UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA DE ENFERMERÍA

Tema: "Estrés Laboral relacionado con el bienestar psicosocial del personal de Enfermería."

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

AUTOR: Anderson Paul Portilla Carlosama.

TUTORA: Lcda. Villacorte Méndez Miriam L. Msc.

Tulcán, 2024.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el estudiante(s) Portilla Carlosama Anderson Paul con el número de cédula 1004798177 ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Estrés Laboral relacionado con el bienestar psicosocial del 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:
MIRIAM LUCIA
VILLACORTE MENDEZ

Lcda. Villacorte Méndez Miriam L. Msc.

TUTOR

Tulcán, octubre de 2024

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciado en la Carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud y Ciencias de la Educación

Yo, Portilla Carlosama Anderson Paul con cédula de identidad número 1004798177 Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

Firmado electrónicamente por:
ANDERSON PAUL PORTILLA CARLOSAMA

Portilla Carlosama Anderson Paul

AUTOR

Tulcán, octubre de 2024

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo Portilla Carlosama Anderson Paul declaro ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Estrés Laboral relacionado con el bienestar psicosocial del personal de Enfermería."" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.

Firmado electrónicamente por:
ANDERSON PAUL
PORTILLA CARLOSAMA

Portilla Carlosama Anderson Paul

AUTOR

Tulcán, octubre de 2024

AGRADECIMIENTO

Por la orientación, apoyo, comprensión e ideas que están introducidas en esta presente página de este presente trabajo. Mencionaré un inolvidable agradecimiento a quienes, de una manera u otra, me apoyaron inculcando ánimos, consejos y conocimientos que quedaron marcados para el resto de mi vida.

A la universidad politécnica estatal del Carchi que me abrió las puertas permitiéndome obtener un título que me servirá de estímulo, fuerza y valor para seguir luchando en mi diario vivir. Al Hospital San Luis De Otavalo por permitir poner en práctica los conocimientos adquiridos

Un expreso agradecimiento a la tutora de la tesis, MSc Miriam Villacorte en su guía y orientación acertada para lograr estructurar esta propuesta y análisis.

Anderson Paul Portilla Carlosama

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todas las personas que fueron un pilar en mi vida y estudio profesional, aquellas personas que confiaron en mí y siempre estuvieron dispuestas a brindar apoyo en momentos cruciales.

Esta investigación fue posible gracias al apoyo incondicional de Daniel Quiña quien no solo aporto una guía si no un apoyo excepcional durante mi formación académica, a mi madre Teresa Carlosama que fue un pilar fundamental en las decisiones de mi vida, a mi hermana Cinthia portilla por brindarme las fuerzas que necesitaba para seguir adelante.

A Sharon Rea que durante muchos años ha sido un símbolo de esperanza, lealtad y valentía por su apoyo incondicional.

Cada uno de ellos me enseño y me dio fuerzas para seguir adelante a pesar de las adversidades y de vivir con honor hasta el final…

Anderson Paul Portilla Carlosama

ÍNDICE

RESUMEN 11

ABSTRACT 12

INTRODUCCIÓN 13

I. EL PROBLEMA 14

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 15

1.3. JUSTIFICACIÓN 15

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN 16

1.4.1. Objetivo General 16

1.4.2. Objetivos Específicos 16

1.4.3. Preguntas de Investigación 16

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA 17

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 17

2.2. MARCO TEÓRICO 21

III. METODOLOGÍA 38

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO 38

3.1.1. Enfoque 42

3.1.2. Tipo de Investigación 43

3.2. HIPÓTESIS 40

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 41

3.3.1. Definicion de variables 44

3.3.2. operación de variables 44

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS 43

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO 44

3.5.1. Técnicas e Instrumento 48

3.5.2. Población 49
3.5.3 Instrumentos de investigación 50
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 48
4.1 RESULTADOS 48
4.2. DISCUSIÓN 64
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67
5.1. CONCLUSIONES 67
5.2. RECOMENDACIONES 67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
VII. ANEXOS 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables……42
Tabla 2 factores estresantes……46
Tabla 3 factores bienestar psicosocial……47
Tabla 4. Variables de estudio……48
Tabla 5. Distribución y Genero……48
Tabla 6. Nivel de estrés laboral……49
Tabla 7. Factores estresantes laborales……49
Tabla 8. Nivel de bienestar psicosocial……50
Tabla 9. Bienestar laboral……51
Tabla 10. Estrés laboral + demográfico……52
Tabla 11. Estrés laboral en el personal……53
Tabla 12. Estrés laboral genero……53
Tabla 13. Bienestar laboral + demográfico……54
Tabla 14. Bienestar psicosocial en el personal……55
Tabla 15. Bienestar psicosocial por genero……55
Tabla 16. Prueba correlación escala afectos……56

Tabla 17. Prueba de chi cuadrado……..……..56

Tabla 18. Prueba correlación escala competencia……..……57

Tabla 19. Prueba de chi cuadrado……..……..57

Tabla 20. Prueba correlación escala de expectativas……..……..……58

Tabla 21. Prueba de chi cuadrado……..……..59

Tabla 22. Prueba correlación escala de somatización. ……..……59

Tabla 23. Prueba de chi cuadrado……..…..60

Tabla 24. Prueba correlación escala de desgaste……60

Tabla 25. Prueba de chi cuadrado……..……..61

Tabla 26. Prueba de correlación escala de alineación……61

Tabla 27. Prueba de chi cuadrado……..……..62

Tabla 28. Prueba de correlación estrés laboral y bienestar psicosocial……..…62

Tabla 29. Prueba de chi cuadrado……..……..63

Tabla 30. Puntajes medios de cuestionario de bienestar laboral……..63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Area 74

Figura 2. Personal 74

Figura 3. Genero..... 75

Figura 4. Escala de afecto 75

Figura 5. Escala de competencia. 76

Figura 6. Escala de expectativa 76

Figura 7. Escala de somatización 77

Figura 8. Escala de desgate 77

Figura 9. Escala de alineación..... 78

Figura 10. Escala de bienestar laboral..... 78

Figura 11. Escala de estrés laboral 79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta predefensa del TIC……..……71

Anexo 2. Validación del abstract por parte de idiomas……..…72

Anexo 3. Certificado del abstract por parte de idiomas……..…73

Anexo 3. Gráficos estadísticos 74

Anexo 4. Cuestionario de Bienestar Laboral……80

Anexo 5. Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS……83

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo Analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo. El estudio tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, en él se utilizó el tipo de investigación correlacional, exploratoria, descriptiva, documental, de campo. La población con la que se trabajó fueron 96 enfermeros y auxiliares, mismos que durante los meses de marzo a agosto del año 2024 presentaron índices de estrés laboral, La técnica utilizada en el estudio fue por los cuestionarios con su instrumento de estrés laboral la encuesta que tuvo 25 preguntas cerradas de opción múltiple en escala de Likert. Y el cuestionario de bienestar psicosocial que evalúa mediante 6 dimensiones específicas, Los resultados obtenidos con respecto a los factores estresantes se analizan que el 54.2% tiene índices altos de estrés laboral, lo que indica que la mayor parte de la población que presenta estrés así mismo un 55,2% tiene complicaciones relacionadas al bienestar psicosocial. La relación que existe entre el estrés laboral y bienestar psicosocial en el personal de enfermería dentro del hospital fue significativa, ya que con la utilización del Chi-cuadrado de Pearson se obtuvo un nivel de significación asintótica menor a 0,05, es por ello por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras Claves: estrés laboral, bienestar psicosocial.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between workplace stress and the psychosocial well-being of the nursing staff at San Luis Hospital in Otavalo. The study followed a quantitative approach, employing correlational, exploratory, descriptive, documentary, and field-based research methods. The study population consisted of 96 nurses and nursing assistants who reported workplace stress levels from March to August 2024. The data collection technique used was a questionnaire, which included a 25-item Likert-scale survey on workplace stress and a psychosocial well-being questionnaire evaluating six specific dimensions. The results indicated that 54.2% of the participants experienced high levels of workplace stress, and 55.2% reported complications related to psychosocial well-being. The relationship between workplace stress and psychosocial well-being among the nursing staff was statistically significant. Using Pearson's Chi-square test, an asymptotic significance level of less than 0.05 was found, leading to the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: Workplace stress, occupational well-being

INTRODUCCIÓN

En este estudio analiza la relación que tiene el estrés laboral con el bienestar psicosocial en el personal de salud de salud del hospital san Luis De Otavalo a través de diferentes modelos de diagnóstico y análisis sobre diversos factores + de riesgo o peligro dentro del ámbito laboral de enfermería y del trabajo en general y como ciertas actividades o situaciones pueden ser estresantes.

El estrés laboral tiene diversas consecuencias en el desarrollo de actividades laborales, estas pueden llegar a ser incluso complicaciones de salud debido a las grandes exigencias de situaciones demandantes o sobrecarga de trabajo. El estrés es la respuesta natural del ser humano ante situaciones que superen las demandas. Estas situaciones prolongadas pueden suponer un peligro al bienestar físico que puede repercutir en problemas como fatiga, agotamiento, mal humor, ansiedad y puede derivarse a otro tipo de enfermedades cardiovasculares o musculo esqueléticas.

El impacto del estrés laboral sobre el bienestar psicosocial se puede ver manifestado en diversos síntomas que pueden afectar la salud también está referido sobre como las relaciones personales y profesionales pueden reducir la manera de adaptarse al ambiente dentro del trabajo, así no solo el estrés puede influenciar sobre la productividad en general sino además en el estilo de vida del personal haciendo que un ambiente laboral tenga como prioridad implementación de estrategias para asegurar un ambiente lo más saludable posible para el personal para lograr un equilibrio en los diferentes estilos de vida y el ambiente laboral.

El término "bienestar psicosocial" se refiere al estado de armonía y equilibrio entre las características psicológicas, emocionales y sociales de una persona. La satisfacción con la vida, la autoestima, las habilidades de afrontamiento, la adaptabilidad, las relaciones interpersonales saludables y el sentido de propósito y significado en la vida son algunos de los componentes que lo componen. Es un enfoque holístico que reconoce cómo la salud mental afecta la calidad general de vida.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de enfermería enfrenta un entorno laboral altamente demandante y estresante, caracterizado por largas horas de trabajo, alta carga emocional, y la necesidad de tomar decisiones críticas bajo presión. Este entorno no solo afecta el bienestar físico de los enfermeros, sino que también tiene un impacto significativo en su salud mental y emocional. Los riesgos psicosociales, definidos como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social, que pueden causar daño psicológico o físico, son cruciales en el desarrollo del estrés laboral. (Zepeda, 2021)

El estrés laboral es la respuesta referente a las exigencias que pueden darse en el ambiente laboral que puede exceder las exigencias requeridas referido a diferentes condiciones o factores estresantes tales como horarios de trabajo, En los últimos años, el incremento de la demanda de servicios de salud ha intensificado los factores estresantes laborales del personal de enfermería. Factores como la escasez de personal, turnos prolongados y la creciente complejidad de los cuidados requeridos por los pacientes han exacerbado los riesgos psicosociales. Estos riesgos incluyen, pero no se limitan a la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social y organizacional, el conflicto de roles, y la exposición a situaciones de violencia y acoso laboral. (Suárez, 2024)

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS), en 2020 menciona al personal de enfermería como la mayor fuerza laboral en el sistema de salud, un 50 % de profesionales en salud, más de la mitad de ellos. Las condiciones de trabajo variadas en la profesión dan un precedente de riesgo en diferentes situaciones de vulnerabilidad que, para el enfermero considerado muchas veces como el primer recurso inclusive único en contacto real con los pacientes, esto supone un compromiso al exponerse a diversas condiciones de trabajo muchas de ellas seguras, pero existe un precedente o factor de riesgo que compromete la condición de los profesionales de enfermería. (Mitchell, 2020)

El bienestar psicosocial se define como aquellas condiciones de trabajo y su organización y cómo puede afectar la salud de las personas en los entornos psicológicos y fisiológicos relacionados con estrés. El personal de enfermería enfrenta constantemente diversas condiciones y experiencias propias de la profesión que son un riesgo como en la salud y bienestar propio.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2021) establece el bienestar psicosocial a la interacción del ambiente laboral y las condiciones del trabajador en base a sus necesidades, cultura y experiencias y cómo estas experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. En el continente europeo, durante la pandemia se pudieron registrar anomalías relacionadas con el bienestar psicosocial del personal de salud, se reporta un alto porcentaje de profesionales con síntomas de ansiedad y depresión, Se destaca un alto porcentaje de riesgo para desarrollar una patología psicológica por el hecho de ser mujer u hombre joven, pertenecer al gremio de enfermería. (Erquicia, 2020)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo el Estrés laboral se relaciona con el bienestar psicosocial del personal de enfermería del Hospital San Luis De Otavalo durante el periodo Marzo - Agosto 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio del estrés laboral asociado a los riesgos psicosociales en el ámbito de la enfermería es fundamental para desarrollar estrategias que mejoren las condiciones laborales y promuevan la salud mental del personal. La identificación y mitigación de estos riesgos no solo beneficia a los enfermeros, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia del sistema de salud en general.

El estrés laboral es una de las complicaciones más recurrentes en un ambiente laboral y en particular en los profesionales de salud debido a las diversas actividades diarias, sobrecarga de tareas, jornadas laborales, sobre todo por la presión emocional de cuidar a los pacientes en situaciones críticas, el estrés laboral no solo afecta en la salud física además puede repercutir negativamente en el estado psicosocial de la persona

Con base en esta investigación es fundamental abordar la temática del estrés laboral desde un enfoqué multifactorial que considera diversos factores de riesgo y como las instituciones afrontan este tipo de situaciones, se ha podido observar las diferentes condiciones de trabajo que deben enfrentar a diario el personal enfermero y por lo cual se ha decidido indagar a fondo las posibles consecuencias de esta resistencia psicológica, emocional y sobrehumana.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Relacionar el estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería.
- Evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo.
- Determinar los factores que contribuyen al estrés laboral y el bienestar psicosocial en el personal de Enfermería que labora en el Hospital san Luis de Otavalo.
- Identificar las áreas específicas del hospital que son vulnerables a riesgos psicosociales y estrés laboral.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería del hospital san Luis de Otavalo?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en diferentes áreas del hospital?
- ¿Cuáles son los principales factores laborales que contribuyen al estrés en el personal de enfermería?
- ¿Qué áreas dentro del Hospital San Luis de Otavalo tienen mayor vulnerabilidad en riesgos psicosociales y estrés laboral?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Cortez et al. (2022) "Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel" el objetivo es determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las variables sociodemográficas en un hospital de tercer nivel mediante una metodología de diseño descriptivo y transversal en su muestra de 115 profesionales de enfermería que puede correr riesgo de sufrir estrés relacionado al trabajo lo que puede generar problemas en el trabajo y calidad de vida se utilizó instrumentos de medición como test de estrés laboral y test de estrés de Hamilton donde se demuestra que al menos el 46% se encuentra sin estrés sin embargo el test de Hamilton da un promedio de niveles de estrés altos en ciertos grupos de edad. En conclusión, el personal de enfermería presenta un índice de estrés presente en cierto número de personas por lo que es recomendable continuar con la gestión de salud en medidas o estrategias que garanticen la calidad laboral en el entorno de enfermería

En estudio de Betancourt et al. (2020) sobre "estrés laboral de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia covid-19" su principal objetivo en determinar el nivel de estrés de los licenciados, auxiliares e internos de enfermería durante la pandemia mediante el método observacional y analítico de corte transversal donde incluía a todo el personal perteneciente a la unidad de cuidados intensivos en donde cumplían jornadas laborales de 13 horas diarias, se aplicó una encuesta de estrés en enfermería en donde participaron 14 enfermeros 2 auxiliares y 8 internos de enfermería se obtuvo como resultado que los factores de la pandemia aumento de pacientes en condiciones de muerte y sufrimiento sobrecarga de tareas son el principal factor de estrés laboral en conclusión existe un gran índice de estrés laboral relaciona a las tareas de enfermería sobre todo indispensable la evaluación de los diferentes factores estresantes en función de los mecanismos disponibles de afrontamiento.

En el estudio de Velázquez Y Román (2020) "La influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería " la investigación tiene como

objetivo principal analizar en nivel de influencia sobre el estrés laboral con el ambiente familiar del personal de enfermería, la sobrecarga laboral como factor de interés en la salud y seguridad para los profesionales este factor puede ser perjudicial en el ambiente familiar, la metodología utilizada combina información de manera cuantitativa y cualitativa. Los datos obtenidos indican un porcentaje creciente sobre los factores que inciden en el estrés laboral que evidencian las afectaciones en el ambiente familiar en conclusión algunos factores estresores dentro del ambiente laboral puede perjudicar o generar conflictos dentro de la familia o afuera del ámbito laboral, para ello es importante enfatizar sobre la problemática del estrés en el trabajo y como actividades pueden influir negativamente enfermería.

En el estudio de Cueva et al (2023)"calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral del personal de enfermería en Ecuador" el objetivo es analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo como enfermeros y síntomas de estrés laboral mediante un estudio cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional mediante la participación de 217 enfermeros donde se aplicó dos cuestionarios para la recolección de datos en donde al menos un 63% presentan un nivel bajo de complicaciones en el trabajo relacionado a factores de estrés sin embargo el 80% presentan niveles muy altos de estrés laboral relacionado con la sobrecarga de tareas en conclusión es imprescindible analizar el alto índice de estrés laboral según las tareas a ejercer y como las demandas o exigencias de tareas pueden ser perjudiciales si se sobrepasa la demanda requerida.

Para Trujillo y Quispe (2021) en su estudio "estrés laboral en el personal enfermero del centro de salud Alberto Barton" en su objetivo fue determinar el nivel de estrés en el personal enfermero que trabaja en el centro de salud mediante un enfoque cuantitativo con diseño metodológico y descriptivo de corte transversal en una población constituida por 50 enfermeras por medio de una encuesta virtual se evalúa

Las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, los resultados indican que el 30 % pertenece al agotamiento emocional y el 52% a la despersonalización, el agotamiento tiene un alto índice que se manifiesta por el ambiente de trabajo tenso y el bajo índice de experiencias con compañeros de trabajo, referente a la despersonalización se manifiesta sobre la carga excesiva de tareas y de trabajos no relacionados a la profesión como tareas administrativas o

de oficina en conclusión en el centro de salud predomina el nivel de estrés severo y moderado respectivamente.

Para Moreno (2024) en su estudio "bienestar psicosocial en el ámbito de enfermería" identificar qué factores actúan como predictores del compromiso psicológico frente al estrés asistencial en personal de enfermería y auxiliares de enfermería de hospitales El método de investigación seguido es descriptivo e inferencial, de tipo observacional, exploratorio y transversal. Se realizó un estudio con 260 participantes. La muestra procede de dos hospitales públicos de España. Para el análisis de las variables predictores se diseñó y administraron diferentes cuestionarios e instrumentos psicométricos, entre los que cabe mencionar: IFPOS para la evaluación de aspectos psicosociales en la organización saludable; el CAE, para la medición del afrontamiento; la escala MBI, para evaluar el estrés asistencial Los resultados aprecian un desequilibrio entre las demandas laborales, los recursos personales y laborales. Asimismo, los resultados sugieren que los estilos de afrontamiento activos son predictores del compromiso psicológico en el trabajo y protectores del malestar psicosocial. Los resultados obtenidos son muy útiles en el problema de la formación de los profesionales de la salud.

Según Herrera y Ramos (2019) en su estudio "Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico San Miguel" tiene como objetivo determinar la relación existente entre el Bienestar Psicológico y el Bienestar Laboral en una muestra del personal de Salud de la provincia Bolívar, Ecuador. El estudio es una investigación cuantitativa, descriptiva, exploratoria, correlacional y de corte transversal, con el uso de los Cuestionarios de Bienestar Psicológico, Satisfacción con la vida (CSV), de Afecto Positivo y Negativo (PANAS) Participaron 155 profesionales de la salud (34% hombres y 66% mujeres) entre médicos (43.9%), Licenciados/as en enfermería (32.9%) Los resultados indican que el Bienestar Psicológico se correlaciona los componentes de Bienestar Psicosocial y los Efectos colaterales también con las Condiciones de Trabajo. Se concluye que el Bienestar Laboral es determinado por el Bienestar Psicológico y otras variables del bienestar subjetivo y se discuten los alcances de estos resultados para futuros estudios con población adulta ecuatoriana.

Para Yánez y Moreta (2020) en su publicación "Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador" tiene como

principal objetivo Conocer la predictibilidad del Bienestar Psicológico y Subjetivo en el Bienestar Laboral en una muestra de profesionales sanitarios del Ecuador. Método: Estudio descriptivo correlacional, predictor y de corte transversal con pruebas de evaluación del bienestar. Muestra: 144 trabajadores (65,3% mujeres), entre 23 a 59 años procedentes de tres unidades de salud de la provincia de Bolívar, Ecuador. Los niveles de Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral son adecuados. Se constató correlaciones moderadas y bajas del Bienestar Psicológico y Subjetivo con el Bienestar Laboral. El 22% de la varianza del Bienestar Laboral es predicho por el Bienestar Psicológico y la Satisfacción de la vida. Conclusión: El Bienestar Psicológico y Subjetivo, predicen el Bienestar Laboral en profesionales de la salud.

En el estudio de García y Zaldívar (2019) "Recursos personales relevantes para el bienestar psicológico en el personal de enfermería" en su objetivo general Determinar las diferencias en apoyo social, resiliencia, afrontamiento y bienestar psicológico entre los profesionales de enfermería de intensivos y de otros servicios hospitalarios Estudio correlacional de tipo transversal. Participó una muestra de 208 profesionales de enfermería del Hospital Universitario formada por 133 enfermeros/as 61auxiliares y de los cuales 44 pertenecían a intensivos, 50 a otros servicios especiales y 114 a servicios de hospitalización. Instrumentos: Subescala de Apoyo Social, y variables sociodemográficas. No se encontraron diferencias en ninguna de las variables psicológicas evaluadas en función del servicio hospitalario. El modelo estructural encontrado mostró que el apoyo social, la resiliencia y el afrontamiento determinaron el Bienestar psicosocial en el personal de enfermería.

Según Marín Y Gonzales (2022) en su artículo "riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería" tiene como objetivo describir la concurrencia de lesiones y ausentismo-enfermedad y las diversas condiciones laborales que ocasiono el estado de salud en el personal de trabajo. Mediante un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal en 23 profesionales de enfermería veteranos o de larga duración en la profesión con la ayuda de un cuestionario nórdico estandarizado y ergonómico del ambiente de trabajo analiza las condiciones del entorno, los riesgos laborales, síntomas de dolor, postura corporal. Los resultados muestran que la mayoría de los profesionales de enfermería del sexo femenino tienen una alta incidencia en lesiones de espalda

derivadas de las condiciones de trabajo refiriendo así poca satisfacción laboral. Se estima que el principal factor son las lesiones derivadas de trabajo pesado que comprometa la postura y la sobrecarga de tareas diarias. Este artículo es útil para la investigación en la relación en las condiciones de trabajo y complicaciones de salud derivadas de diferentes factores de riesgo presentes en la labor.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.1.1 Estrés laboral.

El estrés laboral se define como una respuesta física y emocional adversa que ocurre cuando las demandas del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Es una de las principales causas de problemas de salud y bajas laborales en muchos sectores, incluido el de la enfermería. Los factores estresantes en el entorno laboral pueden ser de naturaleza física, organizacional y psicosocial.

2.2.2 bienestar psicosocial.

La organización internacional de trabajo (OIT, 2021) establece al bienestar psicosocial a la interacción del ambiente laboral y las condiciones del trabajador en base a sus necesidades, cultura y experiencias y como estas experiencias pueden influir en la salud rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. En el continente europeo durante la pandemia se pudo registrar anomalías relacionadas al bienestar psicosocial del personal de salud, se reporta un alto porcentaje de profesionales con síntomas de ansiedad (71,6%) y depresión (60,3 %). Se destaca un alto porcentaje de riesgo para desarrollar una patología psicológica por el hecho de ser mujer u hombre joven, pertenecer al gremio de enfermería. (Erquicia, 2020)

2.2 Estrés laboral en el personal de enfermería

2.2.1 factores estresantes en el entorno laboral

El estrés laboral tiene múltiples complicaciones que pueden ser negativas para el personal de enfermería en donde se pueden verificar varios factores estresantes de entre ellos destacan:

- El Acoso en el lugar de trabajo sucede de superiores a subordinados, generalmente de hombres a mujeres que tienen que cumplir con las exigencias

del jefe, si no, serán despedidos. sí al jefe no le agrada el empleado, toma acciones discriminatorias contra él por su raza u orientación sexual y comienza a presionarlo dándole muy poco o demasiado trabajo hasta que renuncie. Además, el acoso laboral se refiere a las exigencias que pueden realizar los superiores para sus empleados o peticiones no preferentemente de acoso sexual el acoso en el entorno laboral además se refiere al seguimiento injustificado de ciertas tareas.

- Comportamiento des personal o cínico esto sucede cuando los empleados están bajo mucho estrés y comienzan a comportarse cínicamente a su manera, lo que lleva a maltratar a los empleados o clientes, dependiendo de la naturaleza de la empresa. Lo que puede surgir quejas, disputas y desacuerdos entre compañeros. Cuando un empleado experimenta este tipo de despersonalización, comienza a protegerse de la misma presión para seguir actuando y "actuar" como una tercera persona, es decir, llega al lugar de trabajo y se pone a otra persona. Alguna personalidad de la ropa. Se volvió más irritable, más cínico, más sarcástico, hablaba mal de sus compañeros a sus espaldas y se reía de los demás.
- ambiente de trabajo violento si el rol del empleado no está claramente definido o no se corresponde con sus capacidades, pueden comenzar fricciones entre compañeros debido al agotamiento de los empleados, porque los procesos de trabajo no van como deberían.
- Los roles en la organización no están claramente definidos. En este caso, los empleados realizan funciones que no se corresponden con sus capacidades, o en otros casos están sobreentrenados y sienten que realizan muy poco. Esto puede generar desánimo en los empleados, falta de aprecio e interés en su trabajo.
- Al jefe no le importan sus empleados, Esta actitud del jefe provoca un desequilibrio en las capacidades de los empleados o exigencias excesivas que no pueden cumplir.

2.2.2 Carga de trabajo horarios de trabajo procedimientos

En este tipo de condiciones se puede establecer en salud física, salud mental, satisfacción laboral y ambiente de aprendizaje. Se refiere al tipo de condiciones laborales auto percibidas del entorno laboral este tipo de condiciones son manifestadas en la persona y como experimenta dichas situaciones además la

forma en como las enfermeras usan la auto educación forma parte de la condición de trabajo es necesario destacar los riesgos psicosociales en salud laboral hay ciertas características individuales que hacen más proclives a individuos a padecer estrés y fatiga por ejemplo: estilos de comunicación y relación interpersonal individuos que les cueste o no tengan las habilidades para expresar ideas, emociones o reclamar derechos, autoestima baja, trabajadores que sean excesivamente exigentes consigo mismos, que tengan antecedentes de enfermedades psicosomáticas o de tipo ansioso depresivo, personalidades introvertidas o ansiosas y con rasgos de dependencia.

Son condiciones relacionadas a las características del ambiente de trabajo y en como los profesionales de enfermería sientan satisfacción o no en dichas características además hace referencia a distintos factores de riesgo como lesiones, exposición a sustancias peligrosas si bien es cierto los ambientes hospitalarios son para sus trabajadores un gran riesgo para sufrir daños biológicos debido a que está demostrada la aparición de dermatitis, cefaleas, pruritos, mareos, cistitis, caída del cabello por la manipulación de algunos medicamentos y productos relacionados al cuidado del paciente. El personal de enfermería por su contacto directo con el paciente se encuentra en riesgo de exposición a una posible transmisión de enfermedad prevenible por vacuna.

Por tanto, el mantenimiento de inmunidad es una parte esencial de los programas de prevención y control de las infecciones presentes en la población. Los riesgos biológicos están presentes en todos los lugares del sector salud e incluyen gérmenes patógenos trasmitidos por aire y sangre, tales como los agentes causales de tuberculosis, hepatitis, infección por VIH/SIDA, entre otros. Asimismo, a lo largo de la vida profesional una enfermera sufre alrededor de dos millones de pinchazos con agujas anualmente, que resultan en infecciones de hepatitis B y C, y VIH.

Este tipo de condiciones son ajenos al ambiente laboral pero relacionado hacia el personal enfermero se refiere a los estilos de vida que puede llevar la persona en su día a día de entre ellos se puede mencionar a distintos factores tales como: Tiempo para desplazarse, número de hijos, familiares desempleados y con discapacidad o enfermedad crónica Frente a esto, es de recordarse el compromiso de las diferentes ocupaciones y tareas que realiza los servicios de enfermería tienen gran diferencia a profesiones especialmente en el tipo de

servicio que prestan a la salud de la comunidad sobre todo porque está caracterizada por la mano de obra intensiva en diferentes ámbitos y situaciones de riesgo en diversas actividades de enfermería pero existe un problema aunque menor pero con un gran índice de problemática comúnmente llamado encapucha miento de la aguja, una actividad simple pero que supone un riesgo en su incorrecto accionar. (Beteta, 2021)

un menor peligro ya que riesgo de contagio o algún tipo de infección es mínimo sin embargo diversos estudios han apuntado que este tipo de incidentes en el personal de enfermería mayoritariamente no están relacionadas a las condiciones de trabajo sino más bien el re encapuchado de las agujas como la acción más peligrosa, pese a esta información varias condiciones y situaciones de estrés ponen en peligro esta tipo de actividad que al no ser aplicada de manera correcta sugiere el peligro de pincharse a uno mismo con la aguja previamente ya utilizada. (Beteta, 2021)

2.3 Bienestar psicosocial del personal de enfermería.

2.3.1.1 satisfacción laboral.

La satisfacción laboral en el personal de enfermería es un factor crucial para el buen funcionamiento de los servicios de salud, ya que influye directamente en la calidad de la atención al paciente y en el bienestar de los profesionales. Esta satisfacción está determinada por varios aspectos, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga laboral, el apoyo de los superiores y compañeros, y la remuneración. Cuando el personal de enfermería experimenta altos niveles de satisfacción laboral, es más probable que se comprometa con sus tareas, mantenga una actitud positiva hacia el cuidado del paciente y presente menores niveles de estrés y agotamiento. Por el contrario, una baja satisfacción puede llevar a la disminución del rendimiento, el aumento del ausentismo y la rotación laboral, afectando tanto al equipo de trabajo como a los resultados de los servicios de salud. El bienestar psicosocial del personal de enfermería está influenciado por una variedad de factores que interactúan entre sí. Entre los principales factores determinantes se encuentran:

- Condiciones Laborales: Las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en el bienestar psicosocial de los enfermeros. Factores como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, el apoyo del equipo, el

reconocimiento profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal pueden afectar su salud mental y emocional.

- Relaciones Interpersonales: Las relaciones con compañeros de trabajo, pacientes, familiares y supervisores también influyen en el bienestar psicosocial del personal de enfermería. El apoyo social y la calidad de las relaciones interpersonales pueden mitigar el estrés y promover un entorno laboral positivo.
- Autocuidado y Resiliencia: La capacidad de los enfermeros para cuidar de sí mismos y recuperarse del estrés es fundamental para su bienestar psicosocial. La práctica del autocuidado, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la promoción de la resiliencia son aspectos importantes en la prevención del agotamiento y la fatiga emocional.

2.3.1.2 Niveles de estrés percibido

Los niveles de estrés percibido en el personal de enfermería suelen ser altos debido a la naturaleza exigente y emocionalmente intensa de su trabajo. Factores como la sobrecarga laboral, el contacto frecuente con el sufrimiento y la muerte, las largas jornadas de trabajo, la presión para tomar decisiones rápidas y precisas, así como las demandas emocionales y físicas del cuidado de los pacientes, contribuyen significativamente al estrés.

Además, las condiciones organizacionales, como la falta de personal, el apoyo insuficiente por parte de los superiores y la escasez de recursos, pueden agravar esta situación. El estrés percibido puede manifestarse en síntomas como agotamiento físico y mental, irritabilidad, ansiedad y dificultades para concentrarse, afectando no solo el bienestar del personal de enfermería, sino también la calidad del servicio que ofrecen. El bienestar psicosocial del personal de enfermería tiene importantes implicaciones tanto para el personal como para la calidad del cuidado que proporcionan.

Algunas de las consecuencias del bienestar psicosocial son:

- Salud Mental y Emocional: Un buen bienestar psicosocial se asocia con una mejor salud mental en el personal de enfermería, lo que reduce el riesgo de depresión, ansiedad, estrés laboral y agotamiento profesional.
- Satisfacción Laboral y Retención: Los enfermeros que experimentan un alto nivel de bienestar psicosocial tienden a estar más satisfechos con su trabajo y

son más propensos a permanecer en sus puestos de trabajo, lo que contribuye a la retención de talento en el sector de la salud.

- Calidad del Cuidado al Paciente: El bienestar psicosocial del personal de enfermería también influye en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Un personal más satisfecho y emocionalmente estable tiende a proporcionar una atención más segura, compasiva y centrada en el paciente.

Factores Psicosociales en el Entorno Laboral de Enfermería

- Sobrecarga de Trabajo: La alta carga de trabajo y las largas horas de servicio son comunes en el ámbito de la enfermería, lo que puede llevar a la fatiga física y mental. La sobrecarga de trabajo se relaciona con el agotamiento emocional y, afectando negativamente el bienestar psicosocial.
- Conflictos Interpersonales: Los conflictos con colegas, supervisores o pacientes pueden generar un ambiente laboral tenso. La falta de apoyo social en el trabajo puede aumentar los niveles de estrés y reducir el bienestar emocional del personal de enfermería.
- Inseguridad Laboral: La inseguridad en el empleo, las expectativas laborales inciertas y las preocupaciones sobre la estabilidad del trabajo pueden aumentar el estrés laboral. La percepción de falta de control sobre el trabajo y las condiciones laborales son factores psicosociales críticos que afectan el bienestar.
- Violencia y Acoso Laboral: La exposición a la violencia física o verbal y el acoso laboral son riesgos psicosociales graves que pueden tener un impacto profundo en la salud mental y el bienestar psicosocial de los enfermeros.

Factores que afectan el bienestar psicosocial en enfermería:

- Carga de trabajo y estrés laboral: La naturaleza del trabajo de enfermería a menudo implica largas horas de trabajo, trabajo por turnos y situaciones de alta demanda emocional y física. La carga de trabajo excesiva y el estrés laboral pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los enfermeros.
- Relaciones interpersonales: Las relaciones con colegas, supervisores, pacientes y familiares pueden tener un impacto significativo en el bienestar psicosocial del personal de enfermería. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo puede promover el bienestar, mientras que conflictos interpersonales o falta de apoyo pueden aumentar el estrés y la insatisfacción laboral.

- Reconocimiento y valoración profesional: La percepción de reconocimiento y valoración por parte de la institución y de la sociedad en general puede influir en el bienestar psicosocial de los enfermeros. Sentirse valorado y respetado en el trabajo puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con la profesión.
- Autocuidado y equilibrio trabajo-vida personal: La capacidad de los enfermeros para cuidar de sí mismos y mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal es fundamental para su bienestar psicosocial. El agotamiento y la falta de tiempo para actividades de autocuidado pueden afectar negativamente su salud y calidad de vida.

2.3.1.3 salud emocional y mental

La salud emocional y mental es un aspecto esencial del bienestar integral de las personas y se refiere al equilibrio psicológico que permite enfrentar las demandas cotidianas de manera saludable. La salud emocional implica la capacidad de gestionar adecuadamente las emociones, manteniendo una actitud resiliente frente a los desafíos, las frustraciones y las adversidades. A su vez, la salud mental abarca el estado general del bienestar psicológico, afectando cómo pensamos, sentimos y actuamos en la vida diaria.

Cuando la salud emocional y mental se encuentra en equilibrio, las personas tienden a experimentar mayor satisfacción, relaciones interpersonales saludables y una mejor capacidad para manejar el estrés y la incertidumbre. Sin embargo, cuando existen alteraciones, como el estrés crónico, la ansiedad o la depresión, pueden aparecer dificultades para tomar decisiones, mantener la productividad o disfrutar de las actividades cotidianas. Por ello, cuidar la salud emocional y mental, a través de hábitos como el autocuidado, la terapia psicológica y el apoyo social, es fundamental para llevar una vida equilibrada y satisfactoria.

La salud emocional y mental en el personal de enfermería es un factor determinante para su bienestar y el desempeño de sus funciones. Debido a la naturaleza demandante de su trabajo, los enfermeros enfrentan altos niveles de estrés, agotamiento físico y emocional, y una presión constante para brindar atención de calidad en entornos a menudo saturados. La exposición continua a situaciones de sufrimiento, enfermedades graves y muerte, sumado a la sobrecarga laboral y las largas jornadas, puede deteriorar su salud emocional,

incrementando la probabilidad de sufrir problemas como ansiedad, depresión y estrés.

La falta de recursos, apoyo organizacional y el desequilibrio entre la vida personal y laboral también contribuyen a que el personal de enfermería se sienta emocionalmente sobrepasado. Estos factores no solo afectan su bienestar individual, sino también la calidad del cuidado que brindan, lo que puede derivar en errores, menor empatía y un incremento en la rotación laboral. El colectivo promueve la salud emocional y mental, y se logra mediante estrategias como el acceso a programas de apoyo psicológico, la implementación de jornadas laborales más equitativas, el autocuidado y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.

2.2.1.4 factores de riesgo

La enfermería como ocupación del cuidado dentro del grupo de trabajadores del área de la salud presenta como particularidad, ser una actividad con un alto nivel de feminización y mayor carga de cuidado directo de los usuarios en sus tareas. Las problemáticas que afectan a las enfermeras son diversas e impactan negativamente tanto en sus condiciones laborales como en la calidad de la atención en salud. La sobrecarga laboral, el pluriempleo, las deficiencias en infraestructura e insumos y los bajos salarios de las enfermeras son correlatos de la situación general del sector de la salud. Pero la enfermería presenta particularidades que la colocan en una posición de mayor vulnerabilidad de factores de riesgo asociados a las condiciones laborales como ciertos factores.

Factores de riesgo sobre las condiciones de trabajo en el personal de salud.

Existen algunos factores de riesgo simples que suponen un peligro al profesional de enfermería que está expuesto un tiempo prolongado a cierto tipo de circunstancias simples pero que pueden producir un problema a futuro, a pesar de ser un inconveniente con riesgo mínimo es un riesgo existente y prevalente por las condiciones de trabajo en el personal de salud tales como:

Exposición a químicos: La exposición a químicos es una de las actividades diarias del personal de enfermería al estar expuesto a diversos fármacos además el uso continuo de diversas maquinas que puedan contener radiación supone varios peligros al personal enfermero como el uso de rayos x y diferentes radiografías. Como riesgos biológicos tenemos a diversos patógenos presentes en la labor del

enfermero de entre ellos podemos destacar a VIH, VHC y VHB. En diversas enfermedades que pueden transmitirse a paciente a enfermero, estos agentes son microorganismos trasmisibles por vía aérea como la gripe o tuberculosis. (Prado, 2018)

Los riesgos químicos son todos los agentes que pueden ser absorbidos por accidente por el personal o por el simple manejo de ellas de entre ellos tenemos la exposición a gases anestésicos, óxido de etileno, y drogas citostáticas. El peligro de diversas exposiciones químicas deriva a problemas diversos como en mujeres aborto espontaneo daño hepático y neurológico. (Prado, 2018)

De riesgos físicos están presentes en la exposición a radiación e incluso descargas eléctricas accidentales que proponen problemas al corazón, el riesgo de radiación depende del tiempo de exposición de esta y de la fuente de origen dicha radiación supone una exposición a un tipo de energía que a través de ondas electromagnéticas pueden originar un daño grave e irreversible en un órgano o inclusive todo el organismo. (Prado, 2018)

Riesgo ergonómico: hace referencia a las características propias del ambiente de trabajo que pueden suponer un peligro en el desempeño laboral también hace referencia a otro tipo de factores de riesgo como lo es la postura, y la fuerza utilizada para realizar un procedimiento que con el tiempo pude ser un peligro a nivel musculo esquelético los principales peligros ergonómicos pueden ser: carga física, postura, uso de fuerza, condiciones inadecuadas del área de trabajo. Riesgo psicosocial se refiere al tipo de interacción social y como esta puede influir en el personal sea de carácter social político o de cualquier tema corresponden un peligro tanto físico como mental que puede verse reflejado en la calidad de trabajo además existe el riesgo de padecer estrés postraumático el cual se difiere o refleja de diversas situaciones que experimenta el personal enfermero. (Prado, 2018)

Uno de los peligros más recurrentes en una unidad de salud es la exposición a residuos biosanitarios que produce una unidad de salud como es el manejo de materiales o desechos como agujas, bisturí, residuos líquidos sangre, o el material que estuvo en contacto con el paciente. El principal peligro con los desechos biosanitarios son los riesgos de infección mucho de estos materiales estuvieron en

contacto con enfermedades peligrosas como el VIH, hepatitis B C y diverso tipo de bacterias. (Prado, 2018)

Estrés postraumático: El estrés postraumático hace referencia en como diversas situaciones pertenecientes a la profesión perjudican la percepción del personal de atención. En muchos de los casos se ven diferentes situaciones no solo de riesgo el personal de enfermero ve a diario morir personas en diversas circunstancias consideradas entre normales y violentas. Estas consideraciones o impacto emocional repercuten en la psicosis del personal encargado de manejar esa situación como lo es la enfermería estos eventos adversos pueden quedar gravados en la mente del personal y por ende tarde o temprano generar algún tipo de trastorno si no es manejado con anterioridad.

Reconocer este tipo de riesgos se vuelve difícil al manejar la situación psicológica del enfermero ya que mucho del personal al tener experiencia a diversas situaciones maneja mejor las situaciones extremas o traumáticas que las personas que son de nueva orden o primerizas en este tipo de situaciones. El manejo y control psicológico en el personal es importante para el de enfermería que, si padece un trastorno derivado de cualquier situación, podría perjudicarse en varias ramas no solo de atención al paciente, sino de su propia salud mental. (Vásquez, 2019)

Lesiones musculo esquelético: A lo largo de los años surge un trastorno recurrente en los profesionales de salud es el daño a nivel muscular y esquelético, el personal de enfermería maneja una serie de actividades y procedimientos pertenecientes al servicio hospitalario relacionadas con el traslado de un paciente el cual significa movilización de determinado peso el cual como factor de riesgo que se relacionan en la aparición de daño a nivel muscular si no se realiza de manera correcta. Los dolores musculares suelen aparecer con el pasar del tiempo este padecimiento afecta las distintas condiciones laborales que puede desempeñar el personal varios de estos padecimientos se ven afectados por dolor muscular, entumecimiento, y hormigueo en extremidades. (Vásquez, 2019)

El ritmo de trabajo de los profesionales de enfermería está obligado por las instituciones a las que pertenece, derivada del gran número de pacientes diarios y usuarios que acuden a diferentes instancias del hospital, asumir esta responsabilidad y exigir demasiado a lo que una persona puede aceptar o realizar

que algún tipo de consecuencia pueda conllevar esta sobreproducción de actividades realizadas solo por una enfermera, el ritmo se intensifica y evidencia en ciertas dificultades como el desgaste físico y mental tarde o temprano llegara a la pérdida total de resistencia hacia ciertos eventos estresantes. (Vásquez, 2019)

2.3.2 Importancia del bienestar emocional social en el desempeño laboral

El bienestar emocional y social es esencial para el desempeño laboral, ya que influye directamente en la productividad, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales dentro de un equipo. Cuando los empleados experimentan un bienestar emocional, se sienten más satisfechos, motivados y capaces de gestionar el estrés, lo que les permite mantener un enfoque claro en sus tareas, tomar decisiones acertadas y enfrentar los desafíos de manera efectiva. Asimismo, el bienestar social, que incluye las relaciones saludables con compañeros de trabajo, un ambiente de apoyo y una comunicación efectiva, favorece un entorno laboral positivo, mejorando la colaboración y reduciendo los conflictos.

Cada enfermera ejerce su profesión a través de ciertas habilidades y responsabilidades con un enfoque que sea tanto eficiente como efectivo en la atención brindada a sus pacientes. Para lograr este objetivo, es crucial que cuenten con habilidades cognitivas, procedimientos y actitudes, componentes fundamentales de su perfil profesional. Esta realidad implica la necesidad de equilibrar los aspectos físicos, psicológicos y éticos de su labor, dado que existe una conexión intrínseca entre estos factores que influye en su comportamiento en el entorno laboral y en su interacción con los pacientes.

Así, las actitudes de las enfermeras pueden evaluarse mediante una perspectiva positiva o negativa, según los resultados obtenidos en la atención al paciente. Por ejemplo, en una organización, ciertas emociones, como la tristeza y la melancolía, pueden considerarse barreras que obstaculizan el rendimiento óptimo del personal. Un empleado emocionalmente equilibrado es más resiliente ante la presión y más propenso a desarrollar soluciones creativas a los problemas. Por el contrario, una falta de bienestar emocional y social puede generar estrés crónico, agotamiento, baja motivación y un deterioro en la calidad del trabajo. En este sentido, invertir en el bienestar emocional y social de los empleados no solo contribuye a su satisfacción personal, sino que también optimiza el rendimiento

global de la organización, reduce la rotación de personal y fomenta un ambiente de trabajo saludable y productivo.

2.2.4 Teorías de enfermería que se relacionan con la investigación:

Teoría de la Autocuidado de Dorothea OEM: Esta teoría se centra en la capacidad del individuo para cuidar de sí mismo. Para el personal de enfermería, implica reconocer la importancia del autocuidado para mantener su bienestar físico, emocional y psicosocial. Promueve la autonomía y la responsabilidad en la atención de su propia salud.

Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman: Esta teoría se centra en cómo las personas perciben y responden al estrés. El personal de enfermería enfrenta numerosos estresores en su entorno laboral, y esta teoría puede ayudarles a comprender y manejar mejor el estrés, desarrollando estrategias de afrontamiento eficaces para proteger su bienestar psicosocial.

Teoría del Cuidado Transpersonal de Jean Watson: Esta teoría enfatiza la importancia de la relación terapéutica entre el personal de enfermería y el paciente. Sin embargo, también se puede aplicar al cuidado del propio personal de enfermería. Promueve la importancia de la conexión emocional, el apoyo mutuo y el cuidado de sí mismo como parte integral del proceso de enfermería.

Modelo de Resiliencia de Patricia Benner: Este modelo reconoce los desafíos y dificultades que enfrenta el personal de enfermería en su práctica diaria y destaca la importancia de la resiliencia para superar estos desafíos. Ayuda a entender cómo los individuos pueden fortalecer su capacidad para enfrentar y recuperarse de situaciones estresantes, manteniendo su bienestar psicosocial.

Teoría del Empoderamiento de Kanter: Esta teoría se centra en cómo las condiciones laborales, como el acceso a recursos, el apoyo organizativo y las oportunidades de desarrollo, influyen en la satisfacción laboral y el desempeño del personal. Para el personal de enfermería, el empoderamiento en el lugar de trabajo puede mejorar su capacidad para abordar desafíos, tomar decisiones y contribuir de manera significativa a la atención al paciente.

Teoría de la Salud Laboral de Larrabee: Esta teoría aborda la relación entre las condiciones laborales y la salud del personal de enfermería. Se centra en identificar y mitigar los riesgos ocupacionales, promover entornos laborales seguros y

saludables, y apoyar el bienestar físico y psicosocial del personal. La teoría también enfatiza la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal para prevenir el agotamiento y otros problemas de salud relacionados con el trabajo.

Modelo de Equilibrio Trabajo-Vida Personal de Greenhaus y Beutell: Aunque no es específicamente una teoría de enfermería, este modelo es relevante para comprender cómo las condiciones laborales afectan el bienestar general del personal de enfermería. Se centra en la interacción entre las demandas laborales y las responsabilidades personales fuera del trabajo, y cómo este equilibrio influye en la satisfacción laboral, el compromiso y la salud del empleado.

Modelo de Drenaje Emocional de Maslach y Leiter: Este modelo se centra en el síndrome de desgaste profesional, que es común en profesiones de ayuda como la enfermería. Examina cómo las condiciones laborales, como la carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la falta de apoyo organizacional, pueden conducir al agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal entre el personal de enfermería.

2.5 Estrés laboral y bienestar psicosocial.

Los profesionales de enfermería se enfrentan a diario a diversos riesgos ocupacionales, particularmente psicosociales, por su proximidad al sufrimiento y la muerte. Varias investigaciones evidenciaron que la carga de trabajo asociada al cuidado de pacientes, los conflictos interpersonales y la desvalorización de la profesión contribuyen al deterioro de la salud mental del personal de enfermería, aumentando el absentismo y la incapacidad laboral. El estrés incide negativamente en el nivel de satisfacción y disfrute que el individuo experimenta en su labor, y se encuentra estrechamente vinculado a la calidad de vida.

2.5.1 Impacto del estrés laboral en la salud mental y emocional.

Los principales problemas de salud que enfrentan los profesionales de enfermería están estrechamente vinculados al estrés y a los hábitos de vida. Aunque poseen amplio conocimiento sobre la promoción y la prevención de enfermedades, estos trabajadores tienden a priorizar su salud en favor del bienestar ajeno. El concepto de estilo de vida abarca la totalidad de la existencia de cada individuo, integrando aspectos que van desde el comportamiento personal hasta factores sociales, socioeconómicos y ambientales.

El estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud mental y emocional del personal de enfermería, dado que este colectivo enfrenta una carga de trabajo física y psicológica extremadamente alta. El estrés prolongado y mal gestionado puede provocar trastornos como la ansiedad, depresión y agotamiento caracterizado por agotamiento extremo, cinismo y una reducción de la eficacia profesional. Estos problemas afectan tanto la capacidad de los enfermeros para manejar sus responsabilidades como su bienestar emocional general, provocando fatiga, irritabilidad y una sensación de despersonalización hacia los pacientes

El estrés laboral en el personal de enfermería puede tener diversos tipos de impacto en su salud mental y emocional. A continuación, se mencionan los principales:

Impacto Psicológico:

- Ansiedad: El estrés continuo genera una sensación de preocupación constante, lo que puede dificultar la toma de decisiones y aumentar la percepción de incompetencia o inseguridad.
- Depresión: La exposición prolongada al estrés puede llevar a un estado de ánimo bajo, sentimientos de desesperanza, pérdida de interés en el trabajo y en la vida personal, y en casos graves, pensamientos suicidas.
- Trastornos del sueño: El estrés puede provocar insomnio o patrones de sueño interrumpidos, lo que afecta el bienestar general y la capacidad de recuperación emocional.

Impacto Emocional:

- Agotamiento emocional: La sobrecarga laboral, junto con la exposición constante al sufrimiento de los pacientes, puede llevar a la fatiga emocional y una disminución en la capacidad para manejar las emociones propias y ajenas.
- Irritabilidad y cambios de humor: El estrés laboral suele desencadenar reacciones emocionales negativas, como irritabilidad, frustración y dificultad para controlar las emociones.
- Despersonalización: El personal de enfermería puede desarrollar una actitud cínica o desapegada hacia los pacientes, como mecanismo de defensa para evitar el agotamiento emocional.

Impacto Cognitivo:

- Dificultad para concentrarse: El estrés afecta la capacidad de atención, lo que puede llevar a errores en el trabajo, problemas de memoria y dificultad para priorizar tareas.
- Toma de decisiones ineficiente: Bajo condiciones de estrés, los enfermeros pueden tener dificultades para tomar decisiones rápidas y correctas, aumentando la posibilidad de errores clínicos.

Impacto Físico Asociado:

- Síntomas psicosomáticos: El estrés crónico puede manifestarse físicamente en dolores de cabeza, problemas digestivos, fatiga constante y trastornos cardiovasculares, que a menudo tienen una relación directa con el bienestar emocional.

Impacto en las Relaciones Interpersonales:

- Problemas de comunicación: El estrés afecta la calidad de las interacciones con colegas y pacientes, provocando tensiones, conflictos y una disminución de la cooperación en el equipo.
- Aislamiento social: La sobrecarga laboral y el agotamiento emocional pueden llevar al personal de enfermería a retirarse socialmente, evitando interacciones con sus compañeros y seres queridos.

2.5.2 Efectos sobre el desempeño laboral y la productividad

La enfermería es una profesión que se caracteriza por su alta exigencia y nivel de estrés, demandando una interacción social permanente con individuos, en su mayoría, enfermos y sus familiares, y con otros profesionales del equipo de atención sanitaria. En este contexto, las enfermeras deben realizar un esfuerzo continuo para gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás en el ámbito de sus relaciones laborales. Además, se enfrentan a diversas situaciones adversas, tales como: sobrecarga de trabajo, alta responsabilidad laboral, escasez de equipos y suministros, iluminación inadecuada, espacios insuficientes para el desempeño de sus funciones, falta de incentivos laborales, entre otros.

Estas condiciones pueden influir en su percepción del trabajo, generando perspectivas tanto positivas como negativas, dependiendo de las expectativas personales, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión presente en el entorno laboral. El estrés laboral en el personal de enfermería

tiene diversos efectos negativos sobre su desempeño laboral y productividad, afectando tanto la calidad de la atención como el ambiente de trabajo. Algunos de los efectos más relevantes son:

Reducción de la Calidad del Cuidado:

- Errores clínicos: El estrés puede afectar la capacidad de concentración y la toma de decisiones, lo que aumenta la probabilidad de cometer errores durante la atención a los pacientes, como errores de medicación, procedimientos incorrectos o fallos en el monitoreo.
- Disminución de la empatía: El agotamiento emocional puede reducir la capacidad del personal de enfermería para enfatizar con los pacientes, lo que afecta la calidad de la atención y la relación enfermero-paciente.

Baja Productividad:

- Dificultad para cumplir con las tareas: El estrés prolongado puede disminuir la eficiencia en el trabajo, lo que se traduce en una menor capacidad para completar tareas dentro de los tiempos estipulados, retrasando la atención y el flujo de trabajo.
- Fatiga mental: El agotamiento por estrés reduce la energía mental y física, lo que afecta la velocidad y precisión en la realización de las tareas diarias.

Aumento del Ausentismo y Rotación:

- Ausentismo laboral: El estrés puede provocar que el personal de enfermería se ausente más frecuentemente debido a problemas de salud relacionados, como enfermedades físicas y trastornos mentales (ansiedad, depresión).
- Rotación laboral elevada: El estrés crónico puede llevar a los enfermeros a buscar otras oportunidades laborales con menor carga emocional, afectando la estabilidad y cohesión del equipo de trabajo.

Disminución de la Capacidad de Trabajo en Equipo:

- Conflictos interpersonales: El personal de enfermería bajo estrés tiende a mostrar una mayor irritabilidad y menor tolerancia hacia los colegas, lo que puede generar conflictos y afectar la cooperación en el equipo.
- Aislamiento y menor colaboración: La sobrecarga emocional puede llevar a un distanciamiento o aislamiento social, disminuyendo el trabajo colaborativo y afectando la coordinación necesaria para una atención efectiva.

Falta de Innovación y Creatividad:

- Resistencia al cambio: El estrés reduce la capacidad de adaptación a nuevas situaciones o protocolos, limitando la innovación en la resolución de problemas o la mejora de los procesos de trabajo.
- Estancamiento profesional: Un entorno estresante impide que el personal se involucre en su desarrollo profesional, como capacitaciones o especializaciones, lo que a largo plazo afecta la calidad del servicio.

Desmotivación General:

- Baja satisfacción laboral: El estrés continuo provoca desmotivación y una percepción negativa del entorno laboral, lo que puede disminuir el compromiso con el trabajo y reducir la productividad general.
- Falta de iniciativa: El agotamiento emocional reduce la proactividad del personal de enfermería, llevando a una menor disposición para asumir responsabilidades adicionales o mejorar procesos de atención.

Estrategias para Mejorar el Bienestar Psicosocial y Reducir el Estrés Laboral

Para abordar los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar del personal de enfermería, se pueden implementar diversas estrategias:

- Intervenciones Organizacionales: Mejorar las condiciones laborales, reducir la sobrecarga de trabajo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promover un ambiente de trabajo justo y seguro.
- Apoyo Social y Programas de Bienestar: Fomentar el apoyo entre colegas y superiores, así como implementar programas de bienestar que incluyan asistencia psicológica y actividades para el manejo del estrés.
- Capacitación y Desarrollo: Proporcionar capacitación en habilidades de manejo del estrés, comunicación efectiva y resolución de conflictos para empoderar a los enfermeros a manejar mejor las demandas laborales.
- Las condiciones laborales del personal de enfermería en Ecuador abordan diversos aspectos relacionados con el entorno laboral, la regulación legal, las condiciones de trabajo, los desafíos y las posibles soluciones para mejorar la calidad de vida y el ejercicio profesional de los enfermeros en el país.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Según Hernández (2019), el enfoque cuantitativo se refiere como procesos en secuencia que consisten en técnicas de recolección de datos estadísticos y estudios estandarizados para probar la hipótesis establecida mediante la población de objeto de estudio y que sirve como base para la relación de las variables establecidas.

Este enfoque es útil para medir y analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial de manera objetiva. Puedes utilizar encuestas estandarizadas y escalas de medición para recoger datos numéricos.

Características:

- **Diseño**: Estudio correlacional o transversal.
- **Muestra**: Grande y representativa, para aumentar la validez de los resultados.
- **Instrumentos**: Cuestionarios sobre niveles de estrés (como el Cuestionario de Estrés Laboral) y sobre bienestar psicosocial (como el Cuestionario de Satisfacción Vital).
- **Análisis**: Técnicas estadísticas (correlaciones, regresiones) para determinar la relación entre variables.

3.1.2. Tipo de Investigación

3.1.2.1 Exploratoria

Martínez y Morales (2021) indica que la investigación exploratoria da una base o referencia general del tema que puede desconocerse, formulando el problema de la investigación y recolectando datos para establecer una hipótesis orientada según la base de información que se desea obtener abarca todo tipo de posibilidades y afirmaciones del fenómeno estudiado. Esta investigación, a través de su fundamentación, extrae resultados y da ideas útiles para la investigación, en la búsqueda de relacionar dos fenómenos reuniendo información de ambos estableciendo un fundamento y recolectando nueva información que puede

servir para la temática como las condiciones laborales del personal enfermero y la relación intrínseca con el estado de salud.

3.1.2.2 Descriptiva

Albán (2020) este tipo de investigación describe las características de un fenómeno basado en criterios para establecer una clara estructura de comportamiento en ciertos grupos proporcionando información sistemática a partir de fuentes de información enfocado en datos relevantes sobre los aspectos y características de dicho fenómeno para análisis y exploración de datos recolectados sobre el fenómeno o comportamiento de un grupo establecido y establecer aspectos relevantes para analizar. El trabajo de investigación curricular fue realizado bajo un enfoque cualitativo y una investigación descriptiva partiendo de la formulación del problema que posteriormente se analizara sus consideraciones y características de los sujetos de investigación como sería el personal de salud y enfermeros que laboran en el Hospital San Luis De Otavalo.

3.1.2.3 Documental:

Ortega (2019) establece que la investigación documental está basada en la exploración de distintos tipos de información y en el análisis e interpretación de datos recolectados a través de distintas fuentes de investigación científica sea de diferentes medios de comunicación y divulgación científica para adquirir nuevos conocimientos actualizaos sobre cierto fenómeno en particular. El plan de investigación documental reúne información de diferentes fuentes de investigación como revistas y publicaciones científicas sobre cómo las condiciones de trabajo del personal de salud pueden generar padecimiento en la salud y la vida cotidiana del individuo.

3.1.2.4 De campo:

Según Cajal (2022), se refiere a la recolección de datos a través del mismo individuo o sujetos de investigación que están en ambientes y circunstancias reales, así los datos recolectados son de un ambiente real y no controlado sin que se alteren aspectos o circunstancias. Esta investigación es de campo que permitirá analizar las diferentes circunstancias y características que abarcan las condiciones laborales y sus riesgos en la profesión y como distintas circunstancias pueden estar relacionadas en la salud del personal este estudio se realiza mediante individuos

de análisis como el personal de salud y enfermero recolectando información relacionada con el tema en un ambiente y circunstancias reales.

3.1.2.5 Correlacional:

Velázquez (2020) sugiere que la investigación correlacional es un método no experimental en el investigador utiliza ambas variables y determina en cierto grado la relación que puede existir entre ellas mediante el análisis de cada variable así mediante los datos reunidos se establece una hipótesis y mediante aplicación y relación según estadística se estima la dependencia que puede tener una variable con la otra. En este estudio se busca la relación que pueden tener las condiciones laborales y así influir en la vida cotidiana y el estado de salud del personal de enfermería mediante la recolección de datos de varias fuentes de información científica en cada variable y establecer mediante hipótesis y estadística la relación entre variables.

3.1.2.6 No experimental:

Risco (2020) se refiere a una investigación que no manipula las variables solo se limita a observar los distintos fenómenos en cada ambiente de origen para luego someterlo a análisis recolectar datos de información para describir cada variable. Esta investigación se basa en el análisis de cada variable y en sus ambientes de origen sin que sus variables se vean afectadas por agentes externos o ajenos a la situación natural de la variable, así que observando diferentes fenómenos y actitudes se establece las características que pueden acompañar a las condiciones de trabajo y el estado de salud en el personal de salud.

3.2. HIPÓTESIS

HO: no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería.

H1: existe una relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial del personal de enfermería.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1 Definición de variables.

3.3.1.1 Variable independiente: Estrés laboral

El estrés laboral se refiere a la respuesta emocional y fisiológica de los trabajadores frente a demandas laborales que superan su capacidad de manejo, resultando en tensión, agotamiento y otros problemas relacionados.

Definición Operacional:

- **Indicadores**:
- **Niveles de Estrés**: Medidos a través de cuestionarios estandarizados, como el **Cuestionario de Estrés Laboral** OIT-OMS

3.3.1.2 Variable dependiente: Bienestar psicosocial del personal de enfermería.

El bienestar psicosocial se refiere al estado general de salud mental y emocional, incluyendo aspectos como la satisfacción con la vida, las relaciones interpersonales y la capacidad para afrontar desafíos.

Definición Operacional:

- **Indicadores**:
- **Satisfacción Laboral**: Medida a través de escalas de satisfacción, como el **Cuestionario de Satisfacción Laboral**. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas
- **Relaciones Interpersonales**: Medidas de calidad de las relaciones con colegas y superiores, a través de un cuestionario específico sobre redes de apoyo.

3.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operación de variables

Variable	Indicador	Definición Operacional	Instrumento
Estrés Laboral	Niveles de Estrés	Medido a través de un cuestionario que evalúa diversas dimensiones del estrés laboral	Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS
	Síntomas Físicos	Frecuencia de síntomas como fatiga, insomnio, medidos en escala Likert	
	Carga de Trabajo	Evaluación de horas de trabajo y responsabilidades diarias	
Bienestar Psicosocial	Satisfacción Laboral	Medida a través de un cuestionario que evalúa la satisfacción en el trabajo	Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas
	Salud Mental	Evaluación mediante un cuestionario que mide el estado de salud mental	
	Relaciones Interpersonales	Medidas sobre la calidad de relaciones con colegas y superiores	

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1 Métodos

Los métodos que se utilizarán en la investigación serán:

3.4.1.1 Método inductivo – deductivo:

Vázquez (2017) habla del método inductivo como base para explicar una realidad a partir de la propia observación proceso que va desde lo particular a lo general a partir de casos que el investigador considere útiles para la investigación y concluir sobre la realidad del comportamiento, a partir de ese proceso puede determinarse y formular una explicación del problema estudiado y con ayuda del modelo deductivo que consiste en la explicación lógica del fenómeno partiendo de un punto abstracto de la situación parte de una idea y usando la lógica misma del investigador puede llegar a una premisa propia el cual le permite formula un proceso para explicar el comportamiento del fenómeno.

Por tanto, para esta investigación se optó por este método, ya que permite entender un fenómeno según el estado y condición individual del personal de salud para análisis y relación con las condiciones de trabajo basado en los datos y la investigación documental partiendo de casos confiables y relacionados con la investigación.

3.4.1.2 Método hipotético deductivo:

Según Villegas (2022), el método combina la reflexión racional y la deducción de experiencias establecidas a partir de la observación real de un fenómeno, este método no es un razonamiento científico si no postula una fórmula más humana y puede relacionar a un problema conocido, establece y propone una ley universal que se cumple en casos particulares según el investigador usara su creatividad para concluir una o varias premisas relacionadas.

Este método sirve para investigar el comportamiento del personal de salud donde se plantea una hipótesis y deducir ciertos factores o condiciones pueden afectar su condición si una premisa es real la conclusión será la misma, pero si la premisa parte o rechaza la idea no se podrá proponer una fórmula definitiva.

3.4.1.3 Método analítico – sintético:

Para Acosta (2018) este método es indicado para diferentes temas relacionados con las ciencias humanas sociales y naturales a partir de un estudio lógico de diferentes sistemas parte de la descomposición de un tema dividiendo varios fragmentos o elementos que permite determinar las características de los casos para establecer de forma clara las causas y los efectos del problema investigado consecutivamente se procede a unir los fragmentos divididos del tema y aclarar la interrogante establecida sacando conclusiones del proceso ya realizado.

Con este método la investigación analiza la condición y estabilidad humana del personal de salud y aclara dividiendo puntos establecidos y según casos relacionados con la misma o diferente premisa los cómo ciertos factores de riesgo pueden relacionarse no solo a un problema si no a otros evolucionan a diferentes complicaciones.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se utilizó como base de datos al personal de enfermería y auxiliar del Hospital San Luis De Otavalo para el análisis de las diferentes actividades diarias de enfermería relacionada al entorno laboral, y como estas pueden estar relacionadas al estrés laboral en el bienestar psicosocial, Para el análisis estadístico se utilizó mediante graficas obtenidas del programa Excel y de análisis SPSS.

3.5.1 Técnicas

3.5.1.1 Encuesta

Método que permite recolectar información y obtener datos sin alterar su entorno o fenómeno mediante el uso de un cuestionario previamente diseñado.

3.5.1.2 instrumentos

Instrumento que permite reunir información acerca de las condiciones de trabajo y la relación en el estado de salud general que tiene el personal de salud del hospital a partir de un conjunto de preguntas cerradas de opción múltiple y la aplicación del Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas para la obtención de diferentes resultados generales. Y el cuestionario de estrés laboral de la OIT -OMS

3.5.2. Población

La población objeto de estudio será todo el personal de salud enfermero y auxiliar que labora en el Hospital San Luis De Otavalo.

Universo

Se considera universo a 96 personas pertenecientes al personal de salud enfermería.

65 personal enfermero y 31 auxiliares de enfermería del hospital san Luis de Otavalo

Criterio de inclusión:

- Enfermeros de planta y contrato
- Personal auxiliar enfermería

Criterios de exclusión:

- Personal de oficina, recursos humanos.
- Personal médico, residentes, odontología
- Personal de limpieza
- Personal de laboratorio
- Estudiantes o internos de medicina y enfermería

3.5.1.3 Cuestionario de estrés laboral de la OIT –OMS

Este cuestionario cuenta con 25 ítems a evaluar utilizando la escala de Likert, Una herramienta utilizada por la OIT-OMS (Organización Internacional del Trabajo - Organización Mundial de la Salud) es el Cuestionario de Estrés Laboral. Se basa en la identificación de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo y permite identificar situaciones que podrían generar estrés en los empleados. cada pregunta analiza la frecuencia o experiencia de estrés ante determinada actividad en una escala medida del 1- 7 las respuestas se pueden agrupar en diferentes factores o elementos estresores dentro del área de trabajo tales como:

- Clima Organizacional
- Estructura
- Territorio
- Tecnología
- Influencia Del Líder
- Falta De Cohesión

- Respaldo del grupo de compañeros

Elementos estresores según número de preguntas del cuestionario general de estrés de la OIT- OMS

Tabla 2. Factores estresantes.

Elementos estresores del trabajo	**Ítems correspondientes a cada grupo**
Clima Organizacional	1,10,11,20
Estructura	2,12,16,24
Territorio	3,15,22
Tecnología	4,14,25
Influencia Del Líder	5,6,13,17
Falta De Cohesión	7,9,18,21
Respaldo del grupo de compañeros	8,19,23

Cada ítem se divide en diferentes factores estresantes presentes en el ambiente laboral cada ítem debe señalar la frecuencia descrita de la fuente de estrés para ello se usará una escala tipo Likert en cada dimensión

- Nunca (1)
- Raras veces (2)
- Ocasionalmente (3)
- Algunas veces (4)
- Frecuentemente (5)
- Generalmente (6)
- Siempre (7)

3.5.1.4 Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas

El Cuestionario de Bienestar Laboral General, es el instrumento encargado de evaluar bienestar laboral y psicosocial, cada escala se remite en dirección de una propia circunstancia laboral. La versión original en español consta de 45 ítems, se divide en dos dimensiones, entre ellas tenemos: bienestar psicosocial y Efectos colaterales; cada una de ellas, presenta sus propios subdimensiones. La mayor puntuación en cada dimensión representa mayor magnitud de presencia en cada uno de los factores. Se establecieron los siguientes puntajes como puntos de corte, para determinar presencia significativa o no significativa de cada uno de los factores:

El factor bienestar psicosocial se agrupa en 3 grupos: Afecto, Competencias y expectativas además de factores como somatización, desgaste, y alineación

Cada fator esta evaluado en una escala de 1 a 7 donde un menor estado de bienestar es representado por 1y un estado de mayor bienestar es representado por 7.

Dimensiones del cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas.

Tabla 3. factores bienestar psicosocial.

DIMENSIONES	NUMERO DE PREGUNTA	ÍTEMS
Escala de afectos	1. Actualmente, en mi trabajo como enfermera/o, siento:	10 ítems
Escala de competencias	2. Actualmente, durante mis turnos de trabajo, siento:	10 ítems
Expectativas	3. En mi trayectoria laboral siento:	22 ítems
Escala De Somatización	4. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:	5 ítems
Escala De Desgaste	4. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:	4 ítems
Escala De Alienación	4. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:	4 ítems

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Tabla 4. Variables de estudio.

Variable	Definición	Valor	Escala de la variable
Sexo	Genero biológico	1 femenino 2 masculino	Nominal
Edad	Edad promedio	Entre 26 años y 60 años	ordinal

Descriptivo:

Tabla 5. Distribución y Genero.

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Área	Centro Quirúrgico	17	17,7
	Cirugía	9	9,4
	Emergencia	15	15,6
	Ginecología	18	18,8
	Medicina Interna	9	9,4
	Pediatría	14	14,6
	Sala de partos	14	14,6
Personal	Auxiliar	31	32,3
	Enfermero	65	67,7
Género	Femenino	88	91,7
	Masculino	8	8,3

Los resultados de la distribución de los profesionales de enfermería en el hospital San Luis de Otavalo indica que la mayoría de personal de enfermero son del género femenino representando alrededor de 91.7% y del género masculino 8.3%,la distribución del personal es de alrededor de 67,7% personal de específicamente de enfermería y 32,3% personal auxiliar, la fuerza laboral está

distribuida por el hospital según las necesidades requeridas por siendo de mayor índice en las áreas de ginecología con 18,8%, centro quirúrgico 17,7% y emergencia con 17,7% siendo las áreas de medicina y cirugía con alrededor de 9,4 % de fuerza laboral presencia de menor índice de personal laboral enfermero y auxiliar respectivamente.

Variable independiente: estrés laboral.

Tabla 6. Nivel de estrés laboral.

Escala de Estrés Laboral OIT – OMS		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés laboral	10	10,4
Moderado nivel de estrés	34	35,4
Alto nivel de estrés laboral	52	54,2
Total	96	100,0

Los resultados del análisis de aplicación de la encuesta de estrés laboral indican como está distribuido el estrés laboral en el personal de salud del hospital san Luis de Otavalo. En donde al menos el 10,4% presenta un nivel bajo de estrés, el 35,4% del personal presenta un nivel moderado, y finalmente alrededor de un 54,2% representa al personal con complicaciones relacionadas al estrés laboral. Dando a entender que existe una mayoría significativa de personal de salud con estrés laboral entre auxiliares y enfermeros de las diferentes áreas del hospital.

Tabla 7. Factores estresantes laborales.

Escala de Estrés Laboral OIT – OMS		
Factores y dimensiones de estrés	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Organización	28	29%
Estructura	26	27%
Tecnología	11	12%
Respaldo	10	11%
Territorio	8	9%
Influencia del líder	7	8%
Cohesión	6	7%
Total	96	100,0

Por medio del análisis del cuestionario de estrés laboral establece las dimensiones de estrés entre ellas las que predominan con mayor índice de dificultad son la de

organización con alrededor de un 29% de complicación en referente en como esta distribuida la organización y el trabajo dentro del personal de salud así mismo la estructura del trabajo de enfermería se ve afectada en un 27%, la tecnología fue un factor importante resaltando un 12% complicaciones de adaptación a las nuevas actualizaciones o programas referentes al trabajo o necesidades del hospital en respaldo con 11% se refiere como existe cierta dificultad en realizar tareas en conjunto o respaldadas por el equipo de enfermería aunque no sea un porcentaje alto existe la incidencia que haber complicaciones al realizar o apoyar en el trabajo del personal enfermero.

Variable dependiente: bienestar laboral.

Tabla 8. Nivel de bienestar psicosocial.

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Escala de afectos	Bajo bienestar emocional	10	10,4
	Estado emocional equilibrado	32	33,3
	Alto bienestar emocional	54	56,3
Escala de competencia	Baja percepción de las competencias	13	13,5
	Percepción moderada de sus competencias	28	29,2
	Alta percepción de las competencias	55	57,3
Escala de expectativas	Expectativas laborales negativas	5	5,2
	Expectativas moderadas	36	37,5
	Expectativas positivas	55	57,3
Escala de somatización	Baja somatización	11	11,5
	Somatización moderada	33	34,4
	Alta somatización	52	54,2
Escala de desgaste	Bajo nivel de desgaste	14	14,6
	Desgaste moderado	28	29,2
	Alto desgaste	54	56,3
Escala de alineación	Baja alineación	10	10,4
	Alineación parcial	35	36,5
	Alta alineación	51	53,1

los resultados del bienestar psicosocial de la aplicación del cuestionario de bienestar laboral el cual se divide en diferentes dimensiones relacionadas al

bienestar psicosocial en el personal de salud del hospital, la primera dimensión sobre la escala de afectos estima que existe alrededor de un 56,3 % del personal que se siente bien en su trabajo de enfermería en relación al 10,4% que no estaría conforme con su situación, en la escala de competencia alrededor de un 57,3% percibe como se siente durante los turnos de trabajo sintiendo en su mayoría un sentimiento de racionalidad y apoyo, referente a las escalas de expectativas se estima que un 57,3% habla de su seguridad en el trabajo y de su futuro laboral sin embargo en la escala de somatización o lo que el trabajo puede causar estima alrededor de un 54,2% del personal que sufre complicaciones referente a trastornos digestivos, dolor de espalda e insomnio donde existe un mayor índice de estas complicaciones derivadas de las horas de trabajo así mismo en la escala de desgaste se estima que un 56,3 sufre alguna complicación referente a la sobrecarga de trabajo y desgaste emocional que este puede producir los turnos de enfermería, y en la escala de alineación se estima un 53,1% de la población de enfermeros y auxiliares que sufren complicaciones referentes a el mal humor y el sentido de frustración durante el trabajo.

Tabla 9. Bienestar laboral.

Escala de bienestar laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel general de bienestar laboral	6	6,3
Nivel moderado complicación de bienestar laboral	37	38,5
Alto nivel complicación bienestar laboral	53	55,2
Total	96	100,0

La escala de bienestar laboral se estima que alrededor del 55,2% de todo el personal de salud enfermeros y auxiliares del hospital san Luis de Otavalo tienen complicaciones referentes al bienestar laboral estas complicaciones según las dimensiones establecidas por el cuestionario sus principales complicaciones serian en lo que el trabajo puede perjudicar en su bienestar diario, así mismo el 38,5 del personal tiene un nivel moderado de complicaciones en su bienestar laboral derivados asimismo de complicaciones físicas y emocionales por los turnos de trabajo.

Inferencial, Cruce de tablas

Variable independiente Estrés laboral

Tabla 10. Estrés laboral + demográfico.

Tabla cruzada = Demográfico + Variable independiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			Total
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	
Área	Centro Quirúrgico	Recuento	0	1	16	17
		% del total	0,0%	1,0%	16,7%	17,7%
	Cirugía	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0,0%	3,1%	6,3%	9,4%
	Emergencia	Recuento	1	1	13	15
		% del total	1,0%	1,0%	13,5%	15,6%
	Ginecología	Recuento	2	5	11	18
		% del total	2,1%	5,2%	11,5%	18,8%
	Medicina Interna	Recuento	2	2	5	9
		% del total	2,1%	2,1%	5,2%	9,4%
	Pediatría	Recuento	4	10	0	14
		% del total	4,2%	10,4%	0,0%	14,6%
	Sala de partos	Recuento	1	12	1	14
		% del total	1,0%	12,5%	1,0%	14,6%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

Los resultados indican los porcentajes de niveles de estrés en las diferentes áreas del hospital san Luis de Otavalo destacando al centro quirúrgico con alrededor del 16,7% del personal con estrés laboral seguido por el área de emergencia con 13,5% de alto nivel de estrés, el área de ginecología cuenta con alrededor de un 11,5% del personal con estrés laboral, las demás áreas cuentan con nivel alto de significancia referente al estrés laboral moderado solo el servicio de cirugía cuenta con un 6,3% del personal con estrés el resto está constituido por un nivel de estrés moderado con un 3,1% el área de medicina interna cuenta con un nivel de estrés moderado del 5,2% son el área de pediatría que cuenta con un nivel bajo de estrés siendo un 4,2% y de 10,4% solo de estrés moderado sin rango alto o presencia de estrés alto en sala de partos el riesgo es moderado con un total de 12,5% y solo el 1% con un nivel alto de estrés.

Tabla 11. Estrés laboral en el personal.

Tabla cruzada = Demográfico + Variable independiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			Total
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	
Personal	Auxiliar	Recuento	6	20	5	31
		% del total	6,3%	20,8%	5,2%	32,3%
	Enfermero	Recuento	4	14	47	65
		% del total	4,2%	14,6%	49,0%	67,7%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

Los resultados dentro del estrés laboral en el personal indican a los auxiliares con un nivel de estrés moderado de un 20,8%, de ahí solo el 5,2% presentan niveles de estrés laboral alto, y el 6,3% no presentan complicaciones relacionadas al estrés laboral.

El personal de enfermería existe al menos un 49% con presencia de estrés laboral alto, un 14.6% de estrés laboral moderado y un 4,2% de bajo nivel de estrés laboral. Se demuestra que el personal enfermero es más afectado en cuestiones de estrés en comparación al personal auxiliar esto debido a las actividades diarias y diferencias laborales que pueden ejercer cada uno de los profesionales en sus áreas de trabajo.

Tabla 12. Estrés laboral género**.**

Tabla cruzada = Demográfico + Variable independiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			Total
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	
Género	Femenino	Recuento	8	33	47	88
		% del total	8,3%	34,4%	49,0%	91,7%
	Masculino	Recuento	2	1	5	8
		% del total	2,1%	1,0%	5,2%	8,3%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

Los resultados de estrés laboral por genero indican al género femenino tiene mayor índice de estrés en relación con el género masculino debido al gran numero estadístico del género femenino, se indica que un 49% tiene un nivel de estrés

laboral alto, un 34, 4% con moderado nivel de estrés y un 8,3% con niveles bajos de estrés en relación con el género masculino donde solo un 5,2% tiene niveles altos de estrés y además de que el 2,1% presente niveles bajos de estrés.

Variable dependiente bienestar psicosocial

Tabla 13. Bienestar laboral + demográfico.

Tabla cruzada = Demográfico + Variable dependiente						
			Escala de bienestar laboral			
			Bajo nivel general de bienestar laboral	Nivel moderado de complicación	Alto nivel de complicación	Total
Área	Centro Quirúrgico	Recuento	0	1	16	17
		% del total	0,0%	1,0%	16,7%	17,7%
	Cirugía	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0,0%	3,1%	6,3%	9,4%
	Emergencia	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	1,0%	14,6%	15,6%
	Ginecología	Recuento	2	5	11	18
		% del total	2,1%	5,2%	11,5%	18,8%
	Medicina Interna	Recuento	2	2	5	9
		% del total	2,1%	2,1%	5,2%	9,4%
	Pediatría	Recuento	2	12	0	14
		% del total	2,1%	12,5%	0,0%	14,6%
	Sala de partos	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0,0%	13,5%	1,0%	14,6%
Total		Recuento	6	37	53	96
		% del total	6,3%	38,5%	55,2%	100,0%

Los resultados de las complicaciones según el bienestar psicosocial dan un resultado donde el área de centro quirúrgico predomina con el 16,7% en un alto nivel de complicación de bienestar psicosocial seguido por el área de emergencia con un porcentaje de 14,6% del personal con un alto índice de complicación además del área de ginecología con índices altos en complicaciones con un 11,5% de todo el personal las áreas de menor complicación son las de: cirugía con un índice de 6,3% de alto índice el área de pediatría no presenta complicaciones de alto relieve solo está representado por complicaciones de nivel intermedio con

un 12,5%, el área de sala de partos así mismo solo se destaca por complicaciones de nivel intermedio con un 13,5% de la población alterada.

Tabla 14. Bienestar psicosocial en el personal.

Tabla cruzada = Demográfico + Variable dependiente						
			Escala de bienestar laboral			
			Bajo nivel general de bienestar laboral	Nivel moderado de complicación	Alto nivel de complicación	Total
Personal	Auxiliar	Recuento	6	19	6	31
		% del total	6,3%	19,8%	6,3%	32,3%
	Enfermero	Recuento	0	18	47	65
		% del total	0,0%	18,8%	49,0%	67,7%
Total		Recuento	6	37	53	96
		% del total	6,3%	38,5%	55,2%	100,0%

Los resultados indican que el personal de enfermería es el principal afectado en relación con el personal auxiliar, el personal de enfermería cuneta con alrededor de 49% de la población afectada en bienestar psicosocial, solo el 6,3% del personal auxiliar cuenta con niveles altos en complicaciones del bienestar psicosocial el mayor porcentaje está demostrado por un riesgo intermedio del 19,8% del personal auxiliar.

Tabla 15. Bienestar psicosocial por género.

Tabla cruzada = Demográfico + Variable dependiente						
			Escala de bienestar laboral			
			Bajo nivel	Nivel moderado complicación	Alto nivel de complicación	Total
Género	Femenino	Recuento	4	36	48	88
		% del total	4,2%	37,5%	50,0%	91,7%
	Masculino	Recuento	2	1	5	8
		% del total	2,1%	1,0%	5,2%	8,3%
Total		Recuento	6	37	53	96
		% del total	6,3%	38,5%	55,2%	100,0%

Los resultados referentes al bienestar psicosocial por genero indican que la población femenina conformada por el 50% sufren complicaciones relacionadas al bienestar psicosocial en comparación al género masculino donde solo el 5,2%

tiene complicaciones altas de bienestar. Además, en el género femenino predominan complicaciones de nivel intermedio con el 37,5% de la población.

Correlación de variables

Tabla 16. Prueba correlación escala afectos.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			Total
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	
Escala de afectos	Bajo bienestar emocional	Recuento	6	4	0	10
		% del total	6,3%	4,2%	0,0%	10,4%
	Estado emocional equilibrado	Recuento	3	28	1	32
		% del total	3,1%	29,2%	1,0%	33,3%
	Alto riesgo emocional	Recuento	1	2	51	54
		% del total	1,0%	2,1%	53,1%	56,3%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

Los resultados indican que al menos el (53,1%) en la escala de afectos está relacionada con los resultados de estrés laboral dando a entender que entre mayor sea el porcentaje de estrés las complicaciones del bienestar psicosocial se verán afectadas en igual significancia, así mismo cuando la tasa de estrés disminuye como por ejemplo en el menor nivel de estrés laboral así mismo el estado psicosocial se verá menos afectado

Tabla 17. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado					
N° de pruebas	**Variable independiente + Variable dependiente**	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
P1	Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	104,322[a]	4	0,000
	Escala de afectos + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

La tabla de chi cuadrado muestra una relación estadística entre las variables analizadas de estrés laboral y de bienestar psicosocial, por medio de la Significación asintótica (bilateral) con 0,000 la relación de la escala de afectos está relacionada con el índice de estrés laboral en un gran porcentaje indicando que la escala de afecto y de cómo se siente el personal de enfermería en su área de trabajo esta intrínsicamente relacionado a la escala de estrés laboral. Cuanto mayor sea el índice de estrés laboral existe un mayor índice de riesgo psicosocial.

Tabla 18. Prueba correlación escala competencia.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de competencia	Baja percepción de las competencias	Recuento	9	4	0	13
		% del total	9,4%	4,2%	0,0%	13,5%
	Percepción moderada de sus competencias	Recuento	0	27	1	28
		% del total	0,0%	28,1%	1,0%	29,2%
	Alta percepción de las competencias	Recuento	1	3	51	55
		% del total	1,0%	3,1%	53,1%	57,3%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

Se estima que alrededor del 53,1% de la percepción de altas competencias esta relaciona con el nivel de estrés laboral alto refiriendo así las complicaciones derivadas a las situaciones durante el turno de trabajo, de igual manera el riesgo moderado de estrés laboral está relacionada a las complicaciones de riesgo medio de bienestar psicosocial.

Tabla 19. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado				
Variable independiente + Variable dependiente	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	128,812[a]	4	0,000
Escala de competencia + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

El análisis total de la prueba chi cuadrado indica una significación asintomática bilateral de 0,000 indicando así una relación estadística de la variable de competencias con el estrés laboral. Estableciendo así una relación significativa de como el estrés laboral puede perjudicar los turnos en el personal de enfermería dando a entender como los factores de estrés estén relacionados a las acciones y diferentes tareas de enfermería, factores como la incompetencia, el sentimiento de fracaso, pesimismo, capacidad en las tareas son dependientes del estado de estrés laboral y como este puede perjudicial.

Tabla 20. Prueba correlación escala de expectativas.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de expectativas	Expectativas laborales positivas	Recuento	4	1	0	5
		% del total	4,2%	1,0%	0,0%	5,2%
	Expectativas moderadas	Recuento	5	30	1	36
		% del total	5,2%	31,3%	1,0%	37,5%
	Expectativas negativas	Recuento	1	3	51	55
		% del total	1,0%	3,1%	53,1%	57,3%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

El nivel alto de estrés laboral perjudica la escala de competencias y de como el personal se ve en su futuro laboral alrededor de un 53,1% de la población de estudio tiene complicaciones relacionadas a la motivación del trabajo o de como siente su trayectoria laboral, existe al menos un 31,3% de índice de riesgo medio relacionado a expectativas moderadas dentro del personal. Así mismo el índice bajo de estrés laboral indica que el personal de enfermería tiene mejores expectativas en su futuro laboral ya que el 4,2% del personal con bajo nivel de estrés relacionado a la escala de expectativas indica que tiene mejores proyecciones relacionadas a su trabajo.

Tabla 21. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado					
N° de pruebas	**Variable independiente + Variable dependiente**	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
P3	Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	100,534[a]	4	0,000
	Escala de expectativas + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

El análisis total de chi cuadrado sobre las variables de estrés laboral y de expectativas estima la Significación asintótica (bilateral) con un resultado de 0,000 que mientras mayor sea el porcentaje de estrés laboral mayor complicación existe relacionado a como se siente el personal de enfermería en base a su trayectoria laboral sobre todo en factores como motivación por el trabajo y rendimiento profesional que influirá negativamente en cómo se siente el personal tanto enfermero como auxiliar.

Tabla 22. Prueba correlación escala de somatización.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de somatización	Baja somatización	Recuento	8	3	0	11
		% del total	8,3%	3,1%	0,0%	11,5%
	Somatización moderada	Recuento	2	29	2	33
		% del total	2,1%	30,2%	2,1%	34,4%
	Alta somatización	Recuento	0	2	50	52
		% del total	0,0%	2,1%	52,1%	54,2%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

La escala de somatización evalúa como el trabajo puede influir en diferentes síntomas perceptibles un 52,1% del personal estima que siente varias complicaciones como trastorno digestivo o dolores de cabeza esto además se encuentra en relación con el alto índice de estrés laboral mientras que a menor escala de estrés laboral la escala o percepción de problemas por el trabajo tiende a disminuir significativamente.

Tabla 23. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado				
Variable independiente + Variable dependiente	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	124,484[a]	4	0,000
Escala de somatización + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

La prueba de chi cuadrado indica una relación significativa de Significación asintótica (bilateral) de 0,000 estableciendo la relación entre ambas variables de estudio tanto el estrés laboral con la escala de somatización y como diferentes complicaciones relacionadas por causa del trabajo y ciertos factores de estrés puedes ser perjudiciales a medida incrementa la tasa de estrés en el personal.

Tabla 24. Prueba correlación escala de desgaste.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de desgaste	Bajo nivel de desgaste	Recuento	9	5	0	14
		% del total	9,4%	5,2%	0,0%	14,6%
	Desgaste moderado	Recuento	1	25	2	28
		% del total	1,0%	26,0%	2,1%	29,2%
	Alto desgaste	Recuento	0	4	50	54
		% del total	0,0%	4,2%	52,1%	56,3%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

La escala de desgaste relacionada al estrés laboral estima alrededor de un 52,1% en desgaste por el trabajo que ejerce tanto los enfermeros como auxiliares se determina un alto índice en complicaciones como la sobrecarga de trabajo el desgaste emocional y el agotamiento físico y como está en dependencia de los factores estresantes.

Tabla 25. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado					
N° de pruebas	**Variable independiente + Variable dependiente**	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
P5	Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	114,523[a]	4	0,000
	Escala de desgaste + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

El análisis de correlación de chi cuadrado indica una relación del estrés laboral con la escala de desgaste de bienestar psicosocial con una significancia bilateral de 0,000 con un valor de chi cuadrado de Pearson de 114,523 indicando una relación estadística significativa entre ambas variables con 4 grados de libertad

Tabla 26. Prueba de correlación escala de alineación.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de alineación	Baja alineación	Recuento	8	2	0	10
		% del total	8,3%	2,1%	0,0%	10,4%
	Alineación parcial	Recuento	2	30	3	35
		% del total	2,1%	31,3%	3,1%	36,5%
	Alta alineación	Recuento	0	2	49	51
		% del total	0,0%	2,1%	51,0%	53,1%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

En la escala de alineación sobre las complicaciones derivadas del trabajo establece que un 51% de la población tiene dichas complicaciones en relación con el nivel de estrés laboral. Mientras mayor sea el índice de estrés laboral las complicaciones como el mal humor y frustración dentro del trabajo se verán incrementadas significativamente.

Tabla 27. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado					
N° de pruebas	**Variable independiente + Variable dependiente**	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
P6	Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	127,882[a]	4	0,000
	Escala de alineación + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

El análisis del chi cuadrado de la variable de lineación con estrés labora establece una relación por Significación asintótica (bilateral) de 0,000 de un valor de Pearson con 127,882 indicando así una relación significativa entre las variables de alineación con el estrés laboral.

Tabla 28. Prueba de correlación estrés laboral y bienestar psicosocial.

Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente						
			Escala de Estrés Laboral OIT – OMS			
			Bajo nivel de estrés laboral	Moderado nivel de estrés	Alto nivel de estrés laboral	Total
Escala de bienestar laboral	Bajo nivel general de complicación	Recuento	5	1	0	6
		% del total	5,2%	1,0%	0,0%	6,3%
	Nivel moderado de complicación	Recuento	4	32	1	37
		% del total	4,2%	33,3%	1,0%	38,5%
	Alto nivel de complicación	Recuento	1	1	51	53
		% del total	1,0%	1,0%	53,1%	55,2%
Total		Recuento	10	34	52	96
		% del total	10,4%	35,4%	54,2%	100,0%

La prueba de relación entre ambas variables establece que mientras mayor sea el índice de estrés laboral mayor complicación existe en el bienestar psicosocial demostrando que el 53,1% del personal enfermero al verse en situaciones derivadas del estrés mayor es el índice de complicaciones relacionadas al bienestar psicosocial así mismo el 33,3% indica un riesgo moderado o medio de complicación siendo de igual manera dependiente del nivel moderado de estrés laboral.

Tabla 29. Prueba de chi cuadrado.

Prueba de Chi- Cuadrado					
N° de pruebas	**Variable independiente + Variable dependiente**	**Descripción**	**Valor**	**df**	**Significación asintótica (bilateral)**
P7	Tabla cruzada = Variable independiente + Variable dependiente	Chi Cuadrado de Pearson	117,650[a]	4	0,000
	Escala de bienestar laboral + Escala de Estrés Laboral OIT – OMS	N° de casos válidos	96		

La prueba de chi cuadrado indica un valor de Pearson de 117,650 con 4 grados de libertad y una significancia asintótica bilateral de 0.000. Este valor indica que hay una relación estadística significativa en las dos variables de estudio tanto el estrés laboral como el bienestar psicosocial en donde se determina que el índice de estrés laboral puede determinar el índice de bienestar psicosocial y como el estrés laboral puede perjudicar en significancia el bienestar significando así que mientras más alto sea el valor de estrés laboral menor será el bienestar percibido por el personal enfermero y auxiliar del hospital san Luis de Otavalo.

Tabla 30. puntajes medios de cuestionario de bienestar laboral y propiedades psicométricas.

Factor bienestar psicosocial		**Factor competencias**		**Factor Somático**	
Ítems	**Media**	**Ítems**	**Media**	**Ítems**	**Media**
Entre insatisfacción (1) y satisfacción (7)	6	Entre Insensibilidad (1)Y Sensibilidad (7)	6	Trastornos digestivos	3
Entre Inseguridad (1) Y Seguridad (7)	6	Entre Irracionalidad (1) Y Racionalidad (7)	6	Dolores de Cabeza	4
Entre Intranquilidad (1) Y Tranquilidad (7)	6	Entre Incompetencia (1) Y Competencia (7)	6	Alteraciones del sueño	4
Entre Impotencia (1) Y Potencia (7)	6	Entre Inmoralidad (1) Y Moralidad (7)	6	Dolores de espalda	4
Entre Malestar (1) Y Bienestar (7)	6	Entre Maldad (1) Y Bondad (7)	6	Tensiones musculares	4
Entre Desconfianza (1) Y Confianza (7)	6	Entre Fracaso (1) Y Éxito (7)	6	Sobrecarga de trabajo	3
Entre Incertidumbre (1) Y Certidumbre (7)	6	Entre Incapacidad (1) Y Capacidad (7)	6	Agotamiento físico	3
Entre Confusión (1) Y Claridad (7)	6	Entre Pesimismo (1) Y Optimismo (7)	6	Mal humor	3

Entre Desesperanza (1) Y Esperanza (7)	6	Entre Ineficiencia (1) Y Eficiencia (7)	6	Trato despersonalizado	2
Entre Dificultad (1) Y Facilidad (7)	6	Entre Inutilidad (1) Y Utilidad (7)	6	frustración	2

Relación entre el estrés laboral y el bienestar psicosocial

Al evaluar la relación entre el estrés laboral y el bienestar emocional y físico podemos analizar que los puntajes del factor bienestar psicosocial por estrés en agotamiento fue de 6 despersonalización 5 y realización personal 5; factores estresantes el agotamiento fue de 5, despersonalización 5 y realización personal 5 y factor somático agotamiento 4 despersonalización 3 y realización personal 4 puntos.

4.2. DISCUSIÓN

Mediante un estudio no experimental de carácter cuantitativo y correlacional entre las variables de estrés laboral y bienestar psicosocial en el personal de enfermería, el estudio se realizó en el Hospital San Luis De Otavalo durante el periodo Marzo - Agosto 2024 que utilizo al personal de enfermería (enfermeros y auxiliares) donde el 67.7% son del personal de enfermería y el 32.3% corresponde al personal auxiliar, de entre todo el personal 91.7% eran mujeres y solo el 8.3% son hombres.

En la revisión literaria existen algunos antecedentes que si relacional explícitamente el estrés laboral con el bienestar psicosocial por ejemplo en el estudio de Cueva et al. (2023) donde establece que al menos un 63% presentan un nivel bajo de complicaciones en el trabajo relacionado a factores de estrés sin embargo el 80% presentan niveles muy altos de estrés laboral relacionado con la sobrecarga de tareas en conclusión es imprescindible analizar el alto índice de estrés laboral según las tareas a ejercer y como las demandas o exigencias de tareas pueden ser perjudiciales si se sobrepasa la demanda requerida.

En el hospital san Luis de Otavalo según el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS establece que existe un porcentaje de al menos 54,2% del personal que presenta índices altos en el nivel de estrés además de que existe un grupo de la población vulnerable con un riesgo moderado de 35,4 % y finalmente alrededor de un 10,4 % de todo el personal con bajo nivel de estrés mediante un análisis estudiado y analizado por medio de la escala de Likert donde el promedio de

puntaje fue de 1 a 7 donde la escala menor de 5 representaba una alteración en las condiciones de estrés y superior a 6 representaba estabilidad y ningún singo de estrés aparente a través de diferentes dimensiones como clima organizacional y de estructura las cuales fueron la me mayor proporción en comparación con otras variables .

En referente al bienestar psicosocial se da a conocer en diversos estudios como el de Yánez y Moreta (2020) en su publicación "Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador" tiene como principal objetivo Conocer la predictibilidad del Bienestar Psicológico y Subjetivo en el Bienestar Laboral en una muestra de profesionales sanitarios del Ecuador.

El estudio del bienestar psicosocial se realizado mediante el análisis del cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas donde se puede verificar diferentes dimensiones sobre el bienestar psicosocial y estrés laboral en la primera escala de afecto al menos el 56% del total del personal refiere mantener un nivel de satisfacción laboral alto mientras que la escala de competencias indica que el 57.3% mantiene ligeras complicaciones durante los turnos o jornadas laborales en donde sentimientos como inmoralidad, falta de apoyo, incapacidad o pesimismo son de los principales complicaciones en el bienestar laboral de enfermería. Existe un nivel alto en complicaciones del bienestar laboral en las escalas de somatización, desgaste y alineación esto se refiere como el personal de enfermería siente a causa del trabajo y como sus efectos como los trastornos digestivos, dolores de cabeza e insomnio puede afectar la jornada laboral y el bienestar del personal

Este estudio sobre el estrés demuestra una estrecha relación de dependencia sobre el estrés laboral y el bienestar psicosocial cuando se realizó el estudio de ambas variables destacan Las puntuaciones del factor bienestar psicosocial, el factor habilidades y el factor somático de agotamiento, despersonalización y desempeño personal fueron similares entre los grupos, y hubo diferencias entre las puntuaciones del factor bienestar psicosocial y el estrés laboral provocado por estrés laboral. Estadísticamente hablando existen relaciones significativas en diferentes actividades y acciones del bienestar psicosocial.

En este estudio hubo limitaciones en el análisis sociodemográfico entre la edad, y demás datos personales, además de que los datos recolectados son de carácter estadístico solo de estudio y no de divulgación de datos personales al público general, el tipo de diseño del estudio solo es observacional por lo que ninguno de las variables pudo ser modificada sin embargo al ser observacional y analítico permite relacionar diversas asociaciones entre el estrés laboral y bienestar psicosocial.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa del estrés laboral con el bienestar psicosocial que establece que mientras más alto sea el nivel de estrés el bienestar psicosocial del personal se verá afectado tanto física y emocionalmente.
- Se encontró diferentes niveles de estrés laboral en el personal de enfermería y personal auxiliar desde bajo nivel, nivel intermedio y nivel máximo de estrés laboral, debido a diferentes dimensiones evaluadas en el cuestionario de estrés laboral y en el análisis de los datos encontrados.
- Mediante el análisis de los datos estadísticos se encontró diversos factores relacionas al estrés laboral y bienestar psicosocial factores de insatisfacción, inseguridad intranquilidad e impotencia además de la sobrecarga laboral y como está influye en algunos factores estresantes.
- Se identifico diferentes áreas dentro del hospital con mayor índice de estrés laboral y complicaciones relacionadas al bienestar psicosocial entre ellas destaca el servicio de centro quirúrgico, el servicio de emergencias, y el servicio de ginecología en estas áreas representan un mayor índice de vulnerabilidad en estrés laboral y riesgos psicosociales.

5.2. RECOMENDACIONES

- La institución debe implementar acciones de afrontamiento en estrés laboral actividades recreativas para el personal y estructura del bienestar psicológico y bienestar emocional.
- La institución de salud debe priorizar actividades para el manejo del estrés y bienestar laboral además para el equilibrio de la salud mental y física.
- Establecer canales de comunicación efectivos y transparentes o de sugerencias para la administración para que el personal pueda expresar sus preocupaciones y sentir que son escuchados por la gerencia, lo que puede reducir sentimientos de inseguridad e impotencia.

- Implementar un sistema de rotación de personal para que aquellos que trabajan en áreas de alta presión tengan la oportunidad de trabajar temporalmente en áreas de menor estrés, favoreciendo el equilibrio mental y emocional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aspiazu, E. (2023). http://www.scielo.org.ar/. Obtenido de TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CUIDADO EN ARGENTINA: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002

Beteta, J. G. (2021). Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000300010

Erquicia, A. B. (2020). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un. Ecuador. Obtenido de http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/202/283

Mitchell, M. (2020). https://www3.paho.org/. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

OIT. (2021). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.

OMS. (2020). Obtenido de https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions

Pardo, A. (2020). UNIDAD DE HUMANIDADES Y ÉTICA MÉDICA. Obtenido de https://www.unav.edu/web/unidad-de-humanidades-y-etica-medica/material-de-bioetica/que-es-la-salud

Porto, P. (2021). Definición de condición de trabajo . Obtenido de https://definicion.de/condicion-de-trabajo/

Prado, J. C. (2018). Riesgos biosanitarios del personal de Enfermería. Obtenido de https://www.codem.es/Adjuntos/CODEM/Documentos/Informaciones/Publico/7e040f14-0bea-421f-b327-440fe67f3617/AD8496B2-1A69-4CE0-A056-F532534F10DA/f9abfee0-1698-4d14-9c88-39ceac7fcf80/Riesgoslaborales.

Ramón, C. C. (2021). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD. Obtenido de https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf

Roja. (2014). Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología de la Universidad de Sevilla. Obtenido de Dialnet-ConstruccionYValidacionDelCuestionarioGClinicParaM-5035956.pdf

Salvador, I. R. (2022). https://psicologiaymente.com/. Obtenido de https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg

Silva, A. d. (2020). El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200020

Suárez, B. C. (2024). Riesgos laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida. Obtenido de https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/

Vásquez, O. (2020). Obtenido de file:///C:/Users/User/Desktop/Dialnet-FactoresDeRiesgoPsicosocialQueAfectanALosProfesion-6986237.pdf

Zepeda, L. M. (2021). RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. Obtenido de https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de predefensa del TIC.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE ENFERMERÍA

ACTA

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

ESTUDIANTE:	PORTILLA CARLOSAMA ANERSON PAUL	**CÉDULA DE IDENTIDAD:**	1004798177
PERIODO ACADÉMICO:	Cohorte Septiembre 2023 a agosto 2024		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. MAYRA MARIBEL CHAPI CHANDI	**DOCENTE TUTOR:**	MSC. MIRIAM LUCÍA VILLACORTE MÉNDEZ
DOCENTE:	MSC. MAYRA CAROLINA CORTES MORALES		
TEMA DEL TIC:	"ESTRÉS LABORAL RELACIONADO CON EL BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA"		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	7,67	Reformular el tercer objetivo específico
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	
3	METODOLOGÍA	8,33	Fortalecer en la exposición las técnicas e instrumentos de investigación
4	RESULTADOS	8,00	Incluir tabla de nivel de estrés y de acuerdo a las variables
5	DISCUSIÓN	7,00	argumentar y relacionar con antescedentes de investigación
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	8,33	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,67	Revisión de guia metodológica

Obteniendo una nota de: 8,27 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 miércoles, 9 de octubre de 2024

MSC. MAYRA MARIBEL CHAPI CHANDI
PRESIDENTE TRIBUNAL

MSC. MIRIAM LUCÍA VILLACORTE MÉNDEZ
DOCENTE TUTOR

MSC. MAYRA CAROLINA CORTES MORALES
DOCENTE

Anexo 2. Informe del abstract por parte de idiomas

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET

NAME: Anderson Paul Portilla Carlosama
DATE: 21 de octubre de 2024
Topic: "Workplace Stress and Its Relation to the Psychosocial Well-being of Nursing Staff".

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 ■	GOOD: 1,5 ☐	AVERAGE: 1 ☐	LIMITED: 0,5 ☐
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 ■	GOOD: 1,5 ☐	AVERAGE: 1 ☐	LIMITED: 0,5 ☐
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 ■	GOOD: 1,5 ☐	AVERAGE: 1 ☐	LIMITED: 0,5 ☐
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 ☐	GOOD: 1,5 ■	AVERAGE: 1 ☐	LIMITED: 0,5 ☐
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 ☐	GOOD: 1,5 ■	AVERAGE: 1 ☐	LIMITED: 0,5 ☐
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9		

Anexo 3. Certificado del abstract por parte de idiomas

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autoras: Anderson Paul Portilla Carlosama
Fecha de recepción del abstract: 20 de octubre de 2024
Fecha de entrega del informe: 21 de octubre de 2024

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 la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente

Firmado electrónicamente por: MARTHA ARACELLY VIVEROS ALMEIDA

MA. Martha Viveros
Docente responsable del
CIDEN

2

Anexo 4. Gráficos estadísticos.

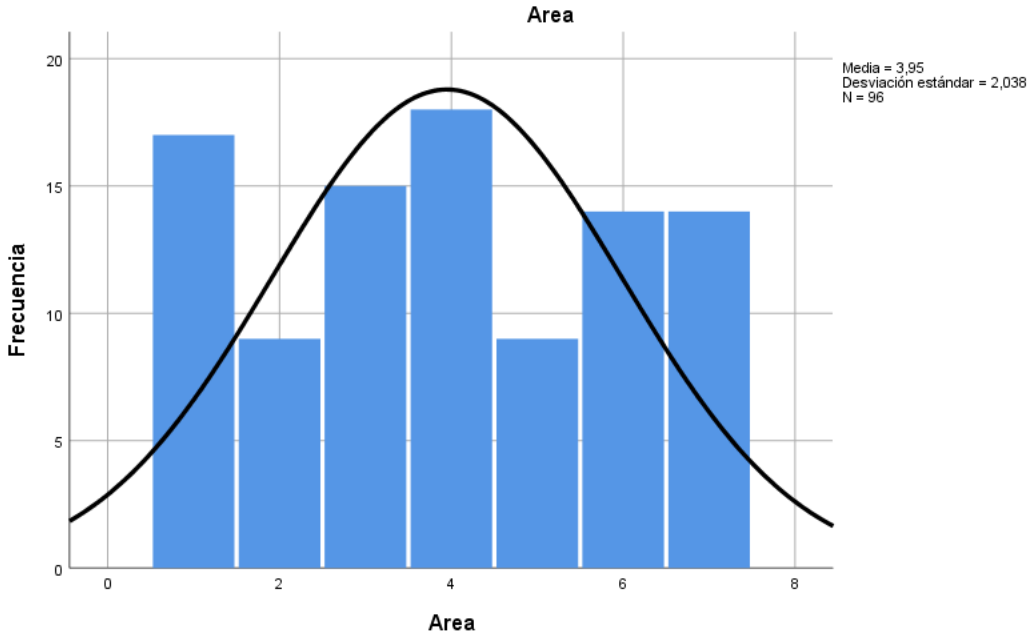

Figura 1. Área

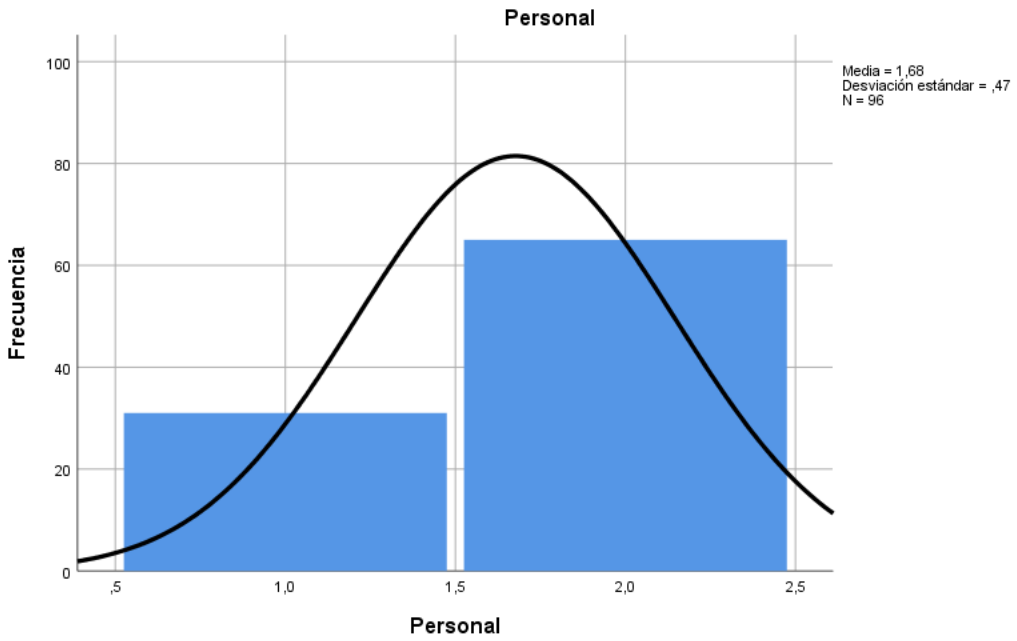

Figura 2. Personal

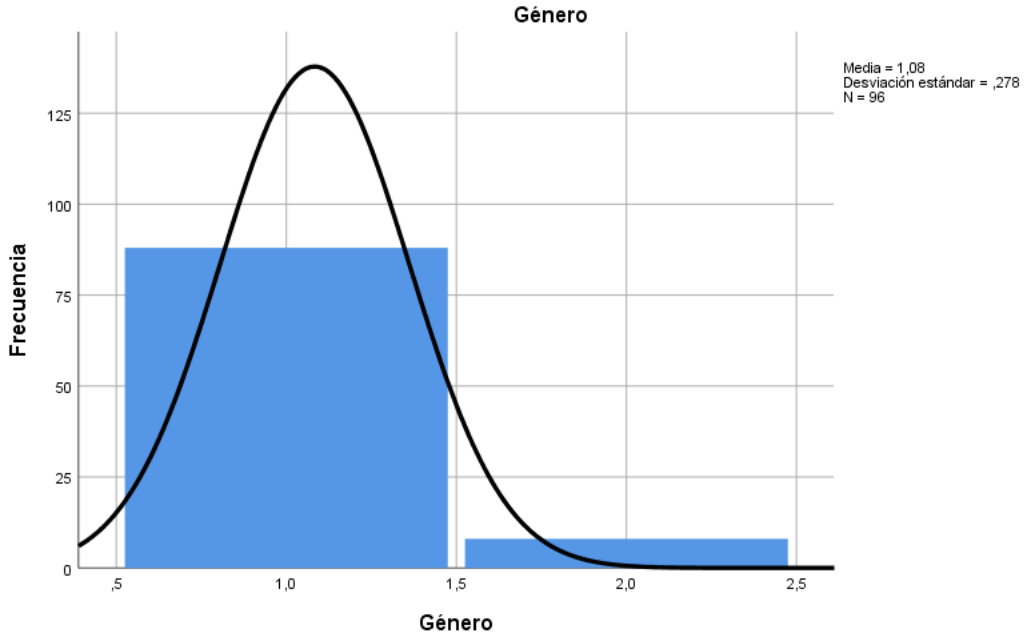

Figura 3. Genero.

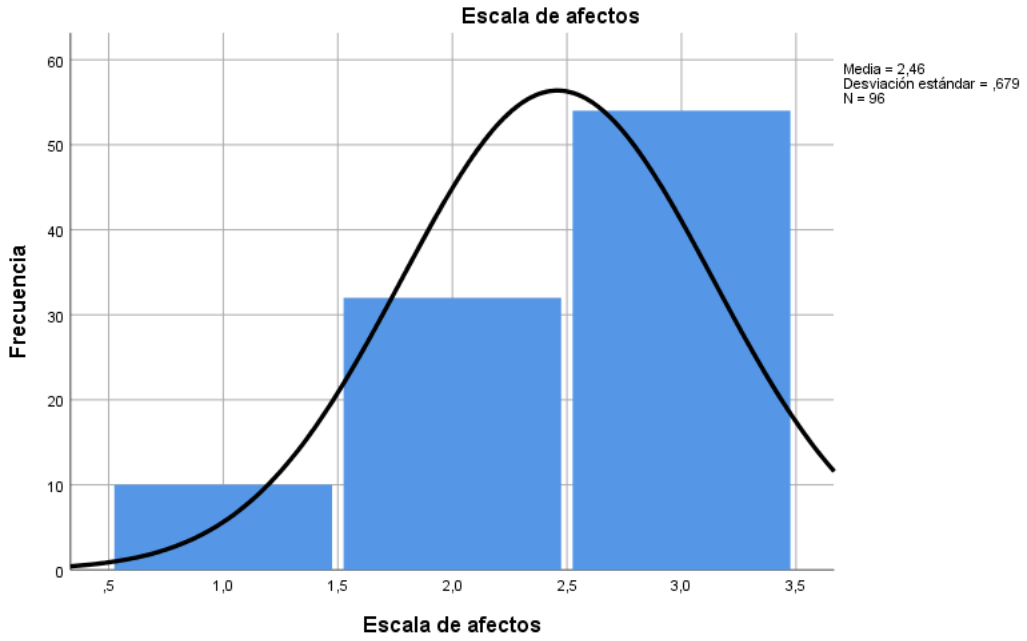

Figura 4. Escala de afecto

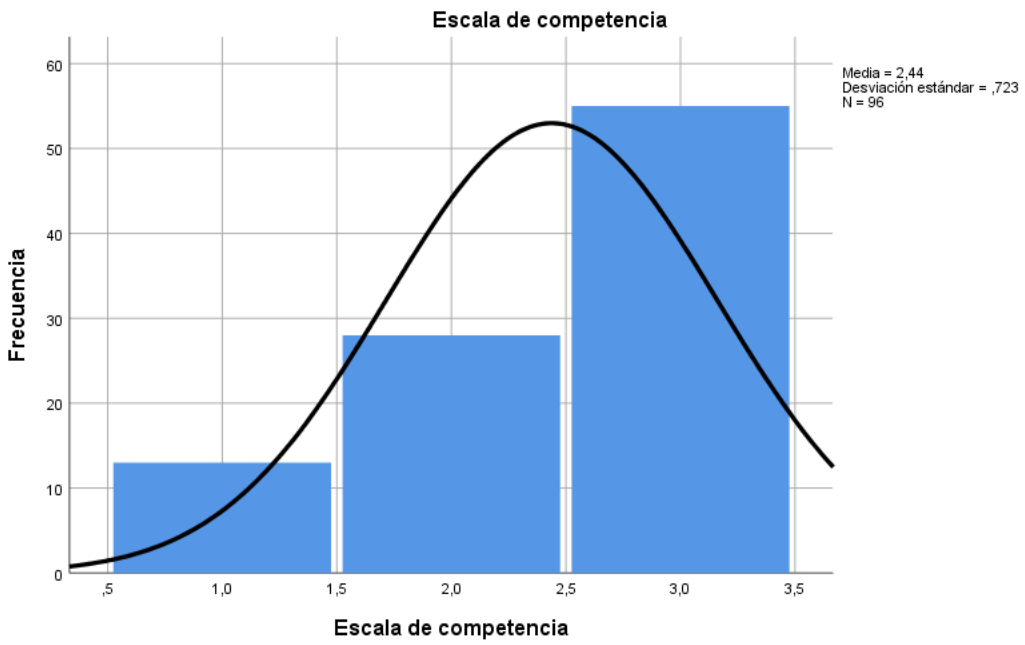

Figura 5. Escala de competencia.

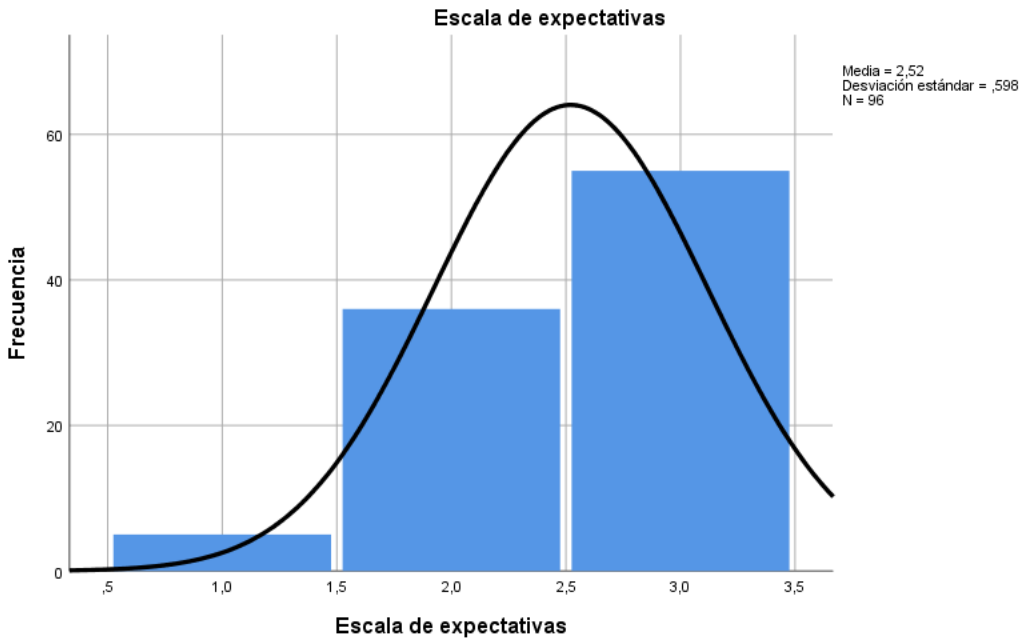

Figura 6. Escala de expectativa

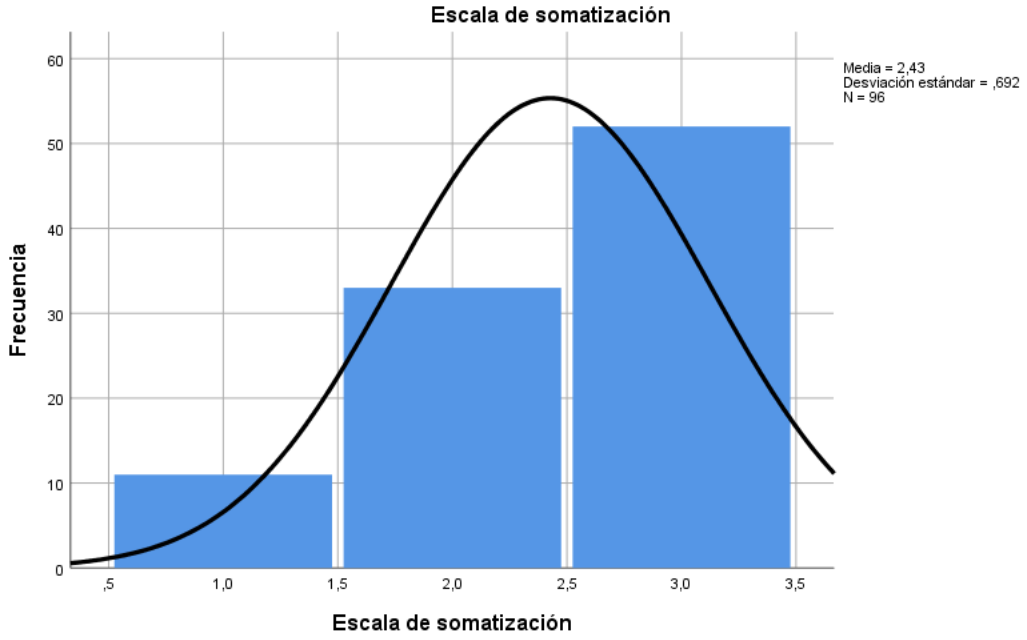

Figura 7. Escala de somatización

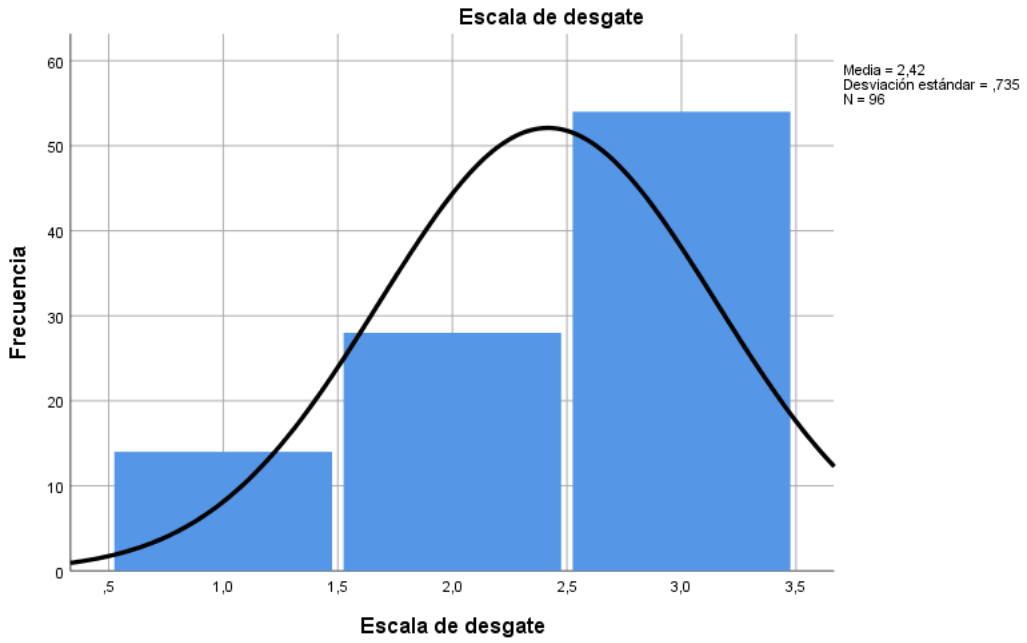

Figura 8. Escala de desgate

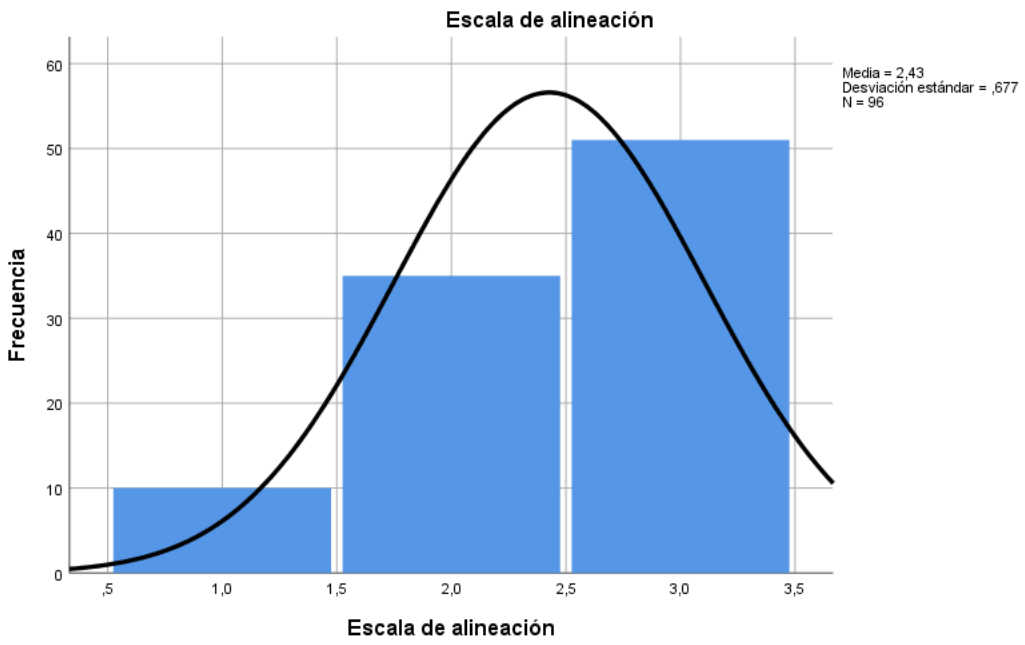

Figura 9. Escala de alineación

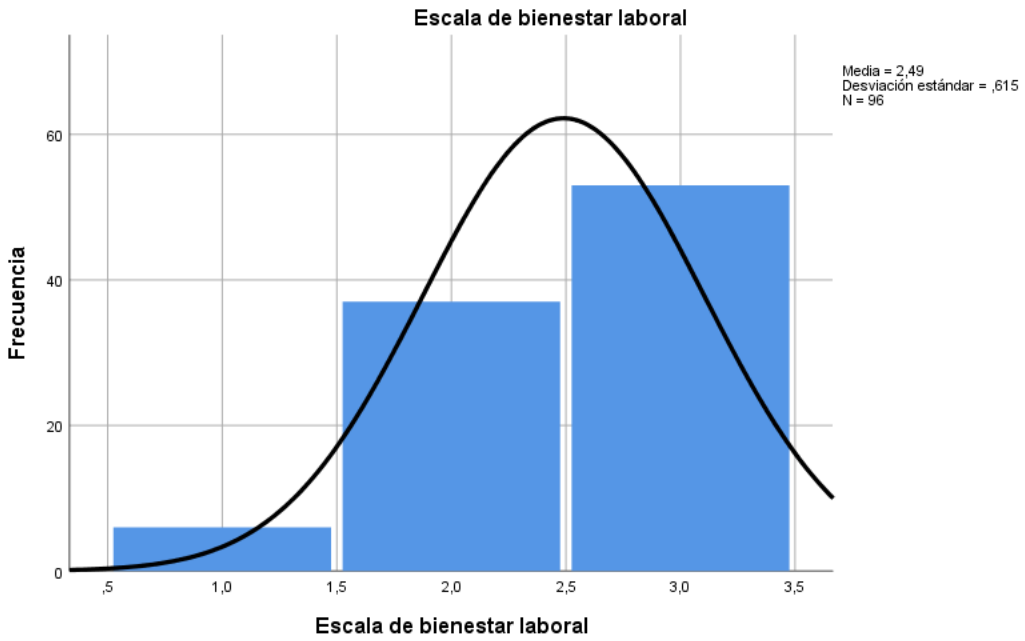

Figura 10. Escala de bienestar laboral.

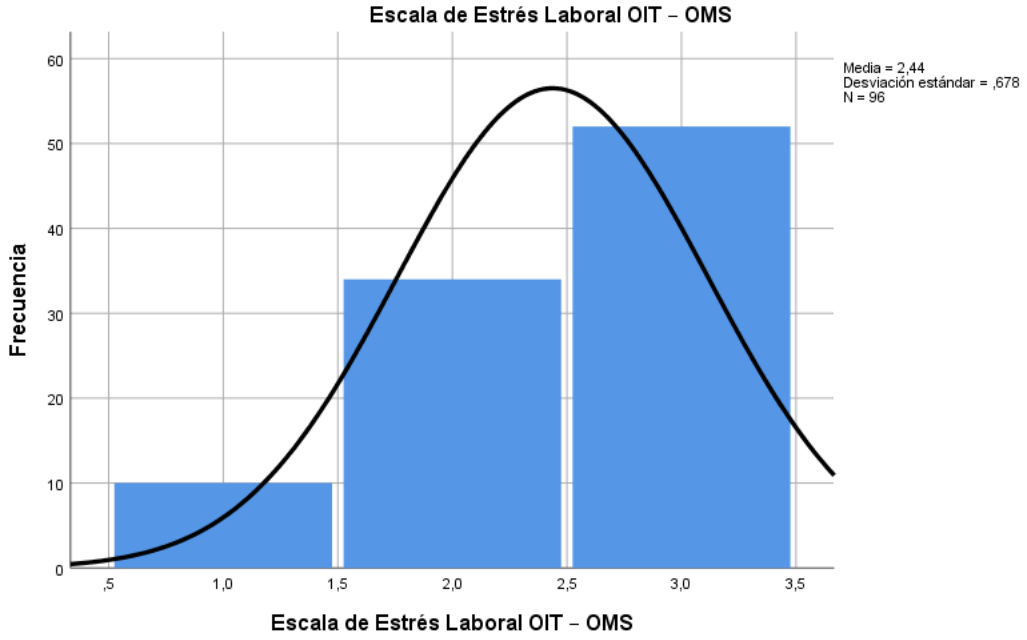

Figura 11. Escala de estrés laboral

Anexo 5. Cuestionario de Bienestar Laboral.

Tema: "Estrés Laboral relacionado con el bienestar psicosocial del personal de Enfermería."

En el siguiente cuestionario se mide mediante escalas diferentes situaciones que remite en dirección de una percepción propia de la circunstancia laboral. A continuación, se presenta un listado de situaciones o escenarios que reúne características y propiedades relacionadas al estrés y bienestar laboral según el trabajo de enfermería.

Instrucción: Seleccione con un **círculo o X** cada recuadro:

1 significa poco o nada satisfecho y 7 significa nivel máximo de satisfacción.

1	2	3	4	5	6	7

1. Actualmente, en mi trabajo como enfermera, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

2. Actualmente, durante mis turnos de trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad

Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

3. En mi trayectoria laboral siento:

	Baio						alto
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi participación en la decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7

El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7

4. actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

	Nunca						Siempre
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7

	Nunca						Siempre
Sobrecarga De Trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Desgaste Emocional	1	2	3	4	5	6	7
Agotamiento Físico	1	2	3	4	5	6	7
Saturación Mental	1	2	3	4	5	6	7

Mal humor	1	2	3	4	5	6	7
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7
Frustración	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 5. Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo con la escala que se presenta a continuación:

NO	PREGUNTAS	FRECUENCIA						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							