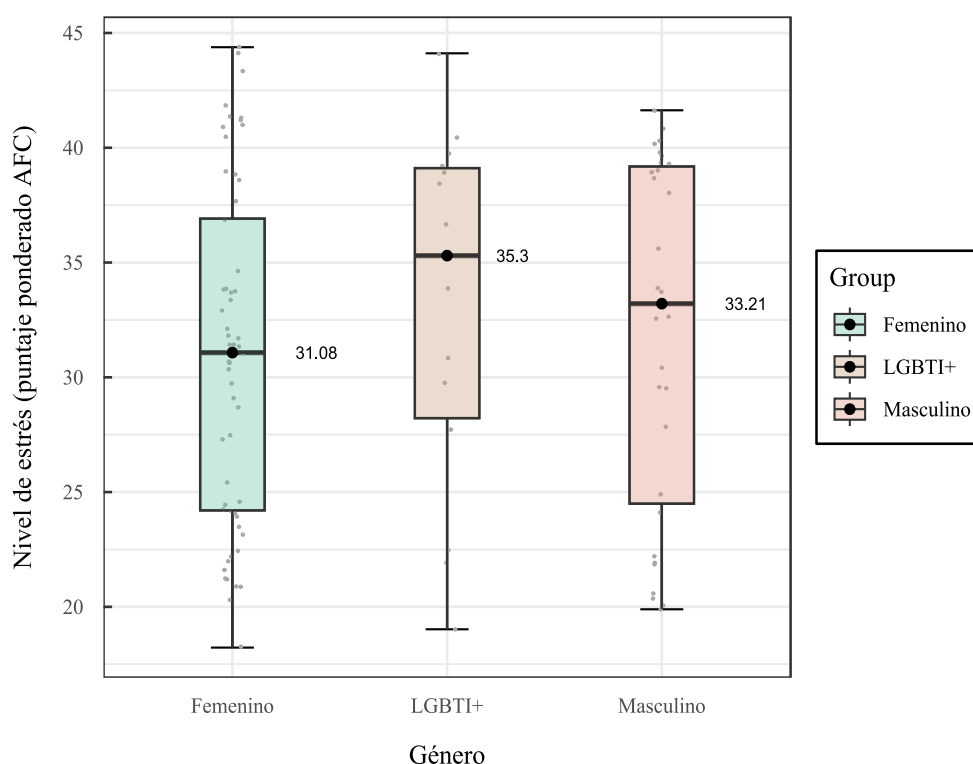


Figura 6. Nivel de estrés por género

4.3. INSTRUMENTO FONT ROJA

El instrumento Font Roja para la medición de satisfacción laboral está conformado por 24 variables ordinales en escala de Likert de 5 niveles. Los datos para este estudio fueron recopilados mediante la plataforma Google Forms, donde se añadió una variable categórica para registrar el género del personal encuestado. Estas variables ordinales fueron estructuradas a manera de factores, como se establece en el instrumento (Rodríguez Alonso et al., 2017). Los factores y preguntas contempladas en cada factor de este instrumento y sus principales estadísticos descriptivos se presentan en la Tabla 9.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos del instrumento Font Roja

Pregunta	Min.	1er. Cuartil	Mediana	Media	3er. Cuartil	Max.	Desviación estándar
Factor 1: Satisfacción en el trabajo							
p_1	4.000	5.000	5.000	4.902	5.000	5.000	0.2988
p_2	1.000	2.000	3.000	2.922	4.000	4.000	1.2242
p_3	1.000	2.000	5.000	3.667	5.000	5.000	1.7022
p_4	1.00	4.00	4.00	4.01	4.00	5.00	0.7243
Factor 2: Tensión relacionada con el trabajo							
p_5	1.000	1.000	1.000	1.098	1.000	5.000	0.5888
p_6	1.000	1.000	2.000	2.118	3.000	4.000	0.8477
p_7	1.000	1.000	1.000	1.637	2.000	5.000	0.7808
p_8	1.000	3.000	4.000	3.176	4.000	5.000	1.2460
p_9	1.000	3.000	3.000	3.206	5.000	5.000	1.3883
Factor 3: Competencia profesional							
p_{10}	1.000	1.000	2.000	2.245	2.000	5.000	1.3529
p_{11}	1.000	1.000	1.000	1.627	2.000	4.000	1.1425
p_{12}	1.000	1.000	1.000	2.029	3.000	5.000	1.5120
Factor 4: Presión en el trabajo							
p_{13}	1.000	3.000	3.000	3.137	4.000	4.000	0.7180
p_{14}	1.000	2.000	2.000	2.382	3.000	5.000	0.5809
Factor 5: Promoción profesional							
p_{15}	1.000	2.250	3.000	2.618	3.000	4.000	0.8330
p_{16}	2.000	4.000	5.000	4.667	5.000	5.000	0.6187
p_{17}	3.000	3.000	3.000	3.588	4.000	5.000	0.7623
Factor 6: Relación interpersonal con líderes del servicio							
p_{18}	4.000	4.000	5.000	4.618	5.000	5.000	0.4883
p_{19}	3.000	4.000	4.000	4.255	5.000	5.000	0.5917
Factor 7: Relación interpersonal con los compañeros							
p_{20}	3.000	4.000	5.000	4.539	5.000	5.000	0.6241
Factor 8: Monotonía laboral							
p_{21}	2.000	3.000	5.000	4.147	5.000	5.000	1.0088
p_{22}	1.000	3.000	4.000	3.402	4.000	4.000	0.7347
Factor 9: Características extrínsecas							
p_{23}	2.000	3.000	4.000	3.529	4.000	4.000	0.5396
p_{24}	1.000	2.250	3.000	2.745	3.000	4.000	0.8638

4.3.1. Tratamiento de datos

Para prevenir que la muestra presente datos atípicos que puedan afectar las estadísticas y el resultado del protocolo inferencial, se consideró la verificación de datos atípicos mediante las Distancias de Mahalanobis. Para esto, se calculó la distancia de cada observación multivariada respecto al centroide de los datos. A continuación, se calculó un puntaje de corte de 48.51775 basado en la distribución χ^2 para un estadístico de 0.999 lo que corresponde a considerar el 99.9% de las ubicaciones para las distancias como datos normales y solo el 0.1% de los datos más alejados de la distribución son considerados como atípicos. De esta manera, al contrastar las distancias de cada observación multivariada con el puntaje de corte, no se identificaron observaciones atípicas, por lo que se conservaron las 165 observaciones de la base de datos.

4.3.2. Verificación de supuestos

El análisis factorial confirmatorio es una técnica paramétrica que puede aplicarse en muestras que cumplan con 5 supuestos: aditividad, normalidad, linealidad, homogeneidad y homocedasticidad. Para examinar la aditividad se empleó la matriz de correlación bivariada para cada una de las parejas de preguntas que conforman el constructo. La matriz de correlación para la muestra levantada a partir de los 165 enfermeros que conformaron el estudio se presenta en la Figura 7.

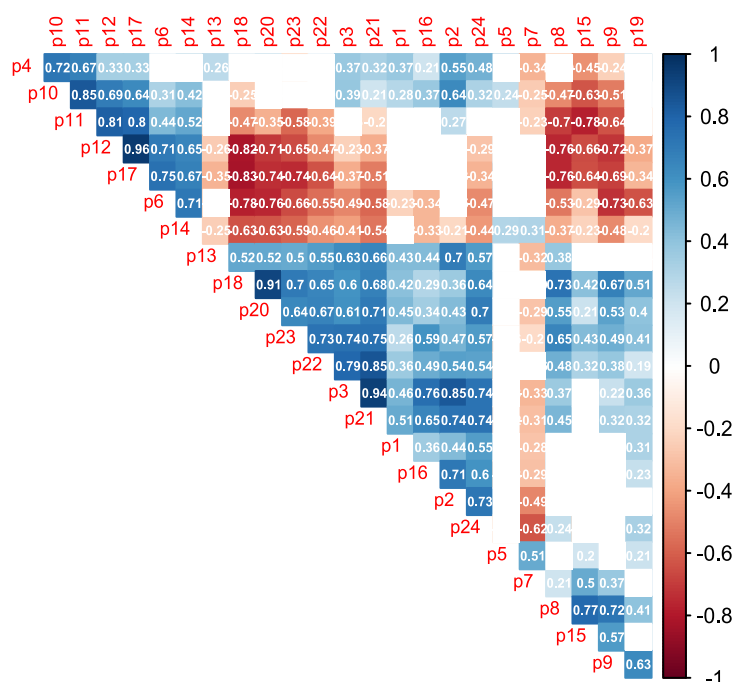


Figura 7. Matriz de correlación multivariada Font Roja.

Como se puede apreciar en la Figura 7, ninguna de las parejas de variables alcanzó una correlación cercana a 1 que pueda comprometer el cálculo de las matrices de covarianza para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), por lo tanto, se aceptó el supuesto de aditividad. A continuación, de manera similar a lo realizado para el cuestionario OIT-OMS se aplicó el análisis de falsa regresión como técnica multivariante para verificar los supuestos de normalidad, linealidad, homogeneidad y homocedasticidad. Para ello, se generó un modelo de regresión utilizando las 24 variables ordinales como regresores y un conjunto de cuantiles aleatorios, basados en la distribución χ^2 , como variable de respuesta, mismos que fueron estandarizados y escalados para servir como base de comparación con los cuantiles teóricos de la muestra. Además, se emplearon histogramas, diagramas cuantil-cuantil (Q-Q plot) y

diagramas de dispersión (Scatter-Plot) para visualizar el comportamiento de estos supuestos. Los hallazgos del análisis se ilustran en la Figura 8.

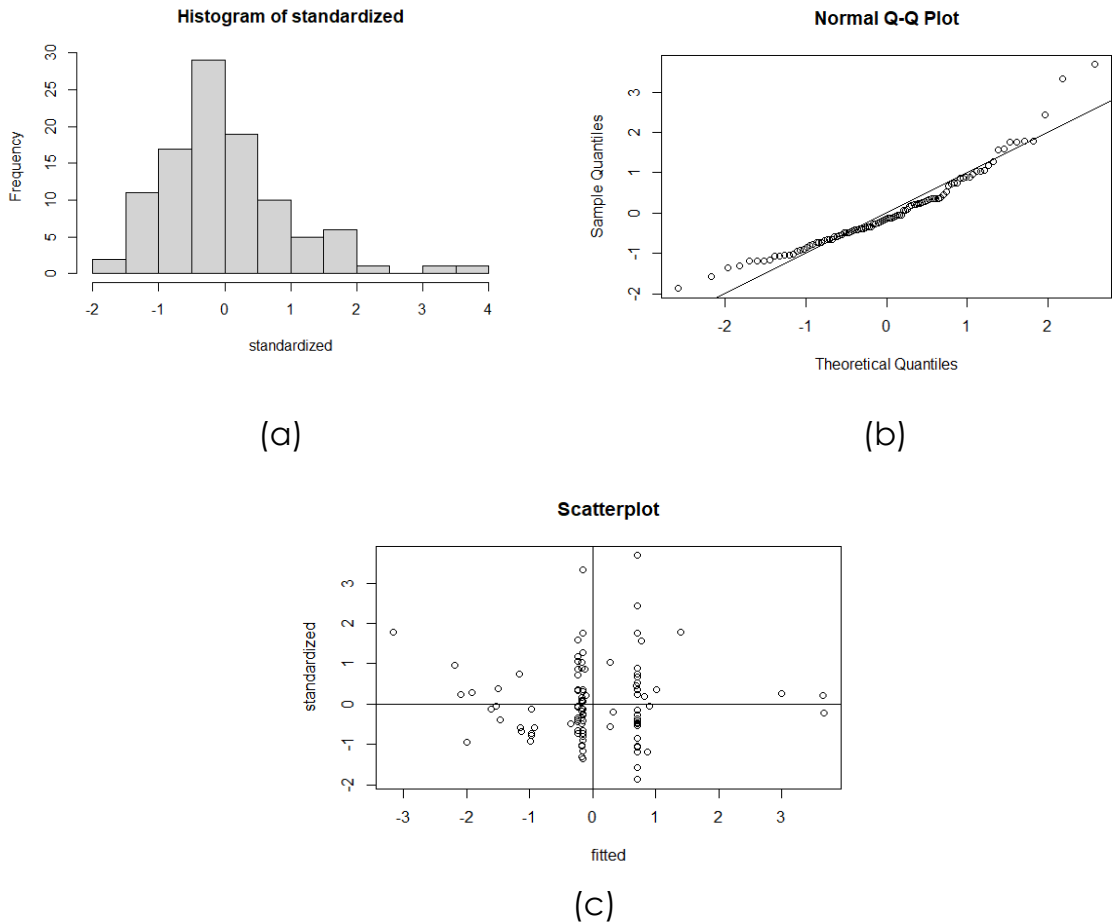


Figura 8. Histograma, Q-Q Plot y Scatterplot Font Roja.

Como se pudo apreciar en la Figura 8, al generar un histograma para los residuos estandarizados obtenidos a partir del análisis de falsa regresión, se obtuvo una distribución que presentó una forma similar a la distribución normal, por lo que se aceptó el supuesto de normalidad. De manera similar, al graficar los cuantiles muestrales en función de los cuantiles tóricos de la distribución χ^2 se observó que estos se proyectaron con una tendencia lineal, por lo que se aceptó el supuesto de linealidad. Finalmente, al graficar los residuos de regresión respecto a los estandarizados, en la Figura 8c, se pudo observar una distribución a manera de salpicado aleatorio con presencia en los cuatro cuadrantes, sin observarse divergencias, por lo que se aceptaron los supuestos de homogeneidad y el supuesto de homocedasticidad.

4.3.3. Análisis factorial confirmatorio

Una vez verificado que la muestra cumple con los supuestos paramétricos, se procedió a aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio, para verificar la validez y fiabilidad del instrumento, además de extraer el modelo matemático que permite la simplificación de la estructura factorial. Los resultados del AFC se presentan en la Figura 9 y Tabla 10.

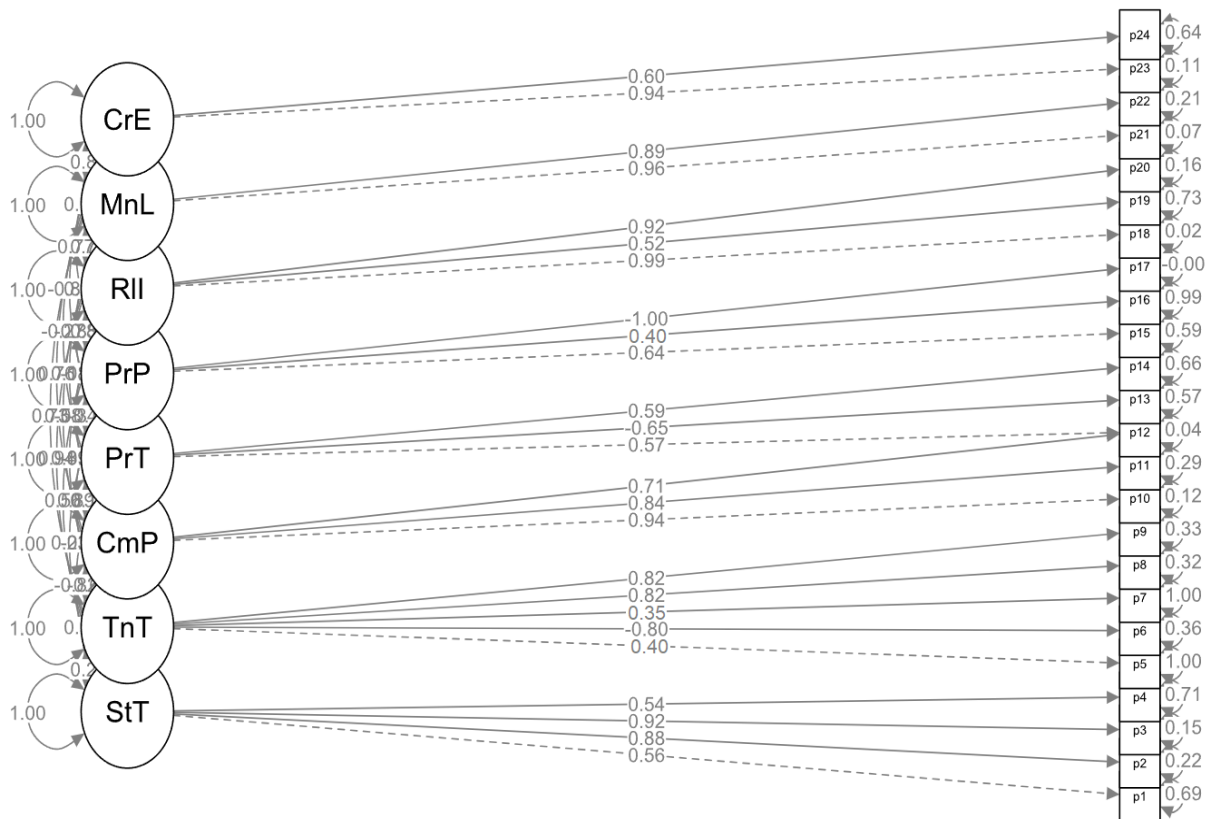


Figura 9. Diagrama de senderos del AFC Font Roja.

Tabla 10. Índices de bondad de ajuste Font Roja

Par	fmin	chisq	df	Pvalue
49.000	0,623	257,380	102,000	0,000
Cfi	Tli	nnfi	rmsea	Srmr
0.923	0.918	0.918	0.012	0.017

La Figura 9 presenta la estructura factorial del instrumento, que se encuentra conformado por ocho factores (las tres preguntas de relación interpersonal fueron agrupadas en un solo factor): satisfacción con el trabajo, tensión en el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal, monotonía laboral y características extrínsecas. Mediante el AFC se

pudo identificar que ninguno de los factores ni preguntas requirieron ser removidos, ya que todas las preguntas alcanzaron una saturación superior a 0.3. Así, la Figura 3 muestra que las correlaciones entre los factores restantes fueron considerablemente menores que uno, y todas las saturaciones son positivas y superan el 0.3, por lo que no se detectaron signos de invalidez en el instrumento. Además, la Tabla 9 muestra que los índices CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker and Lewis Index) y NNFI (Not-normed Fit Index) presentaron valores superiores a 0.9, siendo 0.923, 0.918 y 0.918, respectivamente; mientras que los índices RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) y SRMR (Standardized Root Mean-Square) registraron valores inferiores a 0.05, alcanzando valores de 0.012 y 0.017, respectivamente, lo cual permitió ratificar la validez y fiabilidad del instrumento para medición de satisfacción laboral Font Roja. Además de la validación el AFC permite obtener los coeficientes de determinación de cada variable ordinal que conforma el modelo, mismos que permiten medir la incidencia de cada variable y su contribución hacia el factor del cual provienen, siendo un claro indicador de qué pregunta es más o menos influyente en el modelo. Los coeficientes de determinación de cada pregunta para el cuestionario Font Roja se presentan en la Figura 10.

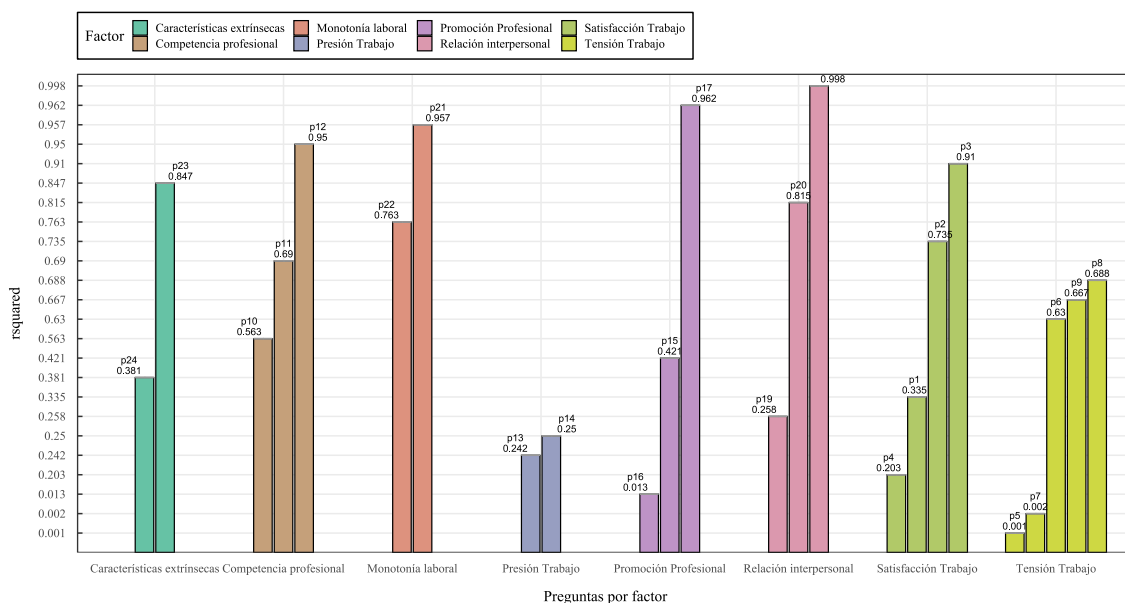


Figura 10. Coeficientes de determinación Font Roja.

Como se puede apreciar en la Figura 10, cada pregunta alcanzó un coeficiente de determinación diferente, lo que representa la relevancia que tiene cada pregunta para la variable latente no observada (factor) de donde proviene. De esta manera, se pudo determinar que, para el factor características extrínsecas, la pregunta más relevante fue “La estructura e instalaciones me permiten desarrollar mi trabajo

satisfactoriamente"; de la misma manera para el factor competencia profesional la pregunta más relevante relacionada con la satisfacción fue "Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión"; para la monotonía laboral la pregunta más influyente fue "Mi actual trabajo en la institución de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca"; para el factor presión en el trabajo se tuvo la pregunta "Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer"; para el factor promoción profesional se identificó a la pregunta más influyente "Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.", para relación interpersonal la pregunta más influyente fue "La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial"; para la satisfacción en el trabajo se tuvo la pregunta "Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena"; y para el factor tensión en el trabajo se determinó la pregunta "Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo" como la más influyente.

Acorde con (Uluman y Deha Doğan, 2016), estos coeficientes de determinación pueden ser empleados para construir un modelo de regresión que permita extraer los puntajes de cada factor de una manera correcta basados en la ponderación que tiene cada pregunta, su contribución y la cantidad de varianza que esta puede explicar de la estructura factorial. De esta manera, el AFC permitió determinar el modelo matemático que gobierna la estructura factorial validada que se presenta en las ecuaciones 16 a 21.

$$\lambda_{Satisf.Trabajo} = 9.161904 \cdot (0.335p_1 + 0.735p_2 + 0.910p_3 + 0.203p_4) \quad (Ec.16)$$

$$\begin{aligned} \lambda_{Tensión Trabajo} &= 10.06036 \\ &\cdot (0.001p_5 + 0.630p_6 + 0.002p_7 + 0.688p_8 + 0.667p_9) \end{aligned} \quad (Ec.17)$$

$$\lambda_{Comp.Profesional} = 9.0785 \cdot (0.563p_{10} + 0.690p_{11} + 0.950p_{12}) \quad (Ec.18)$$

$$\lambda_{Presion Trabajo} = 40.65041 \cdot (0.242p_{13} + 0.250p_{14}) \quad (Ec.19)$$

$$\lambda_{Promoción Profesional} = 14.32665 \cdot (0.421p_{15} + 0.013p_{16} + 0.962p_{17}) \quad (Ec.20)$$

$$\lambda_{\text{Relación Interp.}} = 9.65717 \cdot (0.998p_{18} + 0.258p_{19} + 0.815p_{20}) \quad (\text{Ec.21})$$

$$\lambda_{\text{Monotonía laboral}} = 11.62791 \cdot (0.957p_{21} + 0.763p_{22}) \quad (\text{Ec.22})$$

$$\lambda_{\text{Características extrínsecas}} = 16.28664 \cdot (0.847p_{23} + 0.381p_{24})$$

$$\begin{aligned} \lambda_{\text{satisfacción}} = & 0.3459011 \\ & \cdot (0.030\lambda_{\text{satisf. Trabajo}} + 0.001\lambda_{\text{Tensión Trabajo}} \\ & + 0.998\lambda_{\text{Comp. Profesional}} + 0.123\lambda_{\text{Presión Trabajo}} \\ & + 0.289\lambda_{\text{Promoción Profesional}} + 0.241\lambda_{\text{Relación Interp.}} \\ & + 0.965\lambda_{\text{Monotonía laboral}} + 0.244\lambda_{\text{Características extrínsecas}}) \end{aligned} \quad (\text{Ec.23})$$

Este modelo permitió obtener un puntaje de estrés en escala porcentual para los 165 enfermeros que participaron en el estudio. Los estadísticos descriptivos para estas variables latentes no observadas y para la satisfacción laboral en general se presentan en la Figura 11 y Tabla 11.

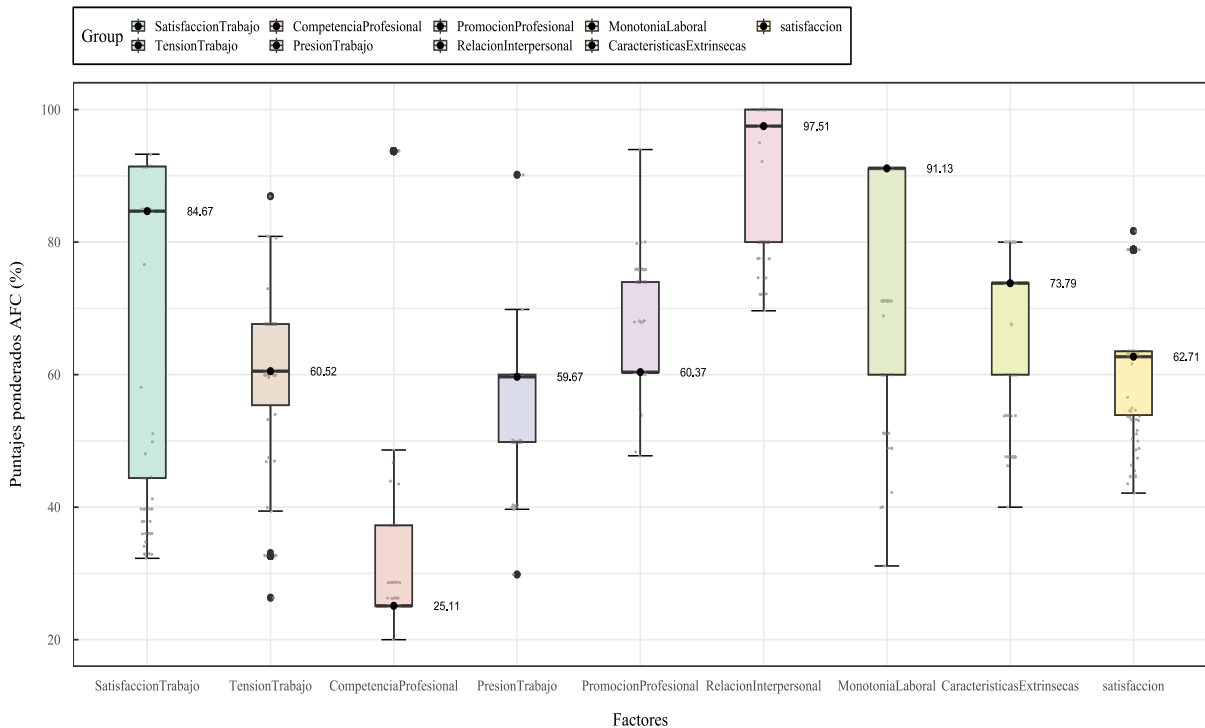


Figura 11. Coeficientes de determinación de variables latentes Font Roja.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos de las variables latentes Font Roja

Variable latente	Min.	1er. Cuartil	Mediana	Media	3er. Cuartil	Max.	Desviación Estándar
Satisfacción en el trabajo	32.28	44.40	84.67	72.75	91.41	93.27	22.7205
Tensión trabajo	26.34	55.38	60.52	56.96	67.63	86.93	13.5960
Competencia profesional	20.00	25.11	25.11	39.17	37.25	93.74	25.1015
Presión trabajo	29.84	49.84	59.67	55.07	60.00	90.16	8.0163
Promoción profesional	47.75	60.37	60.37	66.11	73.97	93.97	8.2332
Relación interpersonal	69.64	80.00	97.51	90.83	100.00	100.00	10.1726
Monotonía laboral	31.13	60.00	91.13	76.33	91.13	91.13	17.1342
Características extrínsecas	40.00	60.00	73.79	65.72	73.79	80.00	11.3805
Satisfacción Laboral	42.12	53.89	62.71	61.85	63.51	81.68	9.7624

Adicional, se empleó la variable categórica género para poder realizar un contraste del nivel de satisfacción laboral en el que se encontró cada grupo de la muestra. Los resultados de este contraste se presentan en la Figura 12.

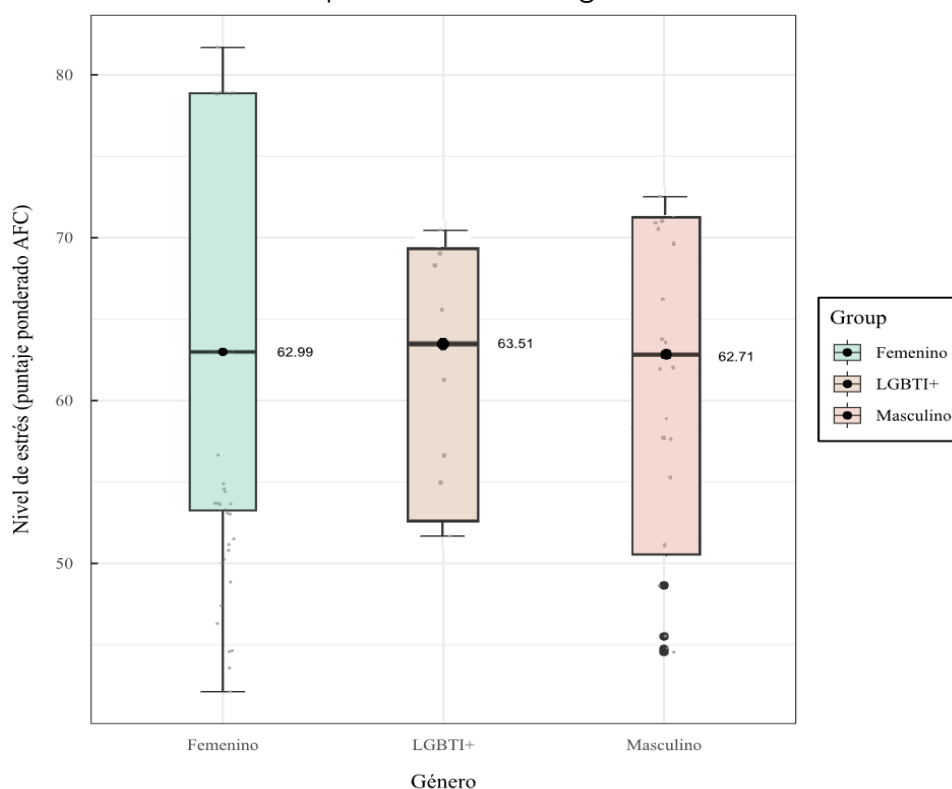


Figura 12. Nivel de satisfacción por género

Finamente, mediante los resultados ponderados de cada instrumento se realizó una comparación de los niveles de estrés visualizados en cada una de las instituciones que participaron en este la presente investigación. Los resultados de este contraste descriptivo se presentan en la Figura 13.

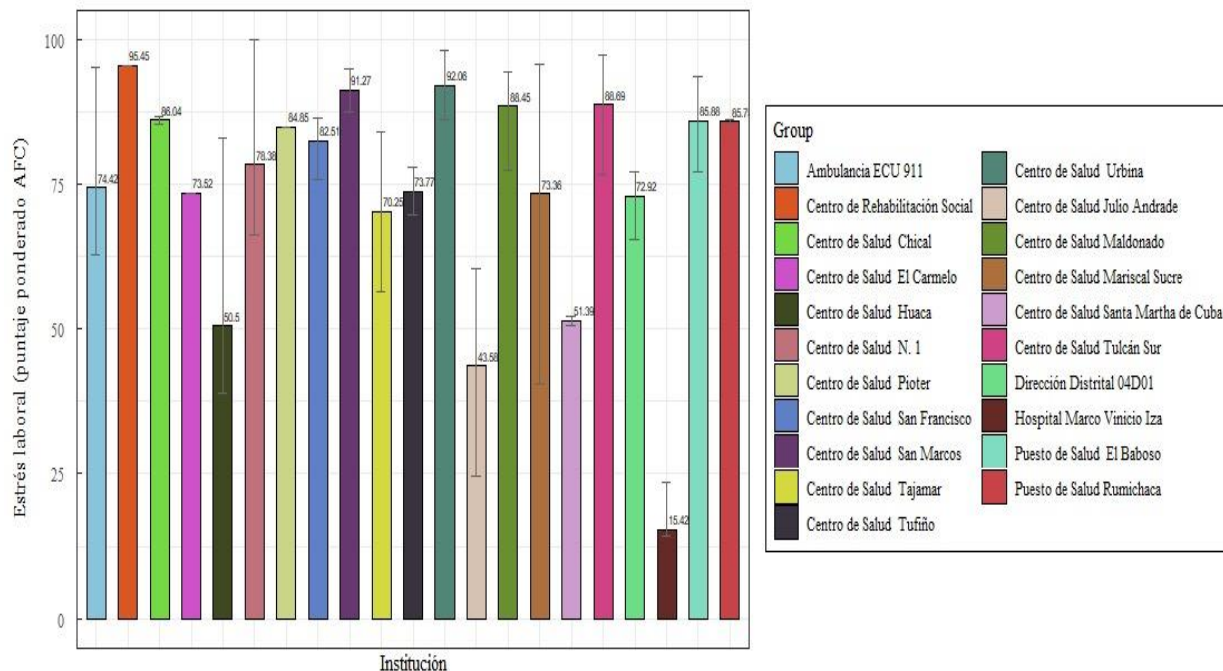


Figura 13. Nivel de estrés laboral por Institución.

Como se puede apreciar en la Figura 13, de manera general en las instituciones de salud pública que participaron en este estudio existen problemas de estrés considerables, que deben ser tomados muy en cuenta por parte de las autoridades, llegando a niveles superiores al 90% en las instituciones: "Centro de rehabilitación social", "Centro de salud San Marcos" y "Centro de Salud Urbina", lo que es un claro indicador de que se requieren acciones urgentes en estas instituciones. Por otra parte, el hospital Marco Vinicio Iza que fue objeto principal de este estudio evidenció un nivel mucho menor de estrés de tan solo el 15.42%.

Adicionalmente, se analizó el nivel de satisfacción laboral para cada institución, mediante los puntajes ponderados obtenidos a partir de los modelos matemáticos del AFC. Los resultados de esta comparativa se presentan en la Figura 14.

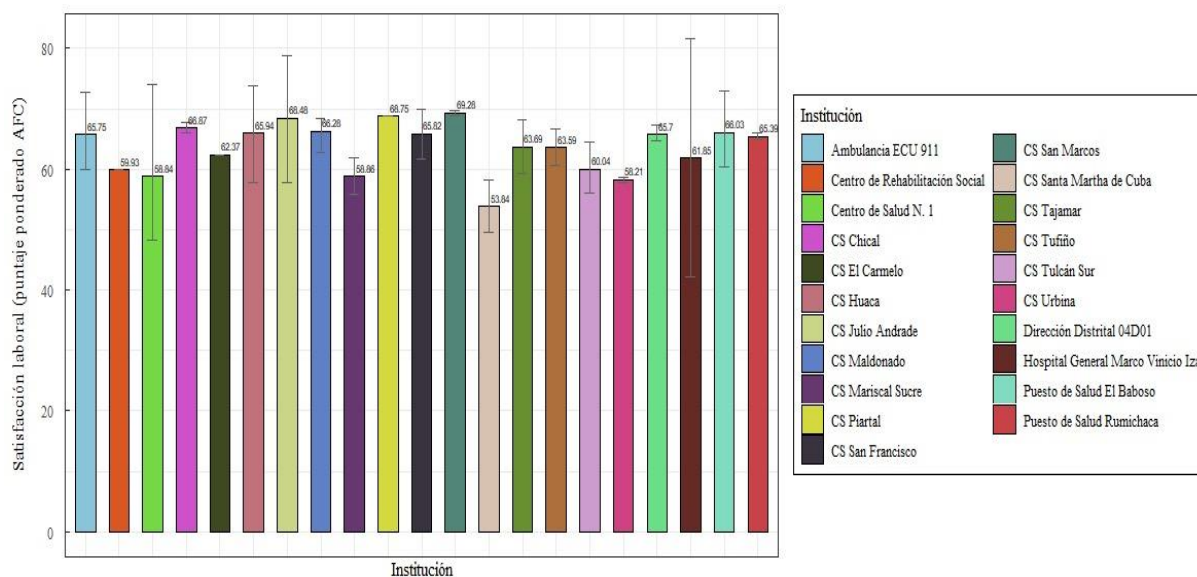


Figura 14. Nivel de satisfacción laboral por institución.

Como se puede apreciar en la Figura 14, el puntaje de satisfacción obtenido mediante los modelos otorgados por el AFC evidencia que los niveles de satisfacción son bastante inferiores a los niveles de estrés observados en la muestra, donde estos valores para cada institución no superaron el 70%, mientras se observó que el nivel de estrés superó el 80% en la mayoría de las instituciones. Esto representa una evidencia empírica de que la satisfacción laboral en las instituciones de salud estudiadas se está viendo considerablemente afectada por problemas de estrés laboral. Además, se puede agregar que, la institución con menores problemas de estrés laboral "Hospital Marco Vinicio Iza" también es una de las que mejores puntajes de satisfacción laboral, lo cual sugiere una dependencia inversamente proporcional, que será extendida en la Sección 4.4.

4.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

Una vez ponderadas de manera adecuada las variables estrés y satisfacción laboral se aplicó un análisis de correlación entre estas dos variables latentes no observadas. Dado que la muestra proviene de una naturaleza no paramétrica, se utilizó el Test de Spearman para evaluar la correlación en esta pareja de variables. La Figura 15 presenta los resultados de este análisis, junto con histogramas, curvas de densidad, diagramas de dispersión (scatterplots) y líneas de tendencia para la pareja de variables de estudio.

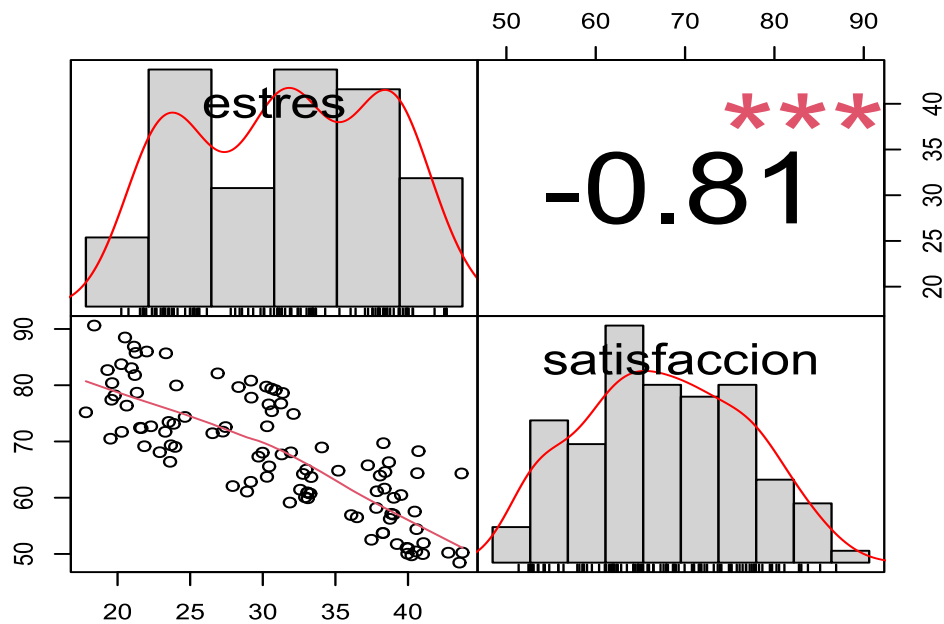


Figura 15. Análisis de correlación de las variables.

Considerando que los intervalos de correlación de Spearman se establecen de la siguiente manera:

- 0 a 0.30 para correlaciones muy débiles
- de 0.30 a 0.50 se tiene una correlación débil
- de 0.50 a 0.70 se tiene una correlación moderada
- de 0.70 a 0.90 se tiene una correlación alta
- de 0.90 a 1 una correlación muy alta.

De esta manera, las pruebas de correlación efectuadas permitieron caracterizar la relación de estas variables, siendo esta una correlación negativa alta, lo que implica que a mayor nivel de satisfacción laboral se tiene menor estrés en el personal de salud. Finalmente, se ejecutó el Test de Spearman para la asociación de parejas de variables donde se obtuvo un p-value de $1.7293e - 24$ lo que implica que la correlación observada en esta pareja de variables provenientes de dos instrumentos es significativa.

Tabla 12. Test de Spearman

Test de Spearman para asociación de variables			
p-value			1.7293e – 24 Significante
Min	-0.8647	Intervalo de confianza 95% Max	-0.7249

4.5. DISCUSIÓN

El presente estudio examinó la relación entre el estrés y la satisfacción laborales a 165 profesionales de enfermería de Ecuador. Los resultados obtenidos difieren de investigaciones previas en varios aspectos.

En primer lugar, a diferencia del estudio de Vila y Caja (2017), en este caso sí se hallaron niveles significativos de estrés laboral en la muestra de enfermeros analizada. Mientras que en el servicio de urgencias del Hospital de La Ribera de España el personal de enfermería no presentaba altos niveles de estrés, en las instituciones ecuatorianas estudiadas la prevalencia de estrés fue notable. Otra divergencia reside en el hecho de que, a diferencia de lo hallado por Varela y Valles (2019) en su investigación, en este estudio sí se encontró una correlación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Mientras que en el estudio previo realizado en Perú no se pudo establecer dicha relación en la muestra analizada, en este caso se halló una correlación negativa alta significativa entre estas dos variables empleando estadística inferencial.

Un aspecto innovador de la presente investigación radica en la utilización de un novedoso protocolo metodológico para cuantificar y relacionar variables latentes a partir de instrumentos con escalas diferentes. Mediante la aplicación de análisis factorial confirmatorio se pudieron ponderar adecuadamente los constructos de estrés laboral y satisfacción laboral. Esto permitió la extracción de puntajes estandarizados y compatibles entre sí, lo que posibilitó el análisis de correlación entre variables latentes no observadas.

Gracias a este procedimiento, se pudo determinar que a mayor satisfacción laboral se asocia un menor nivel de estrés entre los profesionales de enfermería. Este hallazgo coincide con los resultados descritos por Álvarez (2020), en personal de enfermería de Perú. Asimismo, la prevalencia de estrés laboral encontrada es comparable a la reportada en el estudio de Cedeño y Pazmiño (2018) en Ecuador.

Si bien estudios previos se han centrado en la relación entre estrés y síndrome de Burnout, el presente trabajo explora específicamente la vinculación con la

satisfacción laboral, constituyendo un aporte de valor para la literatura. Entre las limitaciones puede mencionarse el tamaño de muestra relativamente reducido y la imposibilidad de generalizar los resultados más allá del contexto estudiado.

En síntesis, este estudio aporta evidencia sobre la fuerte asociación inversa existente entre el estrés laboral y la satisfacción del personal de enfermería en las instituciones analizadas. Asimismo, introduce una metodología novedosa para el estudio de variables latentes en el campo de la salud ocupacional. En futuras investigaciones se profundizará en este enfoque y se procurará extender la muestra de estudio para corroborar la prevalencia de estas variables a nivel nacional.

Es importante considerar, que a pesar que los profesionales de Enfermería están sometidos a niveles significativos de estrés, la satisfacción laboral no está tan deteriorada en comparación a los resultados obtenidos en otros estudios; aun así, se debe tener en cuenta cuáles son aquellos factores tanto intrínsecos como extrínsecos que tienen mayor incidencia en la prevalencia del estrés en el personal para que en función de datos objetivos y estudios aplicados a escala nacional, la autoridad sanitaria nacional a través de sus oficinas correspondientes establezcan planes que estén encaminados en la mitigación de la incidencia de los factores identificados como estresores.

La atención a las principales problemáticas que aquejan a los profesionales de Enfermería, en especial aquellos relacionados con la infraestructura, disponibilidad de insumos, remuneración y crecimiento profesional; y que de una u otra manera afectan su salud mental ayudará en la disminución de los niveles de estrés y por ende, considerando la correlación inversa, también se evidencie un mejoramiento de la satisfacción laboral que a pesar de ser un indicador subjetivo y sujeto a varios aspectos intrínsecos a cada una de las personas, es un pilar importante dentro de la atención de calidad que brinda el personal de Enfermería.

Así mismo es importante que dentro de la planificación para reducir el estrés laboral en el personal de Enfermería se considere los resultados que muestran niveles de estrés bajos a moderados en el Hospital Marco Vinicio Iza que corresponde al segundo nivel de atención mientras que en el personal del primer nivel de atención que labora en el Distrito de Salud 04D01, los mismos se encuentran variando en un rango moderado a alto por lo que se vuelve fundamental profundizar cuales son aquellos aspectos específicos que marcan esta diferencia en el estrés que presenta Enfermería en cada nivel de atención.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La relación que se observó luego de la aplicación de los instrumentos OIT - OMS y Font Roja, y con el análisis de los resultados obtenidos, se puede manifestar que es una correlación negativa alta, se determina que a mayor nivel de satisfacción laboral se tiene menor estrés en el personal de enfermería tanto del hospital General Marco Vinicio Iza y de las unidades operativas del distrito de Salud 04D01.

Según la escala del instrumento OIT- OMS que sirve para identificar los niveles de estrés laboral, se llegó a la conclusión que en las instituciones de salud que fueron parte de esta investigación presentan un alto nivel de estrés.

En concordancia con los resultados obtenidos se puede concluir que los factores que más desencadenan el estrés laboral son: influencia del líder, tecnología y territorio organizacional, específicamente las preguntas: "Mi supervisor no me respeta", "La gente no comprende la misión y metas de la organización" y "No se dispone de conocimiento teórico para seguir siendo competitivo". Los Factores que menos generan satisfacción laboral son: Presión en el trabajo, promoción profesional y monotonía laboral, específicamente: "Mi actual trabajo en la institución de salud es el mismo de todos los días, no varía nunca", "Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión" y "Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer". Se pudo evidenciar que en el Hospital General Marco Vinicio Iza los profesionales de enfermería sufren menos estrés laboral a diferencia de lo que acontece en los Centros de salud del distrito 04D01, los cuales presentan altos niveles de estrés laboral. En relación a la satisfacción laboral se puede concluir que se presentan similares niveles de satisfacción laboral tanto en el Hospital Marco Vinicio Iza, como en las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01.

5.2. RECOMENDACIONES

Se sugiere al coordinador general del Hospital General Marco Vinicio Iza y a los líderes de enfermería de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01, tomar este

trabajo como referencia para identificar los factores estresantes que están generando altos niveles de estrés en el personal de enfermería para poder tomar medidas para mejorar el ambiente y la satisfacción laboral.

Se recomienda al coordinador general del Hospital General Marco Vinicio Iza y a los líderes de enfermería de centros de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01, realizar una valoración anual de los niveles de estrés en el personal de enfermería, para poder prevenir que se presente altos niveles de estrés e insatisfacción laboral.

Se recomienda a las instituciones de salud que formaron parte de este trabajo investigativo, que se gestione capacitaciones sobre relaciones interpersonales, roles de autoridad, resolución de conflictos, dosificación de tiempo, laboral, trabajo colaborativo, todo esto para prevenir que se pueda generar estrés en el personal de Enfermería.

Se recomienda realizar pausas activas, actividades recreativas y reconocimientos al cumplimiento de metas programadas, para así disminuir en parte los niveles de estrés presentes en el personal de enfermería tanto del Hospital General Marco Vinicio Iza y de las unidades operativas del Distrito de Salud 04D01.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomoto, P y Mena, A. (2022). El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6 SE-Artículos), 9017–9034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055
- Alvarado, C., Rojas, J y Carhuapoma, A. (2020). *Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao-2020*. Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Alvarez, E. (2020). *Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020 [tesis Maestría]*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61521/Alvarez_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Amaia, M. (2019). Enfermería en el manejo del estrés. *Revista Electrónica de PortalesMedicos*. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-en-el-manejo-del-estres/>
- American Psychological Association. (2014). *Los distintos tipos de estrés*. APA. org. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- American Psychological Association. (2021). *Comprendiendo el Estrés Crónico*. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- Bazurto, A., Rodríguez, L., Giniebra, R y Loor, M. (2020). Reacciones Psicósomáticas producidas por el Estrés y la Salud Mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales* 5(3), 18-30.
- Broncano, Y. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé , 2010. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 7(2), 53–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v7i2.224>
- Carrasco, O., Felix, E., Reyes, C., y Salas, R. (2022). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería.*, 38, 1–16
- Casas, J., Repullo, J y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31 (8), 527–538. <https://doi.org/10.1157/13047738>

- Cedeño, G., y Pazmiño, S. (2018). Estrés y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital "Sagrado Corazón de Jesús" del cantón Quevedo, primer semestre 2018. Tesis de Grado, Universidad Técnica de Babahoyo.
- Cornet, G. (2021). La Importancia de la Satisfacción Laboral para alcanzar el éxito. ActionProject. <https://www.actionproject.es/blog/satisfaccion-laboral-alcanzar-exito>
- D'Anello, S., Marcano, E., y Guerra, C. (2003). Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en Médicos del Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela. *Med ULA*, 9, 4–9.
- Diccionario de Recursos Humanos. (n.d.). Satisfacción laboral. <https://www.hrider.net/cms/diccionario/satisfaccion-laboral#:~:text=Sentimiento de bienestar%2C tranquilidad y,de su puesto de trabajo.>
- Dunn, J. (1958). Estimation of the Means of Dependent Variables. *The Annals of Mathematical Statistics*, 29(4), 1095–1111.
- Fernández, C., Torres, M., y Arrés, E. (2020). Teoría y práctica de los fundamentos de enfermería (I). Bases teóricas y metodológicas (Editorial).
- Ferraz, M. (2020). Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Proyecto de investigación
- Fornell, C., y Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <http://www.jstor.org/stable/3151312>
- García, C., Martínez, M., Gómez, C., y Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario : análisis general y categorías laborales Introducción. *Anales de Psicología*, 31(2), 645–650. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- García, M. (2022). Principales Causas de la Insatisfacción Laboral. IMF, Blog de Recursos Humanos. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/principales-causas-de-la-insatisfaccion-laboral/>
- García, M., y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19(019), 11–30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- García, R., y Luján, S. (2017). Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. Eden. <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Ghorbani, H. (2019). Mahalanobis Distance and its application for detecting Multivariate Outliers. *Facta Universitatis (Niš) Series: Mathematics and Informatics*, 34, 583–595. <https://doi.org/https://doi.org/10.22190/FUMI1903583G>

- González, Y., y Vázquez, S. (2019). El Estrés y el Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes. *Mas Vita*, 2(2), 51–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.47606/acven/mv0010>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta). MCGRAW-HILL.
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. INSP. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Jácome, E., Herrera, P., Herrera, D., Caraguay, A., y Basantes, V. (2019). Análisis temporal y pronóstico del uso de las TIC, a partir del instrumento de evaluación docente de una Institución de Educación Superior. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, E22, 399–412.
- Jácome, E., Caraguay, A., Herrera, P., y Herrera, D. (2020). Confirmatory Factorial Analysis Applied on Teacher Evaluation Processes in Higher Education Institutions of Ecuador. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1110 AISC, 157–170. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37221-7_14
- Jiménez, J. (2022). Influencia del estrés en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital León Becerra de Milagro durante el primer semestre del 2020. Tesis de Maestría.
- Lehmann, E. (2006). *Nonparametrics Statistical Methods Based on Ranks*. Springer New York, NY.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manrique, F., Herrera, G., y Méndez, Y. (2019). Validity and Reliability of the Font-Roja Job Satisfaction Questionnaire in Colombia. *Hacia La Promocion de La Salud*, 24(2), 46–59. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
- Melendez, S y Bardales, D. (2020). Satisfacción Laboral en la Gestión Administrativa. *Revista Científica Multidisciplinar* 4(2), 1510-1523
- Mendizábal, S. (2020). Ficha Técnica de La Escala de Estrés Laboral OIT 1. SCRIB. <https://es.scribd.com/document/542862054/Ficha-tecnica-de-la-escala-de-estres-laboral-OIT-1#>
- Nwobi, F., y Akanno, F. (2021). Power comparison of ANOVA and Kruskal–Wallis tests when error assumptions are violated. *Advances in Methodology and Statistics / Metodološki Zvezki*, 18(2), 53–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.51936/ltgt2135>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. <https://bit.ly/3XvTgLW>
- Organización Mundial de la Salud. (2009). *Global Health Risks. Mortality and burden of disease attributable to selected major risks*.

- Organización Mundial de la Salud. (2021). Enfermería. OMS. [https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La enfermería abarca el cuidado,atención centrada en la persona.](https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona.)
- Patlán, J. (2020). What is job stress and how to measure it? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Peñaloza, A., y Ossco, C. (2022). Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. Universidad Tecnológica de los Andes.
- Quiroa, M. (2021). Teoría de Herzberg. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Rodríguez, A., Gómez, P y de Dios, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 16(3 SE-Originales), 369–399. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Romero y Rosado. (2019). Correlación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Rosales, Y., Acosta, R y Navarro, E. (2018). El masaje en casos de estres cronico. *Apunts. Educacion Fisica y Deportes*, 134, 95–109.
- Salazar, C. (2019). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer.
- Sánchez, L y Mauricio, M. (2017). Satisfacción laboral de profesionales de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de la Amistad Perú – Corea Santa Rosa II-2 – Piura -2017 [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3393>
- Sarsosa, K., y Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Introducción. *Universidad y Salud*, 20(1), 44. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Sauñe, W., Bendezù, C., y Ossco, O. (2012). Condiciones Laborales y Nivel de Estrés en Enfermeros de un hospital público peruano. 2(3), 91–94.
- Uluman, M., y Deha Doğan, C. (2016). Comparison of Factor Score Computation Methods In Factor Analysis. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(18), 143–151.
- Varela, L., y Valles, A. (2019). Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Centro Quirurgico de la Clínica Oncosalud en el año 2019. Universidad Nacional del Callao.
- Vila, R., y Caja, A. (2017). Diagnóstico de los niveles de estrés y satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de urgencias. *Enfermería Integral*, 115, 57–62. <https://www.enfervalencia.org/ei/115/ENF-INTEG-115.pdf>

Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Tapia, E y Vinueza, M. (2020). Síndrome de burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Scielo, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC

		UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI			
FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS AMBIENTALES CARRERA DE ENFERMERÍA ACTA DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR					
ESTUDIANTE:		VILLARREAL ALVAREZ WILSON STALIN		CÉDULA DE IDENTIDAD: 0401928450	
PERIODO ACADÉMICO:		2023 A			
PRESIDENTE TRIBUNAL:		MSC. NELLY BLANCA GORDON DIAZ		DOCENTE TUTOR: MSC. RUTH ELIZABETH SALGADO JIMÉNEZ	
DOCENTE:		MSC. JACQUELINE DE LOS ANGELES REALPE SANDOVAL			
TEMA DEL TIC: ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA					
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	10.00			
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10.00			
3	METODOLOGÍA	10.00			
4	RESULTADOS	10.00			
5	DISCUSIÓN	10.00			
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	10.00			
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9.33	mejorar vocabulario técnica, disminuir muletillas.		
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9.33	Ajustar tipo de letra según guía metodológica.		

Obteniendo una nota de: **9.73** Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los Investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el **jueves, 26 de octubre de 2023**


 MSC. NELLY BLANCA GORDON DIAZ
 PRESIDENTE TRIBUNAL


 MSC. RUTH ELIZABETH SALGADO JIMÉNEZ
 DOCENTE TUTOR


 MSC. JACQUELINE DE LOS ANGELES REALPE SANDOVAL
 DOCENTE

FACULTAD DE INDUSTRIAS AGROPECUARIAS Y CIENCIAS AMBIENTALES

CARRERA DE ENFERMERÍA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:	MÉNESIS MIÑO JHON JAIRO	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401750138
PERIODO ACADÉMICO:	2023 A		
PRESIDENTE TRIBUNAL:	MSC. NELLY BLANCA GORDON DIAZ	DOCENTE TUTOR:	MSC. RUTH ELIZABETH SALGADO JIMÉNEZ
DOCENTE:	MSC. JACQUELINE DE LOS ANGELES REALPE SANDOVAL		
TEMA DEL TIC:	ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	10,00	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10,00	
3	METODOLOGÍA	10,00	
4	RESULTADOS	10,00	
5	DISCUSIÓN	10,00	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	10,00	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,33	Mejorar vocabulario técnico, disminuir repeticiones.
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9,33	Ajustar tipo de letra según guía metodológica.

Obteniendo una nota de: 9,73 Por lo tanto, **APRUEBA** : debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el Informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su Informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el Jueves, 26 de octubre de 2023


MSC. NELLY BLANCA GORDON DIAZ
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. RUTH ELIZABETH SALGADO JIMENEZ
DOCENTE TUTOR


MSC. JACQUELINE DE LOS ANGELES REALPE SANDOVAL
DOCENTE

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Wilson Stalin Villarreal Alvarez - Jhon Jairo Meneses Miño				
DATE: 31 de octubre de 2023				
TOPIC: “Estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería”				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9,5		



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Wilson Stalin Villarreal Alvarez - Jhon Jairo Meneses Miño

Fecha de recepción del abstract: 31 de octubre de 2023

Fecha de entrega del informe: 31 de octubre de 2023

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9,5 por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
EDISON BOANERGES
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN

Anexo 3. Autorización Hospital Marco Vinicio Iza



Ministerio de Salud Pública
Hospital General Marco Vinicio Iza - Salud
Direccionamiento Estratégico

Oficio Nro. MSP-CZ1-HMVI-DEH-2023-0533

Nueva Loja, 03 de mayo de 2023

Asunto: RESPUESTA: Solicitan Autorización para realizar proyecto

Magister
Mayra Maribel Chapi Chandi
Directora de la Carrera de Enfermería
UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATAL DEL CARCHI UPEC
En su Despacho

De mi consideración:

Saludos cordiales, en atención al Oficio No. UPEC-CAEN-2023-0036-OF, de fecha 22 de marzo 2023, suscrito por la Mgs. Mayra Maribel Chapi Chapi, mismo que cita textualmente en su parte pertinente "solicito de la manera mas cordial se autorice a quien corresponda brindar información académica al Sr. Wilson Stalin Villareal Alvarez y al Sr. Jhon Jairo Meneses Miño estudiantes de la Carrera de Enfermería, pertenecientes a la FIACA, con el fin de realizar el proyecto de investigación denominado "Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería"

Una vez revisado el contenido del proyecto de investigación, SE AUTORIZA la realización del proyecto de investigación.

Con sentimientos de distinguida consideración,

Referencias:
- MSP-CZ1-HMVI-GAU-2023-0429-E

Atentamente,



BYRON MARCELO BORJA
GARCIA

cb
Dr. Byron Marcelo Borja Garcia
DIRECTOR HOSPITAL GENERAL MARCO VINICIO IZA ENCARGADO



Anexo 4. Autorización Distrito de Salud 04D01



Ministerio de Salud Pública
Dirección Distrital San Pedro de Huaca – Tulcán - Salud

Memorando Nro. MSP-CZI-04D01-2023-3601-M

Tulcán, 16 de junio de 2023

PARA: Sra. Mgs. Mayra Maribel Chapi Chandi
Directora de la Carrera de Enfermería

Sra. Mgs. Adita Yorlenis Sampaz Chugá
Líder UO Tufiño - 04D01 Salud

Srta. Med. Ailyn Acosta Barcelo
Líder Centro de Rehabilitación Social Tulcán - 04D01 Salud

Sra. Espc. Ana Lucia Manrique Maigua
Líder UO Chical - 04D01 Salud

Srta. Lcda. Angie Milena Pozo Potosi
Líder (E) UO Mariscal Sucre - 04D01 Salud

Sr. Med. Christian Xavier Díaz Rosero
Líder PS El Baboso - 04D01 Salud

Srta. Med. Dayra Michell Tuz Tapia
Líder UO El Carmelo - 04D01 Salud

Sra. Mgs. Edid Tatiana Mejía Alvarez
Líder Puesto de Vigilancia Epidemiológica de Rumichaca - 04D01 Salud

Srta. Med. Elsa Denisse Tobar Mier
Líder UO San Marcos - 04D01 Salud

Srta. Lcda. Evelyn Leonela Benavides Argoti
Líder UO Huaca - 04D01 Salud

Sr. Med. Herman Horacio Yépez Iglesias
Líder UO Santa Martha de Cuba - 04D01 Salud

Sra. Od. Ligia Magdalena Orozco González
Líder U.O. Julio Andrade - 04D01 Salud

Srta. Obst. Lizeth Alexandra Semblantes Asimbaya
Líder UO Tamar - 04D01 Salud

Memorando Nro. MSP-CZ1-04D01-2023-3601-M

Tulcán, 16 de junio de 2023

Srta. Med. Lourdes Lorena Monroy Achilie
Líder UO San Francisco - 04D01 Salud

Sra. Med. María Elizabeth Hidalgo Alvarez
Líder UO Tulcán Sur - 04D01 Salud

Srta. Med. Nathaly Paola Castro Moscoso
Líder UO Urbina - 04D01 Salud

Srta. Lcda. Ninfa Lorena Espinoza Yela
Líder UO Maldonado - 04D01 Salud

Sra. Espc. Verónica Alexandra Guijarro Revelo
Líder Centro de Salud Nro. 1 Tulcán - 04D01 Salud

Srta. Lcda. Yadiria Cristina Cortez Montero
Líder UO Piote - 04D01 Salud

ASUNTO: RESPUESTA A Solicitud acceso de información para desarrollo del Trabajo de Investigación Curricular Villarreal Wilson y Meneses Jhon

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. UPEC-CAEN-2023-0105-OF.

Saludos cordiales,

Reciba un atento y cordial saludo de quienes hacemos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi en especial de la carrera de Enfermería, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

El motivo del presente es solicitar de la manera más comedida la autorización para que los estudiantes Meneses Miño Jhon Jairo con C.I. 0401750138 y Villarreal Alvarez Wilson Stalin con C.I. 0401928650 de noveno nivel de la carrera de Enfermería puedan realizar el estudio de investigación referente al tema "*Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería*". En este sentido, la información que solicitan es el listado de enfermeros/as, números telefónicos del personal de enfermería de los centros de salud que pertenecen al distrito 04D01.

Cabe indicar que la información será de uso únicamente académico para lo cual se adjunta los instrumentos de levantamiento de información a utilizar en la investigación.

Memorando Nro. MSP-CZI-04D01-2023-3601-M

Tulcán, 16 de junio de 2023

Por la atención que se dé al presente, reciba mis agradecimientos.

RESPUESTA:

Se solicita a los Líderes de Unidades comunicar al personal de enfermería sobre este particular.

Me permito adjuntar lo solicitado indicando además se aplique el acuerdo de confidencialidad para este fin.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Omar Patricio Chamorro Grijalva

DIRECTOR (E) DISTRITAL 04D01 SAN PEDRO DE HUACA - TULCÁN - SALUD

Referencias:

- MSP-CZI-04D01-2023-0135-E

Anexos:

- cuestionario_estres_laboral_(oit-_oms)_-_formularios_de_google.pdf
- cuestionario_satisfacciOn_laboral_-_font_roja).pdf
- enfermeras_distrito_04d010914212001686950615.xls

mb



OMAR PATRICIO
CHAMORRO GRIJALVA

Dirección: Calle Sucre y Ayacucho Esquina
Código postal: 040101/ Tulcán-Ecuador. Teléfono: +593-6-2980-641
www.saludzona1.gob.ec

Anexo 5. Acuerdo de confidencialidad



De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC.

Por medio del presente me permito indicar que los señores estudiantes de la carrera de enfermería de la UPEC, Villarreal Alvarez Wilson Stalin portador de la cédula de ciudadanía 0401928650 y el Sr. Meneses Miño Jhon Jairo portador de la cédula de ciudadanía 0401750138, acuerdan que la información obtenida a través de la investigación "Estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería" la misma que se realizará en el personal de enfermería que pertenece a los centros de salud del Distrito 04D01 San Pedro de Huaca – Tulcán, se utilizará con fines estrictamente académicos y son de carácter confidencial.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba nuestro agradecimiento.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Villarreal Alvarez Wilson Stalin



Meneses Miño Jhon Jairo



Anexo 6. Cuestionario Estrés Laboral (OIT – OMS)

Cuestionario sobre el Estrés Laboral (OIT – OMS)

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, se debe guiar con la siguiente descripción:

1. Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2. Si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
3. Si la condición **OCACIONALMENTE** es fuente de estrés.
4. Si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
5. Si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
6. Si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
7. Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Los datos aportados serán utilizados con fines académicos. El test es completamente anónimo. Por favor, sea sincero. Muchas gracias

Institución de Salud	
	Hospital Marco Vinicio Iza
	Centro de Salud Santa Martha de Cuba
	Centro de Salud Pioter
	Centro de Salud Huaca
	Centro de Salud Mariscal Sucre
	Centro de Salud Julio Andrade
	Centro de Salud El Carmelo
	Centro de Salud Tulcán Sur
	Centro de Salud N. 1
	Centro de Salud Tajamar
	Centro de Salud San Francisco
	Centro de Salud Urbina
	Centro de Salud Tufiño
	Centro de Salud Maldonado
	Centro de Salud Chical
	Centro de Salud San Marcos
	Puesto de Salud El Baboso
	Puesto de Salud Rumichaca
	Centro de Rehabilitación Social
	Ambulancia ECU 911
	Dirección Distrital 04D01

Género	
	Masculino
	Femenino
	LGBTI+

No.	Clima Organizacional	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
4	La organización carece de dirección y objetivo.							

No.	Estructura Organizacional	1	2	3	4	5	6	7
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
8	La cadena de mando no me respeta.							

No.	Territorio Organizacional	1	2	3	4	5	6	7
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							

No.	Tecnología	1	2	3	4	5	6	7
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
13	No se dispone de conocimiento teórico para seguir siendo competitivo.							
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

No.	Influencia del Líder	1	2	3	4	5	6	7
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							
16	Mi supervisor no me respeta.							

17	Mi supervisión no se preocupa de mi bienestar personal.							
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							

No.	Falta de Cohesión	1	2	3	4	5	6	7
19	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
20	Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la organización.							
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
22	Mi equipo me presiona demasiado.							

No.	Respaldo de Grupo	1	2	3	4	5	6	7
23	No soy parte de un grupo							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							

Anexo 7. Cuestionario Satisfacción Laboral (Font Roja)

Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral (Font Roja)

El siguiente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería. En cada ítem se debe marcar el grado de acuerdo/ desacuerdo con cada factor; de acuerdo con la siguiente descripción:

- 1 Si está **MUY EN DESACUERDO** con el factor mencionado.
- 2 Si está **EN DESACUERDO** con el factor mencionado.
- 3 Si está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** con el factor mencionado.
- 4 Si está **DE ACUERDO** con el factor mencionado.
- 5 Si está **MUY DE ACUERDO** con el factor mencionado.

Los datos aportados serán utilizados exclusivamente con fines académicos. El test es completamente anónimo. Por favor, sea sincero. Muchas gracias.

Institución de Salud	
	Hospital Marco Vinicio Iza
	Centro de Salud Santa Martha de Cuba
	Centro de Salud Pioter
	Centro de Salud Huaca
	Centro de Salud Mariscal Sucre
	Centro de Salud Julio Andrade
	Centro de Salud El Carmelo
	Centro de Salud Tulcán Sur
	Centro de Salud N. 1
	Centro de Salud Tajamar
	Centro de Salud San Francisco
	Centro de Salud Urbina
	Centro de Salud Tufiño
	Centro de Salud Maldonado
	Centro de Salud Chical
	Centro de Salud San Marcos
	Puesto de Salud El Baboso
	Puesto de Salud Rumichaca
	Centro de Rehabilitación Social
	Ambulancia ECU 911
	Dirección Distrital 04D01

Género	
	Masculino
	Femenino
	LGBTI+

No.	Satisfacción en el Trabajo	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					

No.	Tensión relacionada con el Trabajo	1	2	3	4	5
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado					
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.					

No.	Competencia Profesional	1	2	3	4	5
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					

No.	Presión del Trabajo	1	2	3	4	5
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					

14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
-----------	--	--	--	--	--	--

No.	Promoción Profesional	1	2	3	4	5
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer					
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					

No.	Relación Interpersonal con los Jefes/as	1	2	3	4	5
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial.					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.					

No.	Relación Interpersonal con los Compañeros	1	2	3	4	5
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					

No.	Monotonía Laboral	1	2	3	4	5
21	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
22	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar. afectar.					

No.	Características Extrínsecas	1	2	3	4	5
23	La estructura e instalaciones me permiten desarrollar mi trabajo satisfactoriamente					
24	El sueldo que percibo es adecuado					