



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

**Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Ministerio de
Salud Pública del Distrito 09d24, Durán.**

AUTOR:

Vargas Cobos, Marlon Alejandro

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TUTORA:

Silva Lima, Norma Esperanza, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
24 de febrero, 2025**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACIONES

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Lcdo. Vargas Cobos, Marlon Alejandro**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Silva Lima, Norma Esperanza, Mgs

REVISOR(ES)

Lic. Ocaña Ocaña, Andrea Jazmín PhD.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Loaiza Cucalon, Ricardo Alberto Mgs

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Vargas Cobos, Marlon Alejandro

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán**, previo a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2025

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**MARLON ALEJANDRO
VARGAS COBOS**

Vargas Cobos, Marlon Alejandro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Vargas Cobos, Marlon Alejandro

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo** titulada: “**Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 24 días del mes de febrero del año 2025

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**MARLON
ALEJANDRO
VARGAS COBOS**

Vargas Cobos, Marlon Alejandro



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INFORME DE COMPILATIO**

TEMA: Estrés laboral en los profesionales de enfermería del ministerio de salud pública del distrito 09d24, Durán.

MAESTRANTE: Vargas Cobos, Marlon Alejandro

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, I

COHORTE



**ELABORADO POR: Silva Lima, Norma Esperanza, Mgs
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

AGRADECIMIENTO

Agradezco con amor infinito a Dios y a mis padres que se encuentran en el cielo desde donde recibo su apoyo y la guía del camino correcto.

Agradezco a mi tutor y a todos los docentes por su valioso aporte y conocimiento brindado a lo largo de mi preparación académica, quienes con su paciencia han logrado dotarnos de sus aprendizajes.

Al personal que labora de enfermería que labor en el Ministerio de Salud Pública en el Distrito 09d24, Duran, por su apoyo y colaboración en el desarrollo de esta tesis.

MARLON ALEJANDRO, VARGAS COBOS

DEDICATORIA

Con mucho amor esta tesis a mi madre, quien fue mi inspiración siempre para esforzarme a diario. También a una persona especial que ha sido mi fortaleza para cumplir este objetivo la Sra. Hadita Vera Martínez por su apoyo incondicional y dedicación he logrado una meta más en mi vida profesional.

A mi familia por su cariño, comprensión y fortaleza brindada durante toda mi carrera universitaria. Mis logros son sus logros.

MARLON ALEJANDRO, VARGAS COBOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
Planteamiento de la investigación	3
Objeto de estudio.....	3
Campo de acción.....	3
Planteamiento del problema	4
Formulación del problema	7
Justificación	7
Preguntas de investigación	9
Hipótesis	10
Hipótesis 1.....	10
Objetivos de la investigación.....	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
CAPÍTULO 1.....	11
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	11
1.1 Estrés Laboral	11
1.2 Síntomas de estrés laboral.....	13
1.3 Fases del estrés en el personal de enfermería.....	14
1.4 Tipos de estrés laboral.....	15
1.5 Niveles de estrés laboral	16
1.6 Factores de riesgo.....	17
Factores Ambientales	17
Factores interpersonales	17
CAPÍTULO 2.....	20
MARCO REFERENCIAL	20
Marco Legal	23
Constitución Política del Ecuador	23
Código de Trabajo.....	24
Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo - Decreto Ejecutivo 2393.....	24
CAPÍTULO 3.....	26
MARCO METODOLÓGICO	26
3.1 Enfoque de la investigación.....	26

3.2	Tipo de investigación	26
3.4	Método de la investigación.....	27
3.5	Variables de investigación Variable dependiente.....	27
	Variable independiente.....	27
3.7	Población y muestra de la investigación	30
3.7.1	Población.....	30
3.8	Técnica de recolección de la información.....	31
3.9	Instrumento de recolección de información.....	31
	Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS	31
	Escala sintomática de estrés SEPPO-ARO Autor original: Seppo Aro.....	33
3.10	Procedimiento de recolección de la información	34
3.11	Consideraciones éticas	35
3.12	Procesamiento de datos.....	35
3.13	Análisis de los resultados.....	36
	Pregunta N°1. ¿Cuál es su edad?.....	36
	Pregunta N°2. ¿Cuál es su antigüedad laboral?	37
	Pregunta 3. ¿Cuántos empleos posee usted?.....	38
	Pregunta N°4. ¿Cuál es un nivel de formación?.....	39
	Pregunta N°5. ¿En qué turno usted labora?.....	40
3.13.1	Determinación de los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran	41
3.13.1.1	Clima organizacional	41
3.13.1.2	Cultura organizacional.....	44
3.13.1.3	Gestión de recursos humanos.....	46
3.13.1.4	Tecnología	48
3.13.1.5	Liderazgo y dirección	50
3.13.1.6	Factores intrínsecos.....	52
3.13.1.7	Condiciones ambientales de trabajo.....	54
3.13.2	Análisis de las consecuencias del estrés laboral en la salud física, mental y conductuales del personal de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran.	57
	Pregunta N°1. ¿Siente acidez o ardor en el estómago?.....	57
	Pregunta N°2. ¿Usted tiene pérdida de apetito?.....	58
	Pregunta N°3. ¿Usted siente deseos de vomitar?	59
	Pregunta N°4. ¿Siente usted dolores abdominales?	60
	Pregunta N°5. ¿Usted tiene diarreas u orina frecuentemente?.....	61
	Pregunta N°6. ¿Usted tiene dificultades para quedarse dormido?.....	62
	Pregunta N°7. ¿Usted tiene pesadillas?.....	63
	Pregunta N°8. ¿Usted sufre de dolores de cabeza?	64
	Pregunta N°9. ¿Usted tiene disminución del deseo sexual?.....	65

	X
Pregunta N°10. ¿Usted tiene mareo?	66
Pregunta N°11. ¿Usted tiene palpitación o latido irregular del corazón?.....	67
Pregunta N°12. ¿Usted tiene sudoración y/o temblor?.....	68
Pregunta N°13. ¿Usted tiene falta de aire sin haber realizado ejercicio?.....	69
Pregunta N°14. ¿Usted tiene falta de energía o depresión?.....	70
Pregunta N°15. ¿Usted tiene fatiga?.....	71
Pregunta N°16. ¿Usted tiene nerviosismo?	72
Pregunta N°17. ¿Usted tiene irritabilidad?.....	73
CAPÍTULO 4.....	76
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	76
Fundamentación	78
Objetivos de la propuesta	79
Estructura de la propuesta	79
Plan de acción de medidas preventivas más efectivas para contribuir a minimizar el estrés laboral	80
Información y divulgación de plan de intervención	83
Talleres del plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del profesional de enfermería	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS.....	91
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores del estrés psicosocial	18
Tabla 2 Operacionalización de las variables	28
Tabla 3 Población de estudio	30
Tabla 4 Ítems de los factores de estrés laboral.....	32
Tabla 5 Niveles de estrés	32
Tabla 6 Edad de los encuestadores.....	36
Tabla 7 Antigüedad laboral.....	37
Tabla 8 Posee más de un empleo	38
Tabla 9 Nivel de Formación.....	39
Tabla 10 Turno en el que labora	40
Tabla 11 Resultado para el nivel clima organizacional.....	41
Tabla 12 Nivel de estrés factor clima organizacional	43
Tabla 13 Cultura organizacional	44
Tabla 14 Nivel de estrés factor cultura organizacional	45
Tabla 15 Gestión de Recursos Humanos	46
Tabla 16 Nivel de estrés factor gestión de recursos humanos.....	47
Tabla 17 Tecnología.....	48
Tabla 18 Nivel de estrés factor tecnología.....	49
Tabla 19 Liderazgo y Dirección.....	50
Tabla 20 Nivel de estrés factor liderazgo.....	51
Tabla 21 Factores intrínsecos.....	52
Tabla 22 Nivel de estrés por factores intrínsecos.....	53
Tabla 23 Factor condiciones ambientales de trabajo	54
Tabla 24 Nivel de estrés por condiciones ambientales de trabajo.....	55
Tabla 25 Acidez o ardor en el estomago	57
Tabla 26 Pérdida de apetito.....	58
Tabla 27 Siente deseos de vomitar.....	59
Tabla 28 Siente dolores abdominales.....	60
Tabla 29 Tiene diarreas u orinas frecuentemente.....	61
Tabla 30 Tiene dificultades para quedarse dormido	62
Tabla 31 Tiene pesadillas.....	63
Tabla 32 Tiene dolor de cabeza	64
Tabla 33 Diminución del deseo sexual	65
Tabla 34 Tiene mareo	66
Tabla 35 Tiene palpitación o latido irregular del corazón	67
Tabla 36 Tiene sudoración excesiva y/o temblor.....	68
Tabla 37 Tiene falta de aire sin haber realizado ejercicio.....	69
Tabla 38 Tiene falta de energía o depresión	70
Tabla 39 Tiene fatiga	71
Tabla 40 Tiene nerviosismo	72
Tabla 41 Tiene irritabilidad.....	73
Tabla 42 Flujograma de inspección y seguimiento.....	82
Tabla 43 Cronograma del plan de intervención	83
Tabla 44 Programa de prevención y reducción del estrés	85
Tabla 45 Ejercicios de pausas activas para prevención y reducción del estrés.....	85
Tabla 46 Ejercicios de respiración para prevención y reducción del estrés	86
Tabla 47	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Sistematización del estrés laboral.....	12
Figura 2	Factores que causan estrés.....	18
Figura 3	Edad de los encuestados.....	36
Figura 4	Antigüedad laboral.....	37
Figura 5	Posee más de un empleo.....	38
Figura 6	Nivel de Formación.....	39
Figura 7	Turno en el que labora.....	40
Figura 8	Clima organizacional.....	42
Figura 9	Nivel de estrés factor clima organizacional.....	43
Figura 10	Cultura organizacional.....	44
Figura 11	Nivel de estrés factor cultura organizacional.....	45
Figura 12	Gestion de Recursos Humanos.....	46
Figura 13	Nivel de estrés factor gestión de recursos humanos.....	47
Figura 14	Tecnología.....	48
Figura 15	Nivel de estrés factor tecnología.....	49
Figura 16	Liderazgo y Dirección.....	50
Figura 17	Nivel de estrés factor liderazgo.....	51
Figura 18	Factores intrínsecos.....	52
Figura 19	Nivel de estrés por factores intrínsecos.....	53
Figura 20	Factor condiciones ambientales.....	54
Figura 21	Nivel de estrés por condiciones ambientales de trabajo.....	55
Figura 22	Resultados generales de factores evaluados.....	56
Figura 23	Acidez o ardor en el estomago.....	57
Figura 24	Tiene pérdida de apetito.....	58
Figura 25	Siente deseos de vomitar.....	59
Figura 26	Siente dolores abdominales.....	60
Figura 27	Tiene diarreas u orinas frecuentemente.....	61
Figura 28	Tiene dificultades para quedarse dormido.....	62
Figura 29	Tienes pesadillas.....	63
Figura 30	Cefalea.....	64
Figura 31	Disminución del deseo sexual.....	65
Figura 32	Mareo.....	66
Figura 33	Tiene palpitación o latido irregular del corazón.....	67
Figura 34	Tiene sudoración excesiva y/o temblor.....	68
Figura 35	Tiene falta el aire sin haber realizado ejercicio.....	69
Figura 36	Tiene falta de energía o depresión.....	70
Figura 37	Tiene fatiga.....	71
Figura 38	Tiene nerviosismo.....	72
Figura 39	Tiene irritabilidad.....	73
Figura 40	Resultados generales de las consecuencias del estrés laboral.....	74
Figura 41	Plan de mejoramiento de condiciones de trabajo.....	81

RESUMEN

El estrés laboral se establece como el desequilibrio percibido de forma permanente entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo. Esta investigación tuvo como objetivo Identificar los factores que causan estrés laboral y su relación con la somatización en la salud física, mental y conductual en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán. Tipo de estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, con alcance explicativo, población conformada por 40 profesionales de enfermería de 14 unidades que se encuentran dentro de la jurisdicción de Durán, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de preguntas establecido por la OIT – OMS y escala sintomática de estrés SEPPO ARO, técnica la encuesta. Resultados: Los factores de liderazgo e intrínsecos son los que causan alto nivel de estrés, factores clima y cultura organizacional ocasiona estrés, gestión de recursos humanos y tecnología nivel intermedio de estrés, la somatización con mayor frecuencia en la salud física: fue fatiga, mareo, palpitations y pérdida del apetito; Salud mental: pesadillas, problemas de sueño y conductual: irritabilidad. Conclusión es necesario la aplicación de un programa de intervención de autocuidado para la prevención del estrés laboral y sus consecuencias. Entre las actividades que se propone son pausas activas, ejercicios de respiración e incentivos para motivar y aumentar la satisfacción laboral.

Palabras Claves: Estrés laboral, enfermería, factores, estrategias.

ABSTRACT

Work stress is established as the permanent imbalance perceived between professional demands and people's ability to perform them. This research aimed to identify the factors that cause work stress and its relationship with somatization in physical, mental and behavioral health in nursing professionals who work in Zonal Coordination 8 of the Ministry of Public Health corresponding to District 09d24, Duran. Type of descriptive study, quantitative approach, with explanatory scope, population made up of 40 nursing professionals from 26 units located within the jurisdiction of Duran, the instrument used was the questionnaire of questions established by the ILO - WHO and scale SEPPO ARO stress symptoms, survey technique. Results: Leadership and intrinsic factors are those that cause high level of stress, climate and organizational culture factors cause stress, human resources management and technology intermediate level of stress, somatization most frequently in physical health: it was fatigue, dizziness , palpitations and loss of appetite; Mental health: nightmares, sleep and behavioral problems: irritability. Conclusion, it is necessary to apply a self-care intervention program to prevent work stress and its consequences. Among the activities proposed are active breaks, breathing exercises and incentives to motivate and increase job satisfaction.

Keywords: stress work, nurses, factors, strategies.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2023) el estrés laboral es conformado por un conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, que son producto de la interacción del individuo con su entorno laboral, que conducen a la generación de un factor que desarrolla límites de desestabilidad, llegando a provocar tensiones en el organismo que surgen de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo, los mismos que dan como resultado aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y aumento de la actividad cardíaca.

El estrés laboral es considerado como un problema de salud ocupacional que repercute en la salud física y mental de los trabajadores, el mismo que está conformado por tres etapas que son alarma, resistencia y agotamiento (Patlán, 2019).

Estudios desarrollados por la Organización Panamericana de la Salud (2023) mencionan que el estrés laboral en los centros de salud, durante los últimos 5 años van en aumento, reflejándose en cansancio emocional y despersonalización, con presencia de dolor y tensión del cuello y espalda, debido a la sobrecarga de trabajo y falta de apoyo de los superiores.

Sin duda, la profesión de enfermería tiene una alta demanda de un gran esfuerzo mental y físico, por lo que se encuentran expuestas a una gran diversidad de factores de riesgos, que pueden provenir de cualquier situación que los haga sentirse frustrados, furiosos, nerviosos que pueden ocasionar daño a su salud por la presencia de presión, exigencia y contenido de trabajo, desarrollada dentro en las unidades de salud de primer Nivel de Atención donde la enfermera es la responsable de la parte operativa y administrativa de la misma por esta razón aumenta diariamente la exposición a los riesgos (Calderón & Rivas, 2021).

Cabe resaltar de acuerdo con estudios efectuados por Vásquez y González (2020) que el ambiente laboral en el que se encuentra el personal de enfermería se ve afectado por diversos factores estresantes, entre los que se encuentran la sobrecarga laboral, el espacio insuficiente, el

agotamiento, insatisfacción laboral, el insomnio, logrando que se establezca el deterioro de la salud de estos empleados, llegando a afectar su desempeño con una consecuente insatisfacción.

Por lo antes expuesto, esta investigación se encuentra orientada a determinar el nivel de estrés laboral y su impacto en la calidad de vida y en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Ministerio de Salud Pública en el Distrito 09d24 Durán, en base a esto esta tesis se desarrollará en cuatro capítulos.

Este trabajo investigativo cumple con un aporte social, ya que propone el desarrollo de un plan de intervención basado en los hallazgos del estudio, donde se incluirán medidas preventivas y correctivas para reducir el estrés laboral en el personal de enfermería, con la finalidad de desarrollar un ambiente de trabajo saludable y agradable que permita el manejo del estrés laboral.

En el Capítulo 1, se desarrolla el marco teórico conceptual donde se describen los conceptos que abordan la problemática actual que se presentan en el personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública, donde se establecen los principales factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral, dentro de este apartado se describen la justificación y los objetivos de estudio.

En el Capítulo 2, se establece el marco referencial ubica específicamente la investigación donde se desarrolla fundamentado en el establecimiento de resultados de diferentes estudios efectuados en relación con el tema en estudio que ayudan a poder fundamentar los antecedentes investigativos.

En el Capítulo 3, se desarrolla el marco metodológico donde se establece una investigación de tipo cuantitativa y de campo, basado en una investigación descriptiva que ayuda a evidenciar los principales factores que influyen en el estrés laboral, con el fin de proponer estrategias para prevenir sus efectos negativos en el personal de enfermería, para la

recopilación de datos se aplicó un instrumento de Medición de estresores laborales basado en 7 dimensiones (The Nursing Stress Scale), y la técnica fue la encuesta. Además, se establece el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta efectuado al Personal de Enfermería que labora en el Distrito 09d24 Durán.

En el Capítulo 4, se desarrolla la propuesta de intervención, la misma que se basa en proponer un plan de intervención basado en los hallazgos del estudio, que incluye medidas preventivas, correctivas y de autocuidado para aplicarlo en el personal de enfermería del Distrito 09D24 Durán y así contribuir a minimizar el nivel de estrés laboral al que está expuesto el personal en estudio. Además, se presentan las conclusiones y recomendaciones donde se responde a los objetivos de este estudio.

Planteamiento de la investigación

Objeto de estudio

El objeto de estudio de esta investigación es la comprensión de los factores que influyen en el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería, que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24 Durán.

Campo de acción

Esta investigación se centrará en el estudio del estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los 14 establecimientos de salud de la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24 Durán, durante el año 2024. Se identificarán los factores de estrés clima organizacional, cultura organizacional, gestión de recursos humanos, tecnología, liderazgo y dirección, factores intrínsecos y condiciones ambientales de trabajo.

Planteamiento del problema

El estrés laboral está formado por un conjunto de situaciones o reacciones que conllevan a consecuencias físicas y mentales en el personal de salud, se forman de una circunstancia mínima y llegan a convertirse en un gran problema que afecta la salud de los profesionales de enfermería e influye su rendimiento profesional (Cortez et al., 2022).

El estrés laboral es considerado como un problema de salud ocupacional que afecta la salud física y mental de los trabajadores, que se presenta cuando los empleados se encuentran expuestos de forma prolongada a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que se caracterizan por el establecimiento de niveles muy altos de excitación o angustia (Patlán, 2019).

En este sentido, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2021) determina que el estrés laboral es una de las principales consecuencias que los trabajadores de todas las categorías presentan como resultado de la exposición a riesgos de tipo psicosocial, siendo este el principal problema que afecta la salud física y mental que se establecen frente a la presencia de ciertos aspectos establecidos dentro de sus ambientes de trabajo. En las últimas tres décadas, la Organización Mundial de la Salud (2023) ha reportado que el estrés en el lugar de trabajo se ha percibido como una amenaza para el individuo, las mismas que se encuentran asociadas al desgaste laboral, afectando la calidad de vida, la salud mental e incluso llega a poner en riesgo la vida de las personas que lo sufren.

A nivel mundial, estudios desarrollados por Molina et al. (2021) efectuado en profesionales de enfermería que laboran en unidades críticas en la ciudad de Madrid, se pudo identificar que el 48.6% del personal sufre de estresores relacionados con exceso en la carga laboral vinculado a la realización de labores que no le corresponden, provocado por la falta de control ante la presencia de reacciones psicológicas y cognitivas que enfrentan debido a las exigencias

ocupacionales.

Sin embargo, investigaciones efectuadas por Vidotti et al. (2019) en instituciones hospitalarias de Murcia, se evidencia que el 20.9% del personal de enfermería se ve afectado por la presencia de estrés laboral, producto de la interacción entre la alta demanda de riesgos ocupacionales de tipo psicosocial que se encuentran sometidos ante una gran cantidad de pacientes y la convivencia con el sufrimiento.

A nivel de Latinoamérica, estudios desarrollados por Trujillo y Quispe (2021) a fin de determinar el nivel de estrés laboral presente en el personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton en Brasil, se estableció que tienen un 52% de estrés laboral moderado relacionado con agotamiento emocional, por la presencia de un ambiente de trabajo tenso, en el que no existe disponibilidad de tiempo para compartir experiencias y sentimientos entre compañeros, siendo considerado este como un estrés severo.

Investigaciones desarrolladas por Matta y Matta (2022) sobre estrés laboral efectuado en enfermeros de áreas críticas de un hospital de Perú, se evidenció que el 53.8% del personal de enfermería tienen un nivel alto de estrés en relación a las dimensiones del ambiente físico relacionado con falta de privacidad, mala ventilación, exceso de ruido, instalaciones sanitarias deficientes e inadecuadas.

En Ecuador, de acuerdo con estudios efectuados por Orozco (2022) el estrés laboral en el personal de enfermería del IESS de en la ciudad de Quito dedicado al cuidado de pacientes es de 50.34% reflejados en una alta carga laboral y cansancio emocional, agravándose esta situación dentro de las áreas de emergencia, llevándolos a la presencia de cefalea tensional, afecciones gastrointestinales, envejecimiento prematuro, irritabilidad y depresión.

Sin embargo, en el Ecuador, se establece que los profesionales dentro del área de enfermería son insuficientes para cubrir y satisfacer las necesidades de todos los pacientes que asisten a las unidades de salud, teniendo en consideración de que existe un promedio de 5.5

enfermeras por cada 10.000 habitantes, lo que se atribuye a la generación de factores que influyen en el establecimiento del estrés laboral, el mismo que se ve reflejado en la calidad de atención que ofrecen los afectados por este problema a los usuarios del servicio. Este estrés laboral en aproximadamente el 50% de los casos se hace presente mediante sobre carga laboral, escasas de personal, conflictos, mala alimentación, insomnio (Vásquez & González, 2020).

Por su lado, Yanza (2023) en su investigación desarrollada para evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de un establecimiento de Salud en Guayaquil, logró evidenciar el nivel de estrés elevado en un 55.6% por la presencia de una sobrecarga laboral, incomodidad laboral, exceso de exigencias físicas y emocionales dentro del entorno laboral.

En tal sentido es necesario identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería, los factores que lo causan y desarrollar estrategias o medidas correctivas mediante el desarrollo de un plan de intervención para mejorar el estado físico, emocional y el bienestar del personal que labora en el Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24 Duran, garantizando el derecho al trabajo con dignidad y salud.

Dentro de este estudio, el problema que se investiga se refiere a la presencia de los niveles de estrés laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención, dentro de su rol cumple la parte operativa y administrativa lo cual produce un riesgo y se presenta de manera reiterada en cualquier día de la semana. Esto se debe en gran parte a las múltiples responsabilidades que asume el personal de enfermería durante la atención a pacientes. En observaciones vivenciales realizadas por el autor quien tiene 20 años de experiencia en Atención Primaria de Salud, ha podido presenciar que los profesionales de enfermería

diarios, en los diferentes centros de salud como son: Centro materno infantil Alfonso Oramas, Centro de Salud Tipo C El Recreo, el Subcentro de Salud Recreo 1, Centro de Salud Abel Gilbert Pontón y el Centro de Salud Primavera II, con un total de 36 Enfermeras Profesionales

que realizan funciones administrativas, educativas, asistenciales e investigativas.

Se ha evidenciado en los Profesionales de Enfermería de este Distrito que presentan síntomas de estrés laboral como: cansancio, mala alimentación, cefaleas frecuentes, hipertensión, tensión en los músculos de la espalda, pérdida de sueño, por lo que es conveniente el desarrollo de medidas preventivas y correctivas que disminuyan el gran esfuerzo físico y mental del trabajo que efectúa, controlando situaciones de estrés, que es la clave que les permitirá hacer frente ante determinadas situaciones que viven diariamente.

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores que influyen en el nivel de estrés laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán?

Justificación

Es necesario indicar que la Carrera de Enfermería se la considera como una profesión de estrés, donde se presenta una alta prevalencia de trastornos de tipo físicos y psicológicos que se pueden relacionar con altos niveles de estrés y la insatisfacción laboral lo que puede conllevar a un bajo rendimiento y actitudes negativas al brindar atención al usuario externo.

El exceso de actividades diarias que efectúa el personal de enfermería en los Centros de salud en la mayoría de las ocasiones llega a efectuar un quebranto en la salud, donde el estrés es el principal factor que altera el ritmo propio del profesional, lo que ocasiona irritabilidad, ansiedad e incomodidad debido a la intensidad alta demanda de pacientes y las largas horas de trabajo.

Ante esto, estudios desarrollados por Quispe (2019) afirman que la presencia de estrés en el Personal de Enfermería impacta de forma negativa en su salud física en el 45% de los encuestados de este estudio, esto se debe a la sobrecarga de trabajo, a las presiones de tipo económicas y sociales, o establecerse en ambientes laborales competitivos donde existe la

presencia de amenazas que desarrollan en las personas la sensación de incomodidad.

Así mismo, estudios efectuados en un Centro Hospitalario en la ciudad de Cuenca desarrollado por Bustos y Arias (2024), mencionan que en el personal médico y de enfermería presenta un impacto negativo en el 50% de los encuestados de este estudio, donde se establece una elevada prevalencia en cuanto al trastorno de despersonalización la calidad de atención que brindan dentro de los centros hospitalarios.

Cabe considerar, por otra parte, investigaciones desarrolladas por García et al, (2024) efectuados en operadores de emergencia en una zona en Ecuador, indican que existe un alto impacto al afectar de manera negativa la salud de estos, logrando establecer que el 57% de los encuestados en este estudio presentan altos niveles de cansancio emocional al tener ocho horas diarias de trabajo, logrando presentar fatiga crónica, cansancio emocional, cefaleas, falta de sueño que llegan a repercutir en su salud.

Debe señalarse, que estudios efectuados por Barragán (2023) indican que en profesionales de Enfermería atención prehospitalaria de la provincia de Bolívar que trabajan en el área de emergencia de atención móvil durante 24 horas en turnos rotativos, se encuentran expuestos a desarrollar estrés laboral en consecuencia a las condiciones en la que efectúan su trabajo, lo que conlleva a la presencia impactos negativos en la salud física y mental del 60% de los encuestados en esta investigación, al establecer diversas reacciones psicológicas que al no ser controladas a tiempo les ocasionan depresión, ansiedad, así como otro tipo de problemas de corte psicológico, los cuales al no ser controlados a tiempo pueden llegar hasta ocasionar la muerte de los profesionales. Por tales motivos esta investigación es necesaria ya que permitirá identificar los factores que influyen en los niveles de estrés que presenta el profesional de enfermería que labora en el Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán, con la finalidad de proponer un plan de intervención basado en los hallazgos del estudio que incluya medidas preventivas y correctivas para abordar el estrés laboral en el Personal de Enfermería,

que les permita poder ejercer su profesión de forma eficaz y eficiente al prestar los servicios de atención a los pacientes.

del estrés laboral en la salud física, mental y conductual en los profesionales de enfermería y la necesidad de implementar medidas para abordarlo de manera efectiva. Teniendo en consideración que existe un alto impacto en la salud y bienestar de las enfermeras, las cuales pueden tener graves consecuencias en la salud física y mental aumentando el riesgo de agotamiento, depresión, ansiedad, enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesquelético, esto no solo afecta la calidad de vida sino también su capacidad en brindar la atención de calidad y calidez al paciente (Cueva, Valenzuela, & Hidalgo, 2023).

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los factores que influyen en el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán?
- ¿Cuáles son los niveles de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán?
- ¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral sobre la salud física, mental y conductual de los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, , Durán ?
- ¿Cuáles son las medidas preventivas para contribuir a minimizar el estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán?

Hipótesis

Hipótesis 1

Los profesionales de enfermería que experimentan mayores niveles de estrés laboral presentan una mayor somatización de síntomas físicos, emocionales y conductuales. **Hipótesis 2**

El nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán, están relacionados con las condiciones ambientales del trabajo, sobre carga de trabajo y agotamiento.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar los factores que causan estrés laboral y su relación con la somatización en la salud física, mental y conductual en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán

Objetivos específicos

- Determinar los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán.
- Establecer las consecuencias del estrés laboral en la salud física, mental y conductuales del personal de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán.
- Elaborar un plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del profesional de enfermería

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En el presente capítulo se hace referencia a la fundamentación teórica relacionadas con el estrés laboral, las mismas que permitirán entender de una mejor manera el problema de investigación, exponiendo de manera sistemática las teorías y conceptualizaciones referentes a las variables en estudio.

1.1 Estrés Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2020) considera que el estrés laboral es una respuesta física y emocional a la presencia de un desgaste en las personas, que es provocado por diversos tipos de exigencias, dando como resultado daño a la salud de las personas, trayendo consigo consecuencias negativas que desembocan en la presencia de enfermedades, ausentismo e insatisfacción laboral.

El estrés laboral ha recibido muchos nombres a los largos de los años entre los que se encuentran surménage y síndrome de burnout, este se establece como el agotamiento del sistema nervioso, creando desgastes que dan origen a síntomas y signos entre los que se encuentran cansancio físico, fatiga, falta de energía, dificultad para concentrarse, alteraciones del sueño, tristeza, e irritabilidad (Nastri, 2023).

A nivel mundial, la presencia del estrés laboral en el personal de enfermería tiene una alta prevalencia en el caso de Perú estudios reportan una tasa del 89%, Chile cuenta con una tasa del 30%, Argentina 26.7%, España 17.83%, Centroamérica 15%, Brasil 14%, México 6.79%, las mismas que son ocasionadas por factores ambientales a nivel laboral (Alomoto & Mena, 2022).

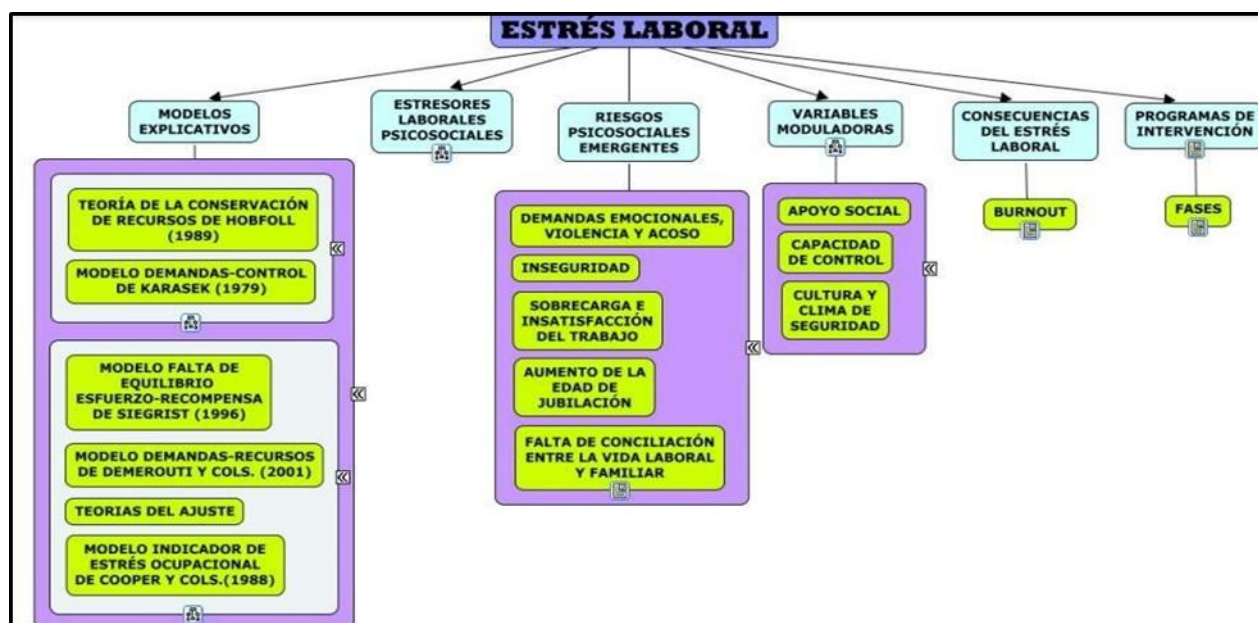
Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024) el estrés laboral se determina como una de las principales consecuencias que tienen las personas que son

expuestas a condiciones psicosociales desfavorables, que conllevan a la presencia de respuestas fisiológicas, cognitivas, emocional y conductual.

Debe señalarse que el estrés laboral es una respuesta no específica del cuerpo, que da como resultado síntomas como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y aumento de la actividad cardíaca, las mismas que contribuyen a la aparición de una gran cantidad de enfermedades debilitantes.

Debe de señalarse que, de acuerdo con investigaciones efectuadas por Martínez y Mejía (2021), indican que se debe tener en consideración que el estrés laboral es un conjunto de acciones negativas, donde se establecen elementos que interactúan entre sí, cuando las personas están atravesando una crisis (Figura 1).

Figura 1 Sistematización del estrés laboral



Fuente: Martínez y Mejía (2021).

1.2 Síntomas de estrés laboral

Se ha podido verificar que los síntomas más claros de estrés laboral no se suelen percibir a simple vista, sino hasta que se han logrado niveles de estrés elevados, algunas de las señales que pueden alertar de que un empleado empieza a sufrir de estrés en el trabajo son:

- Cambios de comportamiento.
- Descenso de la productividad.
- Irritabilidad.
- Absentismo.
- Pérdida de confianza.
- Fallos de memoria.
- Problemas de concentración.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Alteraciones en el apetito.
- Problemas digestivos.
- Trastornos musculares (Calderón, 2021).

Cabe resaltar, en referencia a estudios desarrollados por García (2022) que el personal que ocupan cargos administrativos también presenta problemas de estrés entre los que se encuentran pesadillas, palpitaciones del sistema cardiovascular, ansiedad, nerviosismo, dolor de cabeza en el sistema neurológico, fatiga, debilidad, y gran falta de energía dentro del sistema osteomuscular.

Para el caso de los guardias de seguridad, el fracaso de su trabajo es por el estrés laboral excesivo, lo que afecta su rendimiento, salud física y mental, caracterizado por las largas horas de trabajo, sobrecarga laboral, presión de tiempo, lo que conlleva a dificultades para conciliar el sueño, fallos en la memoria, problemas digestivos (Mora, 2019).

Sin embargo, en trabajadores de la corporación eléctrica, la presencia de síntomas más comunes producidos por el estrés se establece los de tipo físicos como son las cefaleas, náuseas y fatigas, las mismas que se vinculan a emociones negativas entre las que se encuentran la ansiedad, la depresión, la irritabilidad y estado anímico negativo (Marrero, 2024).

Cabe considerar, por otra parte, estudios efectuados por indican que en los trabajadores de la salud entre los que se encuentran doctores y enfermeras, se han presentados efectos negativos en su salud, donde se observan trastornos mentales como son la depresión, problemas de concentración, y la ansiedad, y pérdidas de confianza, los mismo que repercuten en el ausentismo, accidentes laborales e incluso culminación de contratos (Villavicencio, López, Aguilar, & Bustamante, 2024).

1.3 Fases del estrés en el personal de enfermería

De acuerdo con Carrillo et al. (2018) existen tres fases de estrés que afecta al personal de enfermería en los centros hospitalarios, esto debido a la sobresaturación de pacientes y actividades profesionales que deben de desarrollar y son la fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento.

Fase de alarma: que se describe como una fase breve que se presenta como la primera reacción que tienen los organismos frente a diversas situaciones específicas donde el organismo empieza a luchar contra los estímulos generadores de estrés.

Fase de resistencia: esta fase tiene una duración prolongada y se presenta ante el establecimiento de un estímulo, el mismo que es provocado por situaciones que suceden de forma continua por tiempo prolongado, donde el organismo genera la capacidad de adaptación, manteniendo niveles de alerta.

Fase de agotamiento: esta fase se establece cuando el organismo ya no se encuentra en la capacidad de resistir al estímulo provocando un agotamiento del mismo y sufre consecuencias

severas a causa de las demandas del ambiente donde se encuentra, reduciéndose al mínimo su interrelación con este (Carrillo et al., 2018).

1.4 Tipos de estrés laboral

Según Sampayo (2021) los tipos de de estrés se pueden presentar de acuerdo a los efectos que producen en la salud, sienten estos positivos o negativos.

Positivo o estrés: dentro de este tipo se establece que una pequeña cantidad de estrés resulta esencial, a fin de garantizar la supervivencia y el desarrollo de las personas, al ser este un incentivo que ayuda a enfrentar los retos de la vida diaria logrando obtener resultados positivos.

Negativo o distrés: este tipo de estrés es considerado como dañino para el organismo, debido que es acumulativo y provoca reacciones adversas que logran afectar la salud física y mental de las personas, llegando a destruir las neuronas del ser humano.

Sin embargo, para la American Psychological Association (2019) el estrés laboral puede ser de tres tipos que son:

Agudo: que es determinado como el estrés que se logra presentar en cualquier momento, siendo este corto y tratable y no tiene la capacidad de generar daños;

Se encuentra caracterizado por presentar irritabilidad en las personas, dolores musculares, sobreexcitación y problemas estomacales.

Agudo episódico: que es aquel que se presenta de manera momentánea y tiene la capacidad de poder desaparecer cuando el problema se soluciona. Las personas más propensas a presentar este tipo de estrés son las apuradas, desordenadas, competitivas e impacientes, las características que evidencian su presencia son opresión en el pecho, migraña.

Crónico: este tipo de estrés se presenta cuando las personas involucradas no observan la solución al problema que tienen y que la viven día tras día, en su mayoría afecta a las personas que no les gusta el ambiente de trabajo por ser muy conflictivo o su entorno familiar

no es agradable, por lo que se acostumbran a vivir estresadas, llegando a presentar una crisis nerviosa (American Psychological Association, 2019).

1.5 Niveles de estrés laboral

Para Lizardo (2022) los niveles de estrés se encuentran relacionados con el proceso en el que las demandas ambientales comprometen la capacidad adaptativa de las personas dentro de su ambiente laboral, identificadas bajo cuatro niveles que son:

Nivel bajo: dentro de este nivel se encuentran los trabajadores que están experimentando una situación que necesita de una respuesta y busca la resolución del conflicto de una manera tranquila, ordenada y en base a las prioridades, sabiendo administrar el tiempo teniendo en consideración su salud.

Nivel medio: en este nivel los trabajadores aceptan de forma negativa la presencia de un problema, donde tiene en consideración que no puede cambiar los resultados, piensa que todo es igual lo que genera el desarrollo de patologías degenerativas, con un envejecimiento prematuro, desarrollando un sufrimiento continuo.

Nivel alto: ante la presencia de un nivel alto de estrés los trabajadores no pueden relajarse y sienten que el tiempo no le alcanza para desarrollar todas sus actividades y funciones, centrándose solamente en el trabajo, descuidando su vida personal, este se desencadena por la presencia de una situación inmodificable, afectando a las personas que lo padecen con problemas cardíacos, gástricos y viven en continuo estado de alarma.

Nivel tóxico: dentro de este nivel de estrés los trabajadores presentan un estado de preocupación exagerado y disfuncional que afecta el desempeño tanto laboral como personal e incluso repercute en el desempeño de los compañeros de trabajo. Este es desencadenado por la presencia de situaciones laborales difíciles, intensas y duraderas, las cuales se encargan de activar los sistemas de respuesta del estrés de manera prolongada (Lizardo, 2022).

1.6 Factores de riesgo

El personal de enfermería se enfrenta a una alta demanda de trabajo y largas jornadas laborables colocando a exposición situaciones estresantes en un ambiente laboral que puede ser desafiante o exigente. Estos factores juntos a otros relacionados con la organización, el entorno físico y las características que pueden contribuir al desarrollo de estrés laboral en el personal de enfermería. De acuerdo con Cueva et al. (2023) se establecen cuatro tipos de factores que se relacionan con el estrés laboral y son: **Factores Organizacionales**

- 1.6.1 Sobrecarga de trabajo en largas jornadas
- 1.6.2 Falta de personal
- 1.6.3 Falta de apoyo y reconocimiento por parte de autoridades de jerarquía
- 1.6.4 Escasas oportunidades de desarrollo profesional

Factores Ambientales

- 1.6.5 Exposición de situaciones de alto estrés laboral
- 1.6.6 Entorno de trabajo ruidosos
- 1.6.7 Riesgo de seguridad y exposición a agentes infecciosos
- 1.6.8 Turnos de trabajos no adecuados

Factores interpersonales

- 1.6.9 Conflictos falta de cooperación en el equipo de trabajo
- 1.6.10 Violencia y acoso por parte de familiares o pacientes

Factores Personales

- 1.6.11 Dificultad para manejar el estrés
- 1.6.12 Inseguridad
- 1.6.13 Problemas de salud física y mental persistente (Cueva et al. 2023).

Es importante mencionar que, aunque se ha realizado numerosas investigaciones sobre el tema aún existe una brecha en la comprensión de la interacción específica entre los diferentes factores y su

impacto en el estrés laboral del personal de enfermería en los diferentes entornos y contextos. No obstante, Onofre (2021) describe que existen fuentes potenciales que causan estrés laboral, las mismas que se establecen como factores, las cuales se explican en la Figura 2.

Figura 2 Factores que causan estrés



Fuente: Modelo de fuentes potenciales que causan estrés. (Robbins y Judge 2009, 638).

Sin embargo, Ruiz (2021) considera que son vitales los factores psicosociales para elevar la presencia de estrés en el personal de enfermería, debido a que estas pueden ser positivas o negativas llegando a afectar la salud laboral, generando pésimas condiciones de trabajo, ocasionando respuestas de inadaptación, tensión o respuestas psicofisiológicas, siendo desarrollada mediante la siguiente caracterización de una gran diversidad de síntomas establecido en la Tabla 1.

Tabla 1 Factores del estrés psicosocial

Factor	Descripción
Contenido del trabajo	Es la falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.

Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambios de turno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambientes y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajos inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajo niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol de la organización	Ambigüedad del rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo - familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Fuente: Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería (Carvajal, 2019).

CAPÍTULO 2

MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se establecen contribuciones teóricas relacionadas al problema objeto de estudio; La cual está respaldada científicamente donde se expone, expresar y pronosticar investigaciones relevantes efectuadas sobre los factores que intervienen en el estrés laboral en el Personal de Enfermería.

Dentro del contexto internacional, estudios efectuados por Ore (2023) en su investigación titulada “Factores que intervienen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima” indican que en el estrés laboral presentan múltiples implicaciones en la salud y bienestar, donde se ven afectados los patrones de sueño, provocando ausentismo, insatisfacción laboral, pérdida de compasión por los demás, provocando una sensación de baja realización personal, trayendo como consecuencia alteraciones que afectan el funcionamiento fisiológico, psicológico y social de la persona que lo padece, convirtiéndose en padecimiento crónico degenerativo.

Debe señalarse, de acuerdo con estudios desarrollados por Pérez (2022) titulado “Estrés laboral en profesionales de enfermería de atención primaria se Tenerife, España” que el estrés laboral tiene la capacidad de distinguirse por su alta emocionalidad y depresión vinculada con la sensación de incapacidad ante el enfrentamiento de conflictos, con la presencia de depresiones, desgaste emocional, ausencia de compromiso y agotamiento físico, lo que produce el desarrollo normal de las funciones que el Personal de Enfermería debe de prestar dentro de los Centros de Salud.

Investigaciones efectuadas por Matos (2023) titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la clínica Jesús del Norte, Perú” indican que el estrés laboral en los enfermeros que tienen más de 10 años prestando sus servicios dentro de una unidad de salud se ven reflejados en la presencia de estragos desarrollados, entre los principales se

encuentran el agotamiento emocional en un 72%, en relación a tensión muscular un 96%, nerviosismo o angustia en un 90% y en cuanto a la presencia de trastornos del sueño se estableció el 87%. Se ha verificado, en base a investigaciones desarrolladas por Ruíz (2020) titulada “Factores que influyen en el estrés del personal de enfermería en terapia intensiva, Hospital Mario ortiz Suarez, Bolivia” mencionan que los profesionales de enfermería se encuentran sometidos a un riesgo mayor de sufrir problemas de estrés que afectan la salud física y mental, los cuales son producidos por la recarga laboral, responsabilidad en diversas intervenciones que producen la presencia de ciertas conductas que se vinculan al agotamiento, malestar, irritabilidad, frustraciones, mal humor, relaciones conflictivas, lo que con lleva a la presencia de una disminución de la capacidad de poder brindar una buena atención a sus pacientes.

Por su parte, Aruquipa (2018) en su investigación titulada “Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, Unidad Terapia Intensiva, Instituto Gastroenterológico Bolivariano Japones, Bolivia” considera que los profesionales de enfermería son muy susceptibles para desarrollar niveles de estrés, los cuales pueden llegar a ser peligrosos para el desarrollo de sus actividades y de su vida, con la presencia de un alta prevalencia de trastornos psicológicos, los mismos que se pueden establecer en tres fases que son la alarma, resistencia y agotamiento.

Dentro de este marco, Cahuaya (2020) en su investigación titulada “Factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de las profesionales en enfermería turno mañana del área de quirófano Haig Obrero, Bolivia” expresa que los factores de riesgos vinculados al estrés laboral que presentan las enfermeras son los de riesgo ergonómicos divididos en 30% lumbalgias, 17% cervicalgias, 12% varices por desarrollar sus actividades laborales de pie durante más de 6 horas; en cuanto al riesgo psicosocial se evidenció la presencia de gastritis y diabetes por una sobre carga laboral al efectuar actividades repetitivas, cansancio, agotamiento, sobre peso y

mala postura.

En efecto, investigaciones efectuadas por Palacios (2019) titulada “ Factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud del centro quirúrgico de un hospital de Piura” determinan que existe un alto índice estrés laboral en el personal de enfermería que labora en área debía a la sobre carga de trabajo, tienen una mala distribución de tareas dentro del área de trabajo, cuentan con una administración ineficiente, encontrándose expuestos a factores estresores de forma permanente dentro de su ambiente laboral, lo que afecta el desarrollo de sus funciones diarias.

Cabe resaltar que a nivel nacional, que estudios efectuados por Carchipulla y Zúñiga (2022) titulado “Estudio de la causalidad del estrés laboral en las enfermeras del Instituto Ecuatoriano de Cáncer Solca”, determinan que el estrés laboral es originado por la sobrecarga de tareas dentro del área de trabajo, mediante el desarrollo de relaciones conflictivas entre compañeros de trabajos, dando como respuesta la presencia de manifestaciones emocionales que llegan a afectar el rendimiento laboral, impactando a los empleados en sus diferentes áreas de la vida.

En efecto, estudios desarrollados por García (2021) en su estudio titulado “Análisis de los factores que influyen en el estrés laboral del personal del área operativa de la guardia ciudadana del cantón Cuenca, Ecuador” mencionan que el estrés laboral se ha establecido como el resultado de la aparición de los factores psicosociales de alto riesgo por la alta afectación que tiene en los trabajadores de la salud, ocasionando la disminución de las capacidades, limitando estabilidad emocional, provocando un detrimento de la salud dentro de los ámbitos fisiológicos, psicológicos, emocional y conductual.

De acuerdo con Tapia (2024) en su estudio titulado “Propuesta educomunicativa para el manejo del estrés en el personal de enfermería y su influencia en la calidad de atención en el área de emergencia del Hospital Gineco Obstétrico Luz Elena Arismendi, Ecuador” indica que los principales factores de riesgo de estrés que presenta el personal de enfermería se debe a la

elevada carga de trabajo, debido a que enfrentan horas laborables excesivas, acompañado de un número elevado de pacientes, teniendo que manejar múltiples tareas de manera simultánea, lo que conlleva a la presencia de conflictos interpersonales, tensión en el ambiente de trabajo, disminuyendo la atención de calidad, lo que fomenta la disminución de empatía, poniendo en riesgo la recuperación de los pacientes.

No obstante, Onofre (2021) en su investigación titulada “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, Ecuador” indica que la presencia del estrés es una constante en la vida de las personas, en la actualidad todos los trabajadores han atravesado una situación demandante en el desarrollo de sus trabajos, en el hogar o en el entorno en el que se desenvuelven, siendo vital mencionar que los principales factores que causan estrés son organizacionales y los personales, causados por la presión del tiempo, infraestructura obsoleta, toma de decisiones inadecuadas, realización de trabajos forzosos y pocos remunerados, conflicto en el desarrollo de funciones, aislamiento social, falta de apoyo, poca participación en la toma de decisiones laborales.

Marco Legal

Aspectos legales y normativas en seguridad y salud ocupacional

Este estudio investigativo sustenta su desarrollo en base a los establecido en la Constitución Política del Ecuador, en el Código de Trabajo, en el Reglamento de y Mejoramiento del Medio Ambiente – Decreto 2393, en la Resolución 957 y Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Constitución Política del Ecuador

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su Salud, Integridad, Seguridad, Higiene y Bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo que se tiene en consideración que se ha desarrollado leyes y reglamentos que garantizan al trabajador el desarrollo de su actividad laboral en un ambiente adecuado; sin embargo, existen algunas instituciones que no observan la legalidad del manejo de este tipo de factores de riesgos y minimizan los daños que las condiciones psicosociales de trabajo pueden causar en la salud.

Código de Trabajo

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos el trabajador sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Ministerio Laboral, 2020)

Art. 44.- Prohibiciones al empleado. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren (Ministerio Laboral, 2020)

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo - Decreto Ejecutivo 2393

De acuerdo con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2019) en su decreto ejecutivo 2393 tiene como objetivo la prevención, y control de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo en base a los artículos:

Art 11. Los empleadores tienen como obligación legal:

1. Cumplir Decreto 2393 y demás normas vigentes

2. Mantener en buen estado las instalaciones
3. Implantar unidades de seguridad y salud, servicios médicos de prevención.
4. Entregar gratuitamente Equipos Protección Personal y Colectiva.
5. Reubicar al trabajador cuando corra riesgo su salud.
6. Instruir en los diferentes riesgos y su prevención.
7. Dar formación o capacitación en prevención de riesgos (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019).

Art 13. Es obligación de los trabajadores:

1. Manteniendo de la higiene en los locales de trabajo y cumpliendo las normas vigentes (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019).

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se establece el enfoque de la investigación, el tipo y diseño de investigación las variables en estudio, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, los instrumentos a emplearse para la respectiva recolección de la información, el procedimiento estadístico que se va a utilizar luego de la recolección de los datos, a fin de identificar los factores organizacionales, ambientales y personales que contribuyen al desarrollo de estrés laboral en el Personal de enfermería.

3.1 Enfoque de la investigación

Con la finalidad de poder alcanzar los objetivos de este estudio se planteó un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que las respuestas de esta investigación se basaran en la explicación y descripción de los fenómenos establecidos dentro del desarrollo de esta investigación, que en base a lo expuesto por Hernández et al. (2014) este enfoque ayudará a efectuar las respectivas observaciones y mediciones de las variables en estudio a corto plazo, determinando los principales factores que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán.

3.2 Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación en este estudio se estableció el descriptivo, dirigido a determinar “como es” y “como está” la situación en estudio que se basa en la recopilación de la información referente a los factores organizacionales, ambientales y personales que contribuyen al desarrollo de estrés laboral en el Personal de enfermería, con la finalidad de conocer la relación causal del impacto en la calidad de vida y en el desempeño del personal de enfermería involucrado en este estudio.

3.3 Alcance de investigación

Teniendo en consideración lo antes descrito, el alcance de esta investigación es explicativo, porque con los resultados obtenidos en este estudio se podrá establecer las relaciones de causa y efecto sobre los principales factores que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán, que están afectando su calidad de vida.

3.4 Método de la investigación

Dentro de este contexto se establece que el método de investigación es cuantitativo, que de acuerdo con Sánchez (2019) este permite el desarrollo del procedimiento metodológico donde se estudia el objeto con la finalidad de poder entender y establecer los factores que influyen en el estrés laboral en el personal de enfermería, midiendo diversas categorías describiendo el problema en estudio.

3.5 Variables de investigación Variable dependiente

Nivel de estrés laboral y síntomas de somatización

Variable independiente

Factores de estrés laboral

3.6 Operacionalización de las variables

Tabla 2 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicador	Escala	Instrumento
Estrés Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● trabajo Condiciones ambientales de ● Factores intrínsecos ● Liderazgo y dirección ● Gestión de recursos humanos ● Tecnología ● Cultura organizacional ● Clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ● 8, 19, 23 ● 7,9,18,21 ● 5,6,13,17 ● 3,15,22 ● 4,14,25 ● 2,12,16,24 ● 1,10,11,20 	1 = Nunca 2 = Raras veces 3 = Ocasionalmente 4 = Algunas veces 5 = Frecuentemente 6 = Generalmente 7 = Siempre	Encuesta/ Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS
Síntomas de estrés laboral	<p>Salud Física</p> <p>Salud Mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acidez o ardor en el estómago ● Pérdida de apetito ● Deseos de vomitar o vómitos ● Dolores abdominales ● Diarreas u orinar frecuentemente ● Dificultades para quedarse dormido ● Pesadillas ● Dolores de cabeza ● Disminución del deseo 	1=Raramente o nunca 2=Algunas veces 3=Frecuentemente 4=Muy frecuentemente	Escala sintomática de estrés SEPPO-ARO

	Salud Conductual	<p>sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mareos ● Palpitaciones o latidos irregulares del corazón ● Temblor o sudoración en las manos ● Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico ● Falta de energía o depresión ● Fatiga o debilidad ● Nerviosismo o ansiedad ● Irritabilidad o enfurecimientos 		
--	------------------	--	--	--

3.7 Población y muestra de la investigación

3.7.1 Población

La población de este estudio investigativo está conformada por 40 enfermeras que laboran para el Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24 Durán, correspondientes a los siguientes establecimientos de atención:

Tabla 3 *Población de estudio*

N.	Establecimiento	Cantón	Dirección del establecimiento
1	Samborondón	Samborondón	Calles 31 de octubre y Sargento Pavón
2	Boca de Caña	Samborondón	Boca de Caña, Calle Eloy Alfaro y Roberto Franco Aguirre
3	Buíjo Histórico	Samborondón	Buíjo Histórico, Mz. LL Sol. 3
4	Tarifa	Samborondón	Tarifa, Calles Velasco Ibarra y 10 de agosto
5	San Gerónimo	Samborondón	Recinto San Gerónimo
6	Durán	Durán	Eloy Alfaro y 16 de octubre
7	Alfonso Oramas	Durán	Cdla. Oramas González Mz. 8 Sol. 36
8	Primavera II	Durán	Cdla. Primavera 2 Mz. 25C Sector 4
9	El Recreo I	Durán	Recreo 3 Etapa
10	El Recreo II	Durán	Recreo 4 Etapa Mz. 433 Sol. 25
11	Abel Gilbert Pontón	Durán	Cdla. Abel Gilbert Pontón, Calle Pichincha y Pasaje
12	Durán II	Durán	Cdla. Pedro Menéndez junto a la Iglesia Divino Niño
13	Cerro Redondo	Durán	Cdla. Abel Gilbert Pontón 2 Mz. 2
14	Durán I	Durán	Cdla. Ana María de Olmedo

Fuente: Ministerio de Salud Pública (2024).

3.8 Técnica de recolección de la información

Es vital de toda investigación efectuar la recolección de datos, siendo fundamental para el establecimiento de resultados, por lo cual es establecida, como la medición, que es una precondition que permite obtener el conocimiento científico (Hernández y Duana, 2020). Por lo que, las técnicas de recolección de datos están conformadas por procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria que se encarga de dar respuesta a la pregunta de investigación. Dentro de este estudio se empleará la encuesta, para lo cual se desarrollarán cuestionario de preguntas semiestructuradas.

3.9 Instrumento de recolección de información

Como instrumento en esta investigación se emplearán el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala sintomática de estrés SEPPO-ARO.

Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS

Es el Cuestionario de escala de estrés laboral, creado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (2004), el mismo que fue desarrollado en base al modelo de estrés de Ivancevich y Matteson 1989. Este cuestionario consta de 25 ítems que se encuentran agrupados de acuerdo a la estructura, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, falta de cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Es un instrumento cuantitativo muy utilizado en países de Latinoamérica para estudios de la misma particularidad, además que cuenta con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud para detectar estrés laboral.

Tabla 4 *Ítems de los factores de estrés laboral*

Factor	Ítems	Rango de Estrés
Clima organizacional	1,10,11,20	4 - 28
Cultura organizacional	2,12,16,24	4 - 28
Gestión de recursos humanos	3,15,22	3 - 21
Tecnología	4, 14. 25	3 - 21
Liderazgo y dirección	5, 6, 13,17	4 - 28
Factores intrínsecos	7, 9, 18, 21	4 - 28
Condiciones ambientales de trabajo	8, 19, 23	3 - 21

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2004).

Para lograr la interpretación de los niveles de estrés es necesario incluir la suma de los ítems que se menciona dentro de cada grupo en el cuestionario, el valor va a indicar el nivel de estrés que refleja el trabajador, así se incluye el siguiente cuadro representativo de niveles de estrés:

Tabla 5 *Niveles de estrés*

Niveles	Valores
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio	90,3 - 117,2
Estrés	117,3 - 153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

La consigna se estableció en base a la siguiente escala de valoración de Likert:

1= Nunca es fuente de estrés

2= Raras veces es fuente de estrés

3=Ocasionalmente es fuente de estrés

4=Frecuentemente es fuente de estrés

5= Siempre es fuente de estrés

Escala sintomática de estrés SEPPO-ARO Autor original: Seppo Aro

País: Finlandia

Fecha: 1980

Versión, autor, país y fecha: Departamento de Riesgos Físicos, INSAT. Cuna. 1983 La Escala Sintomática de Estrés SEPPO ARO, que es un método sencillo, el mismo que fue creado en 1980, esta escala tiene 18 ítems los cuales manifiestan alteraciones de tipo psicósomáticas emocional o conativa que se relatan por las personas que padecen situaciones de estrés en el último año. Las respuestas se establecen en cuatro frecuencias, las mismas que se valoran de 0 a 3 por lo que las fluctuaciones varían entre 0 y 54. Donde un valor de 0 – 10 es considerado como estrés normal, 10 – 12 tiene tendencia al estrés y de 12 en adelante el personal de enfermería presenta afecciones de estrés laboral. Este instrumento garantiza datos de validez confiable con un alfa Cronbach de 0.88.

Esta es una herramienta cuantitativa permite conocer la percepción subjetiva que el personal de enfermería presenta sobre su exposición a los factores estresores presentes en su trabajo. Este instrumento ha sido utilizado en poblaciones de trabajadores que se encuentran continuamente expuestos al estrés cuya finalidad es poder conocer el nivel de estrés y las consecuencias de estos en la salud de los trabajadores.

Este cuestionario indaga sobre 18 síntomas y manifestaciones tempranas de tipo psicósomático que permite la construcción de índices que determinan no solo un diagnóstico sino también una valoración de las respuestas aportadas, por lo que se lo conoce como Escala sintomática de Estrés (ESE) (Chabascango, 2021).

Las mismas que otorgan respuestas al organismo que pueden físicas como: dolores de cabeza, dolores musculares, sentimiento de frustración, irritabilidad y/o enfado; las mentales que son con la presencia de lapsus frecuentes de memoria, apatía y desesperación, dificultad para conciliar el sueño y cansancio pronunciado; conductuales cuando intervienen las emociones, a fin de combatir la situación percibida como amenazante o perturbadora para el trabajador.

La consigna se estableció en base a la siguiente escala de valoración de Likert:

0= Nunca

1= Raras veces

2= Frecuentemente

3= Muy frecuentemente

3.10 Procedimiento de recolección de la información

La recolección de la información se efectuará por medio de un formulario de Google form, donde la participación del personal de enfermería será de forma voluntaria

- Se efectuó una reunión en los diferentes centros de salud a fin de dar a conocer los objetivos y el alcance de este estudio.
- Una vez efectuada la divulgación del trabajo de estudio, se procederá a la entrega del consentimiento informado.

- Posteriormente se les facilitará el link para que los profesionales de enfermería procedan con el desarrollo de la encuesta.
- Ejecutándose primero el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y luego la Escala Sintomática del Estrés, a fin de evaluar las respectivas variables de estudio.
- Luego de la recopilación de la información se creará una base de datos en Excel.

3.11 Consideraciones éticas

En relación con la aplicación del instrumento en esta investigación fue necesario darle a conocer al personal de enfermería participante de este estudio, los principales aspectos éticos que ayudaron a salvaguardar la integridad de los involucrados en este estudio, para esto se les indicó que la información obtenida será empleada únicamente con el objetivo planteado en este estudio investigativo, informándose la relevancia de su participación voluntaria, lo que les permitirá responder con honestidad y sin temor a dudas por los datos proporcionados, también se les indicó que podían acceder a los resultados obtenidos si así lo deseaban. Para lo cual se les otorgará un consentimiento informado para que ellos puedan determinar si están de acuerdo en la participación de este estudio.

3.12 Procesamiento de datos

Para el análisis e interpretación de los resultados se tuvo en cuenta los estadísticos de tendencia central de tipo descriptivos y correlaciones generadas a partir de la aplicación del programa estadístico SPSS y Microsoft Excel donde se ingresaron los datos y variables

obtenidos productos de las encuestas efectuadas al personal de enfermería que labora en los catorce centros de salud del cantón Duran y Samborondón.

3.13 Análisis de los resultados

La encuesta se la realizó a los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, correspondientes al cantón Durán, con los resultados siguientes:

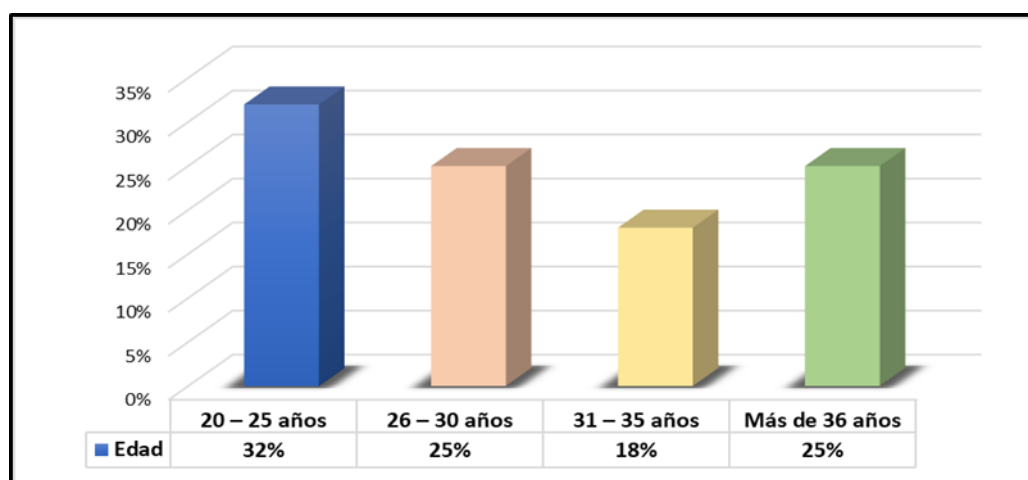
Pregunta N°1. ¿Cuál es su edad?

Tabla 6 *Edad de los encuestadores*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 – 25 años	13	32%	32.0	32.0
26 – 30 años	10	25%	25.0	57.0
31 – 35 años	7	18%	18.0	75.0
Más de 36 años	10	25%	25.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025)

Figura 3 *Edad de los encuestados*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación a la aplicación del cuestionario efectuado los profesionales de enfermería se pudieron establecer que en cuanto a la edad se reveló que el indicador mayor es del 32% pertenece a edades comprendidas entre 20 -25 años, el 25% representado en edades de 26 – 30 años, 25% en más de 36 años y el 18% entre 31 – 35 años, cabe indicar que el Distrito 09D24 contratan personal joven (Figura 3).

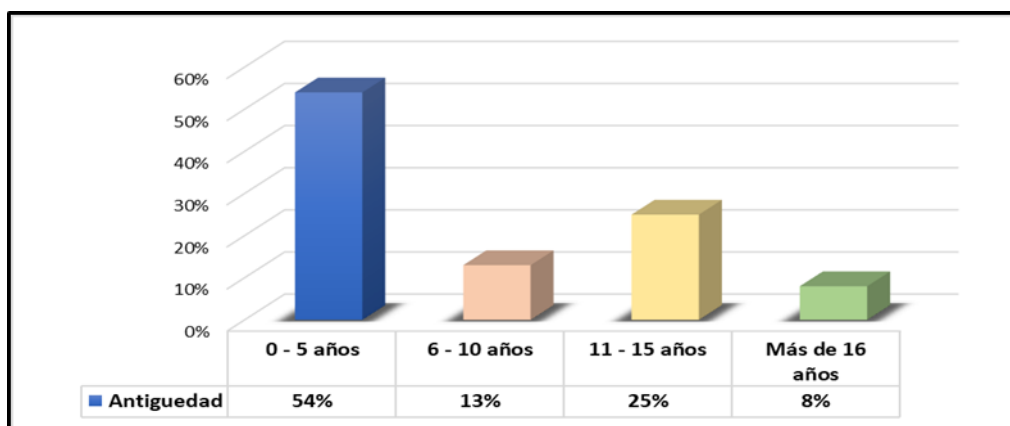
Pregunta N°2. ¿Cuál es su antigüedad laboral?

Tabla 7 Antigüedad laboral

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 - 5 años	22	54%	54.0	54.0
6 - 10 años	5	13%	13.0	67.0
11 - 15 años	10	25%	25.0	92.0
Más de 16 años	3	8%	8.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 4 Antigüedad laboral



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En cuanto a la antigüedad laboral de los encuestados se pudo evidenciar que el personal de enfermería encuestado en su mayoría tiene pocos años de antigüedad que el 54% de los encuestados labora de enfermería entre 0 – 5 años; no obstante, el 25% entre 11 – 15 años, el 13% entre 6 – 10 años y el menor porcentaje lo presentó más de 16 años representado en el 8%, como se aprecia en el (Figura 4).

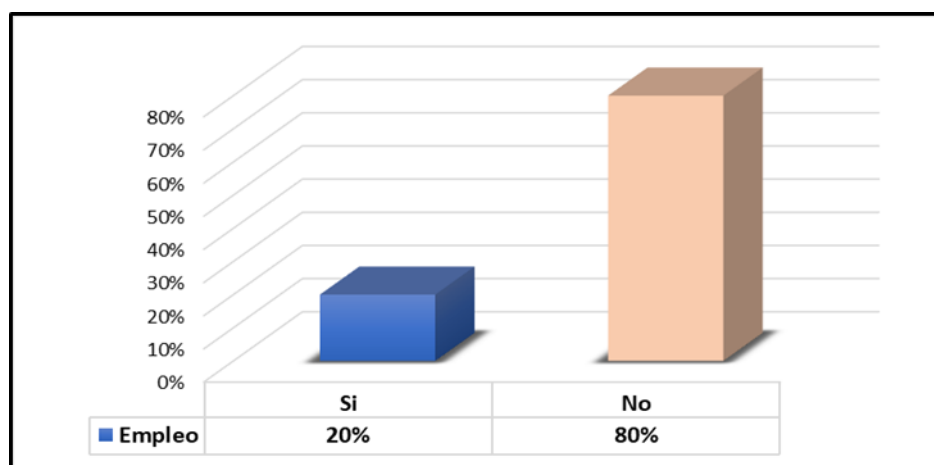
Pregunta 3. ¿Cuántos empleos posee usted?

Tabla 8 *Posee más de un empleo*

Empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	32	80%	80.0	80.0
No	8	20%	20.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 5 *Posee más de un empleo*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación con la pregunta si posee más de un empleo se logró evidenciar que el 81% de los encuestados solo posee un empleo en el Distrito 09D24 Duran mientras, que el 19% cuenta con dos empleos (Figura 5).

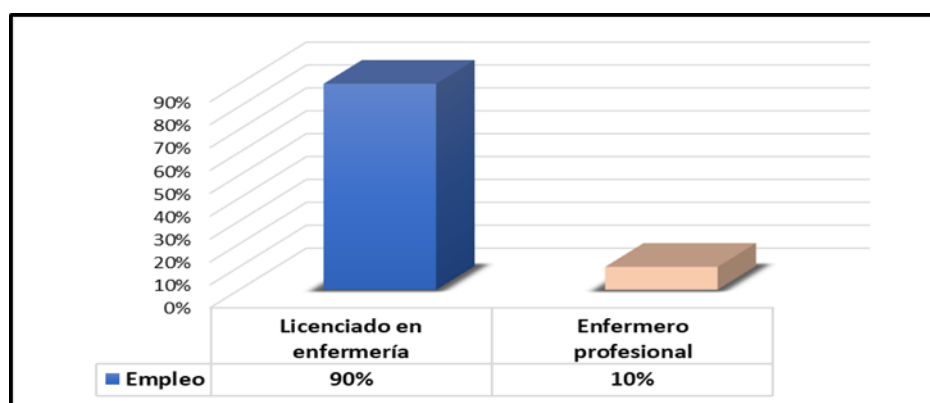
Pregunta N°4. ¿Cuál es un nivel de formación?

Tabla 9 Nivel de Formación

Empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciado en enfermería	36	90%	90.0	90.0
Cuarto nivel	4	10%	10.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 6 Nivel de Formación



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En cuanto al nivel de formación, se pudo observar que el 90% de los encuestados son licenciados en enfermería y el 10% son cuarto nivel (figura 6).

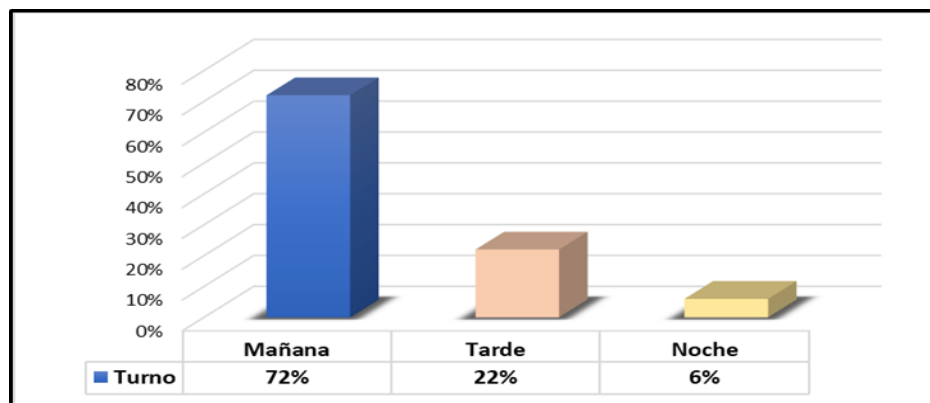
Pregunta N°5. ¿En qué turno usted labora?

Tabla 10 Turno en el que labora

Empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mañana	29	72%	72.0	72.0
Tarde	8	22%	22.0	94.0
Noche	3	6%	6.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 7 Turno en el que labora



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En referencia en ciertos Centro de Salud de tipo C manejan horarios rotativos, se logró evidenciar que el 72% de los encuestados labora en la mañana; mientras que el 22% tiene turnos en la tarde y el 6% mantiene turnos laborables en la noche (figura 7).

3.13.1 Determinación de los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran

Para poder analizar de los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería evaluados en esta investigación, se desarrolló una encuesta con el uso de la escala de la OMS - OIT, donde se establecen las características o todo tipo de exigencias del trabajo que desencadena en estrés, estos se clasifican en internos (características personales del individuo) y externos (factores ajenos a la persona), ya que un trabajador puede experimentar estrés cuando no siente un equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos para realizarlo, la excesiva carga laboral, sensación de injusticia, ambiente hostil de trabajo, tareas con poco tiempo de entrega, y las mismas capacidades de la persona.

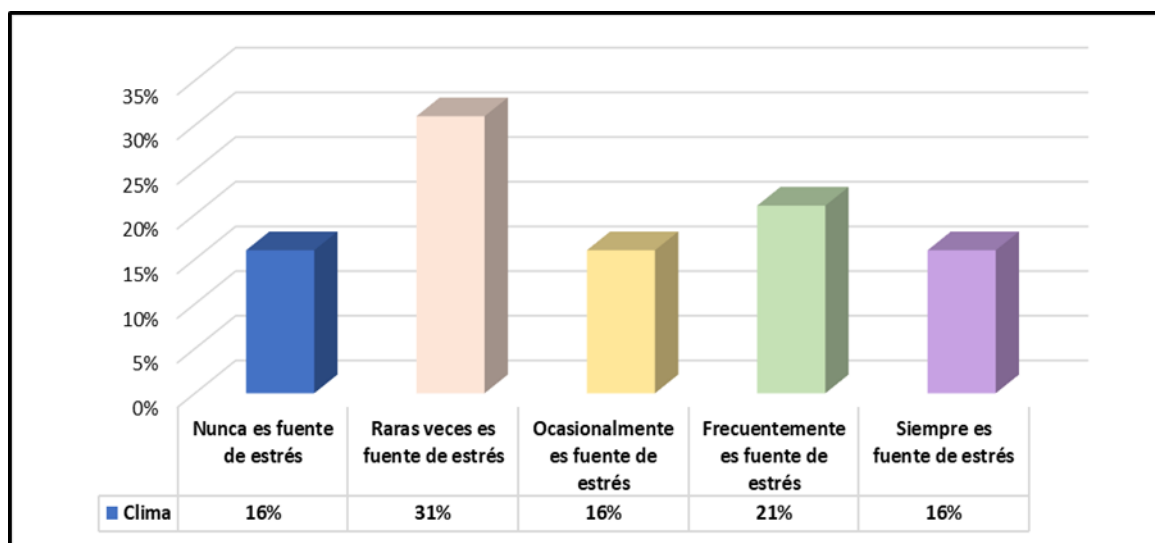
Para lo cual se han establecido 7 dimensiones que son clima organizacional, cultura organizacional, gestión de recursos humanos, tecnología, liderazgo y dirección, factores intrínsecos y condiciones ambientales de trabajo.

3.13.1.1 Clima organizacional

Tabla 11 Resultado para el nivel clima organizacional

Clima	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	6	16%	16.0	16.0
Raras veces es fuente de estrés	13	31%	31.0	47.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	6	16%	16.0	63.0
Frecuentemente es fuente de estrés	9	21%	21.0	84.0
Siempre es fuente de estrés	6	16%	16.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 8 *Clima organizacional*

Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

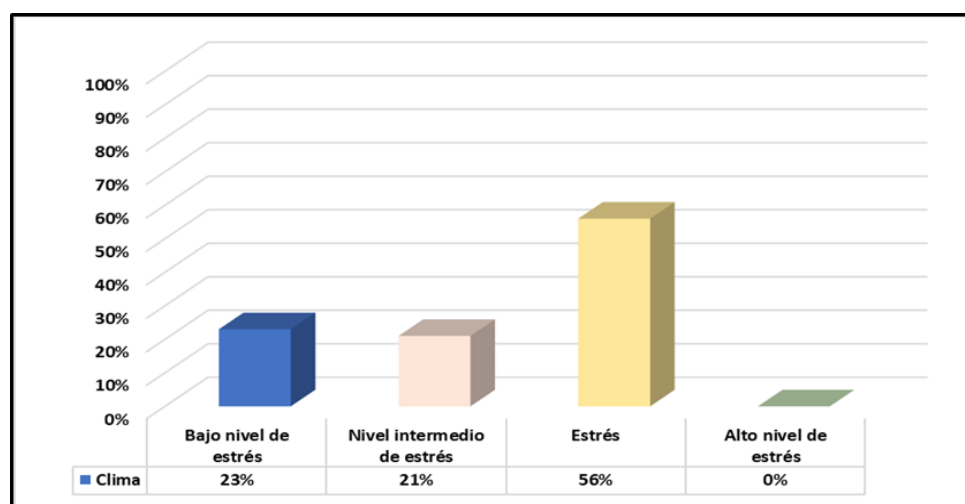
El clima organizacional hace referencia al ambiente laboral dentro del lugar de trabajo, que se percibe a través de las sensaciones e impresiones de los empleados; Por lo que se pudo observar que el 31% de los encuestados determinó que raras veces sufren de estrés; No obstante,

el 21% mencionó que frecuentemente es fuente de estrés, el 16% indicó que siempre es fuente de estrés, el 16% ocasionalmente es fuente de estrés y el 16% restante mencionó que nunca es fuente de estrés. (Figura 8).

Tabla 12 Nivel de estrés factor clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	9	23%	23.0	23.0
Nivel intermedio de estrés	8	21%	21.0	44.0
Estrés	23	56%	56.0	100.0
Alto nivel de estrés	0	0%	0.0	
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 9 Nivel de estrés factor clima organizacional

Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Se logró evidenciar que la mayor parte de enfermeras tienen el 56% de los encuestados que tienen estrés; mientras que el 23% tiene un bajo nivel de estrés y el 21% tiene nivel intermedio de estrés en relación al nivel de influencia del clima organizacional, por falta de claridad en la forma como se trabaja dentro de la institución en la cual laboran. (figura 9).

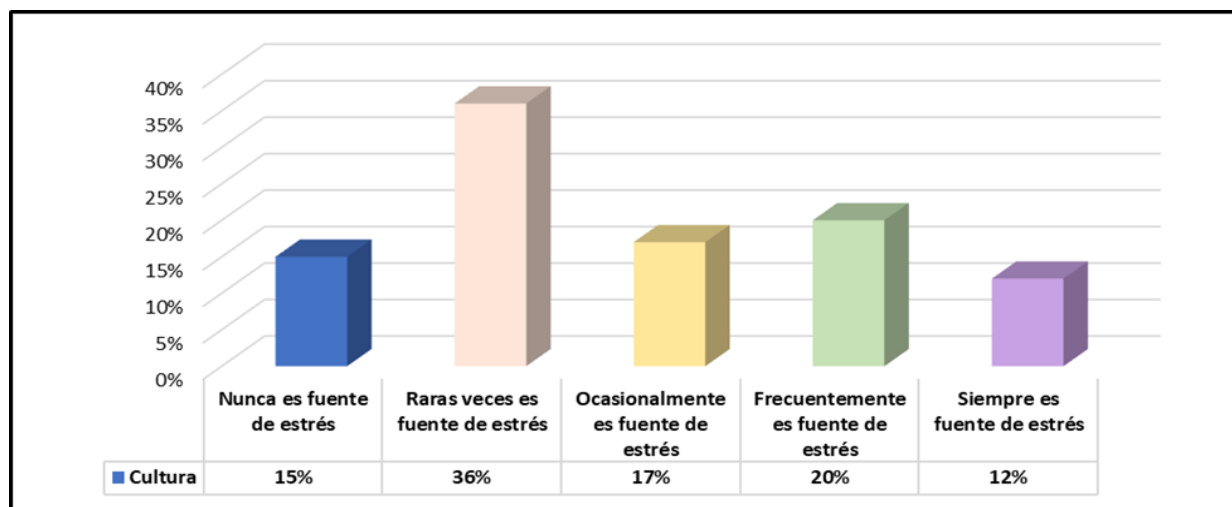
3.13.1.2 Cultura organizacional

Tabla 13 *Cultura organizacional*

Cultura	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	6	15%	15.0	15.0
Raras veces es fuente de estrés	14	36%	36.0	51.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	7	17%	17.0	68.0
Frecuentemente es fuente de estrés	8	20%	20.0	88.0
Siempre es fuente de estrés	5	12%	12.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 10 *Cultura organizacional*



Fuente: Vargas, 2025

Análisis

La cultura organizacional se establece como el conjunto de valores, creencias, normas y reglas que definen el comportamiento del lugar de trabajo. Por lo que se observa que el 36% de los encuestados determinó que raras veces sufren de estrés; mientras que el 20% mencionó que frecuentemente es fuente de estrés, el 17% indicó que ocasionalmente es fuente de estrés el 15%

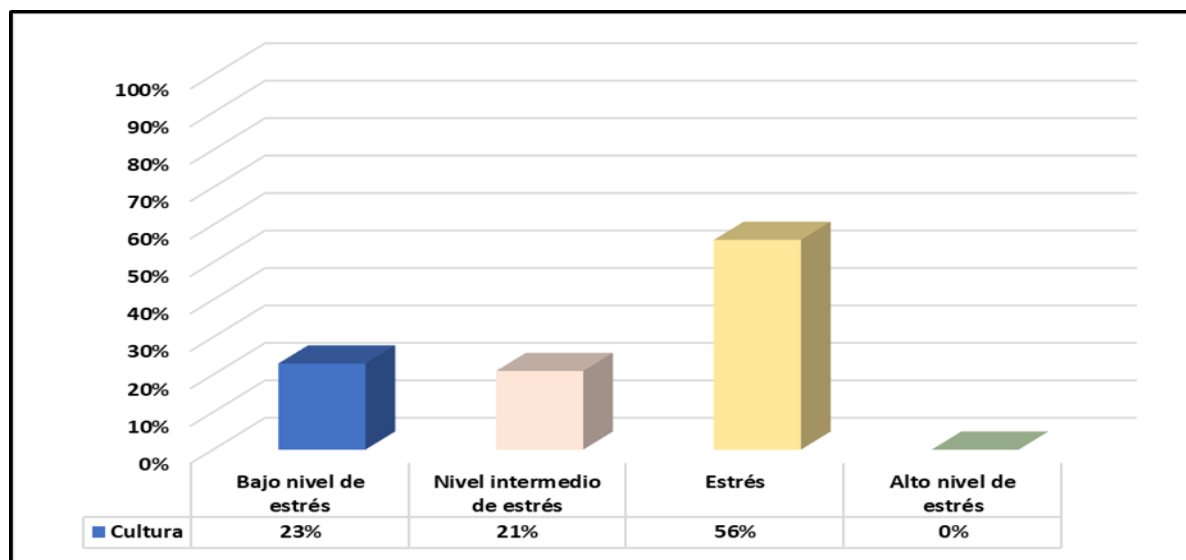
nunca es fuente de estrés y el 12% restante mencionó que siempre es fuente de estrés (Figura 10).

Tabla 14 Nivel de estrés factor cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	9	23%	23.0	23.0
Nivel intermedio de estrés	8	21%	21.0	44.0
Estrés	23	56%	56.0	100.0
Alto nivel de estrés	0	0%	0.0	100.0
Total	40	100%	100.0	100.0

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 11 Nivel de estrés factor cultura organizacional



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación al nivel de influencia de la cultura organizacional en el estrés, es debido a las presiones y exigencias del trabajo donde se logró evidenciar que el 56% de los encuestados tienen estrés; mientras que el 23% tiene un bajo nivel de estrés y el 21% tiene nivel intermedio de estrés (Figura 11).

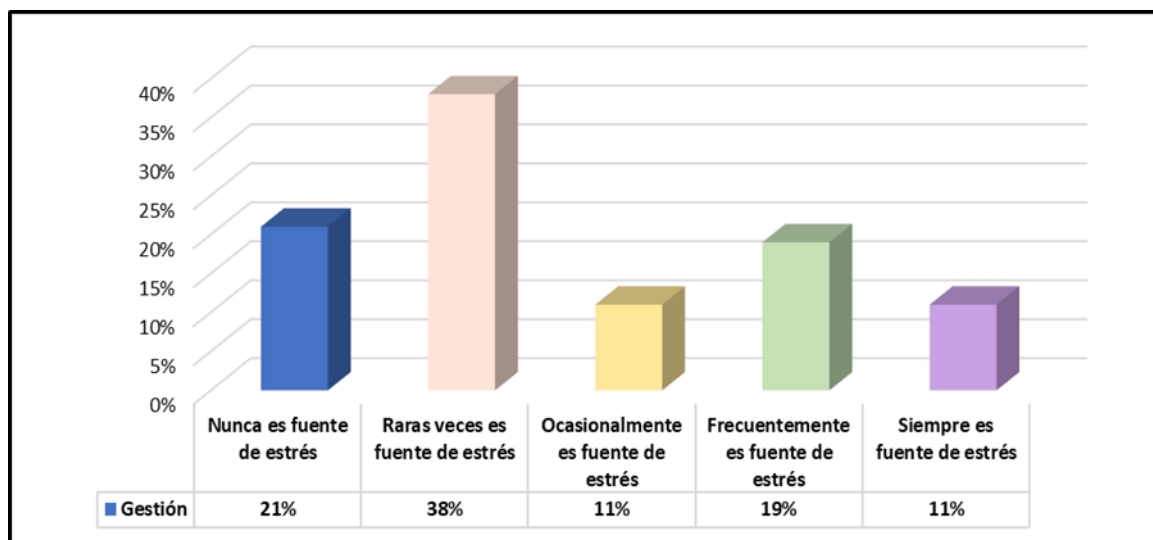
3.13.1.3 Gestión de recursos humanos

Tabla 15 *Gestión de Recursos Humanos*

Gestión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	8	21%	21.0	21.0
Raras veces es fuente de estrés	15	38%	38.0	59.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	4	11%	11.0	70.0
Frecuentemente es fuente de estrés	9	19%	19.0	89.0
Siempre es fuente de estrés	11	11%	11.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 12 *Gestión de Recursos Humanos*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

La gestión de recursos humanos es el conjunto de estrategias y prácticas que se aplican para administrar el capital humano de la institución, donde su objetivo es que los empleados estén motivados y cumplan con sus funciones de forma responsable ; Por esta razón lo que podemos

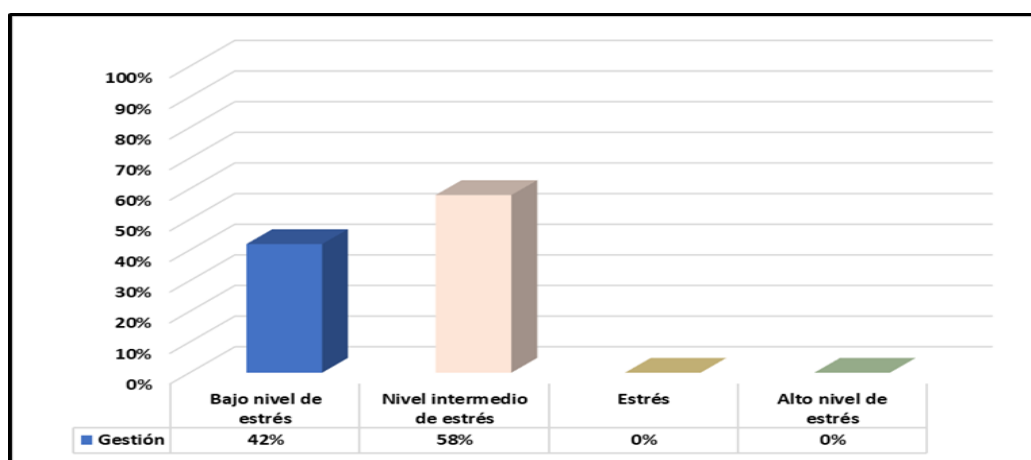
observar que el 38% de los encuestados determinó que raras veces sufren de estrés; mientras que el 21% mencionó que nunca es fuente de estrés el 19% indicó que frecuentemente es fuente estrés, el 11% siempre es fuente de estrés y el 11% restante mencionó que ocasionalmente es fuente de estrés (Figura 12).

Tabla 16 Nivel de estrés factor gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	16	42%	42.0	42.0
Nivel intermedio de estrés	24	58%	58.0	100.0
Estrés	0	0%	0.0	0.0
Alto nivel de estrés	0	0%	0.0	0.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 13 Nivel de estrés factor gestión de recursos humanos



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Con relación al nivel de influencia de la gestión de recursos humanos en el estrés, se debe a la respuesta física y emocional a un desequilibrio, el cual podemos evidenciar que el 58% de los encuestados tiene un nivel intermedio de estrés; mientras que el 42% tiene un bajo nivel de estrés (Figura 13).

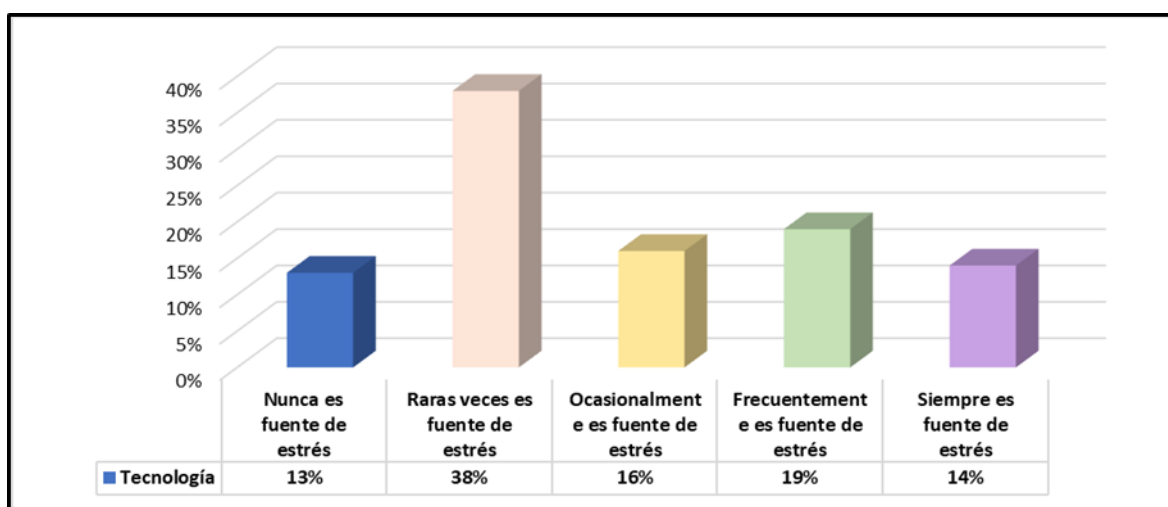
3.13.1.4 Tecnología

Tabla 17 Tecnología

Tecnología	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	5	13%	13.0	13.0
Raras veces es fuente de estrés	15	38%	38.0	51.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	6	16%	16.0	67.0
Frecuentemente es fuente de estrés	8	19%	19.0	86.0
Siempre es fuente de estrés	6	14%	14.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 14 Tecnología



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

La tecnología ha cambiado la forma de trabajar, aumentando la productividad y la eficiencia, sobre todo en la forma de organizar los equipos de trabajo. Por lo que se pudo observar que el 38% de los encuestados determinó que raras veces sufren de estrés; no obstante, el 19% mencionó que frecuentemente es fuente de estrés, el 16% indicó que ocasionalmente es fuente

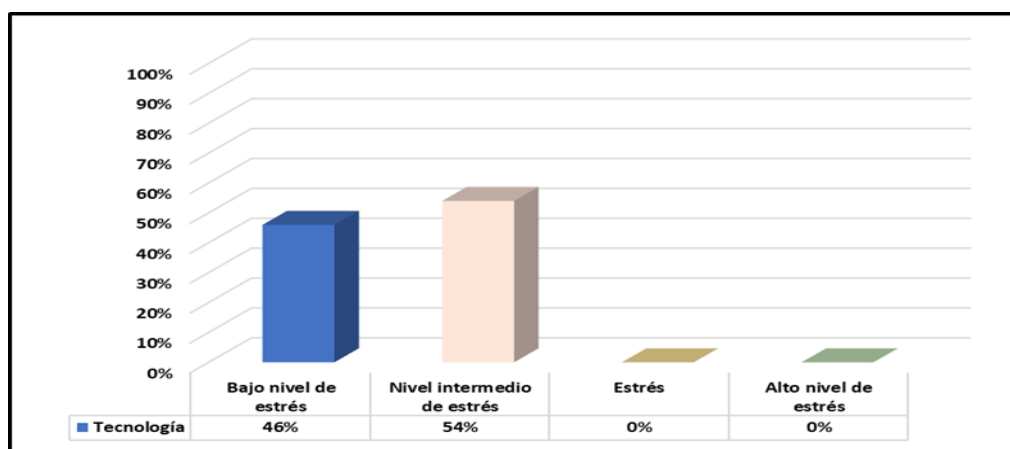
estrés, el 14% siempre es fuente de estrés y el 13% restante mencionó que nunca es fuente de estrés, teniendo en cuenta que este es un factor que influye de forma negativa debido no tener conocimiento o recursos tecnológicos adecuados, no se podría efectuar un trabajo de calidad (Figura 14).

Tabla 18 Nivel de estrés factor tecnología

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	19	46%	46.0	46.0
Nivel intermedio de estrés	21	54%	54.0	100.0
Estrés	0	0%	0.0	
Alto nivel de estrés	0	0%	0.0	
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 15 Nivel de estrés factor tecnología



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación al nivel de influencia de la tecnología en el estrés, se logró evidenciar que el 54% de los encuestados tiene un nivel intermedio de estrés; mientras que el 46% tiene un bajo nivel de estrés, cabe resaltar que esto se debe a las limitaciones de los equipos disponibles

para llevar a cabo su trabajo. (Figura 15).

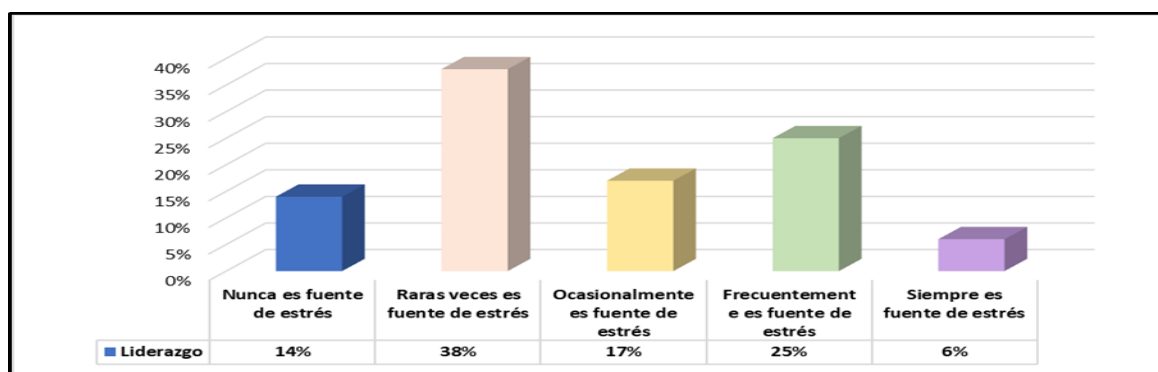
3.13.1.5 Liderazgo y dirección

Tabla 19 *Liderazgo y Dirección*

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	6	14%	14.0	14.0
Raras veces es fuente de estrés	15	38%	38.0	52.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	7	17%	17.0	69.0
Frecuentemente es fuente de estrés	10	25%	25.0	94.0
Siempre es fuente de estrés	2	6%	6.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 16 *Liderazgo y Dirección*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

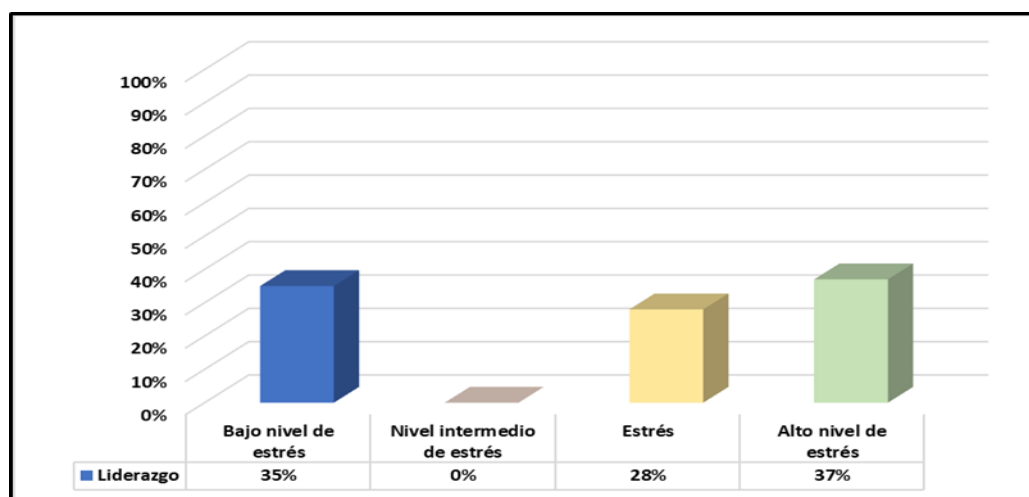
El liderazgo y la dirección son dos funciones complementarias en una empresa que se enfocan en diferentes aspectos del trabajo. El liderazgo se centra en las personas, mientras que la dirección se centra en las tareas. Por lo que se pudo observar que el 38% de los encuestados determinó que raras veces sufre de estrés; no obstante, el 25% mencionó que frecuentemente es fuente de estrés, el 17% indicó que ocasionalmente es fuente de estrés, el 14% determinó que nunca es fuente de estrés y el 6% restante mencionó que siempre es fuente de estrés (Figura

16).

Tabla 20 Nivel de estrés factor liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	14	35%	35.0	35.0
Nivel intermedio de estrés	0	0%	0.0	35.0
Estrés	11	28%	28.0	63.0
Alto nivel de estrés	15	37%	37.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 17 Nivel de estrés factor liderazgo

Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación al nivel de influencia del liderazgo en el estrés, se logró evidenciar que el 37% de los encuestados tiene un alto nivel de estrés; mientras que el 35% presentó un bajo nivel de estrés, el 28% tiene estrés, cabe indicar a la alta responsabilidad que se le otorga a la enfermera en el campo de la Salud (Figura 17)

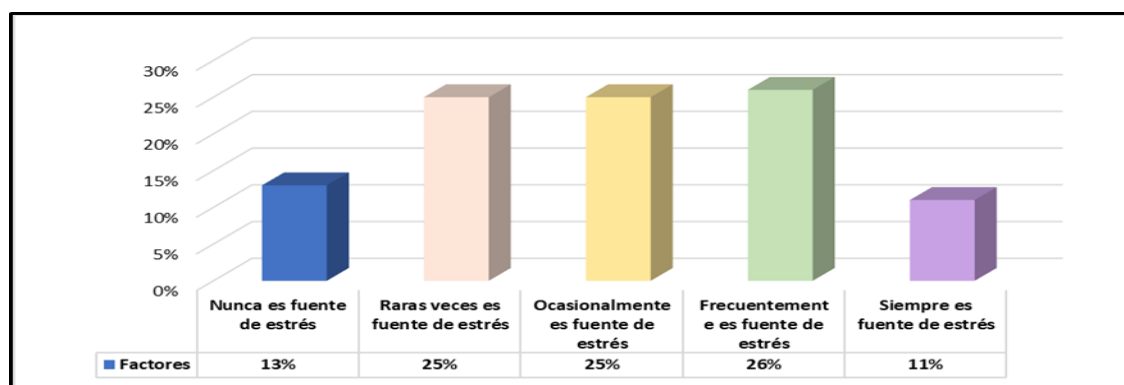
3.13.1.6 Factores intrínsecos

Tabla 21 Factores intrínsecos

Factores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	5	13%	13.0	13.0
Raras veces es fuente de estrés	10	25%	25.0	38.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	10	25%	25.0	63.0
Frecuentemente es fuente de estrés	11	26%	26.0	89.0
Siempre es fuente de estrés	4	11%	11.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025). }

Figura 18 Factores intrínsecos



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Los factores intrínsecos en el trabajo son aquellos que provienen del interior de los empleados y que los motivan a realizar sus tareas. Por lo que se pudo observar que el 26% de los encuestados determinó que frecuentemente sufre de estrés; no obstante, el 25% mencionó que ocasionalmente es fuente de estrés, el 25% indicó que raras veces es fuente de estrés, el 13%

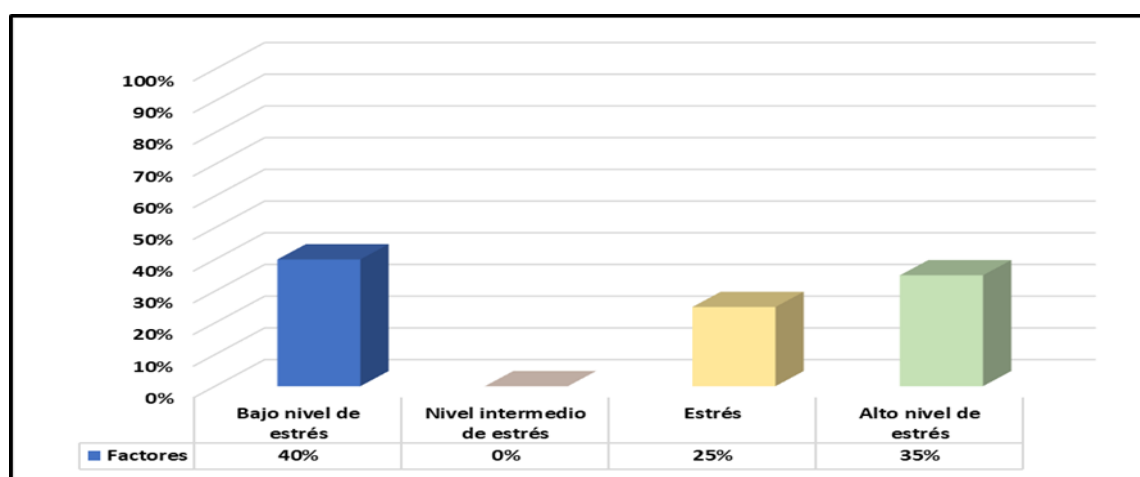
determinó que nunca es fuente de estrés y el 11% restante mencionó que siempre es fuente de estrés (Figura 18).

Tabla 22 Nivel de estrés por factores intrínsecos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	16	40%	40.0	40.0
Nivel intermedio de estrés	0	0%	0.0	40.0
Estrés	25	25%	25.0	65.0
Alto nivel de estrés	35	35%	35.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 19 Nivel de estrés por factores intrínsecos



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación al nivel de influencia de los factores intrínsecos en el estrés, se logró evidenciar que el 40% de los encuestados tiene un bajo nivel de estrés; mientras que, el 35% presentó un alto nivel de estrés, el 25% tiene estrés, este tipo puede ser causado por factores asociados (Figura 19).

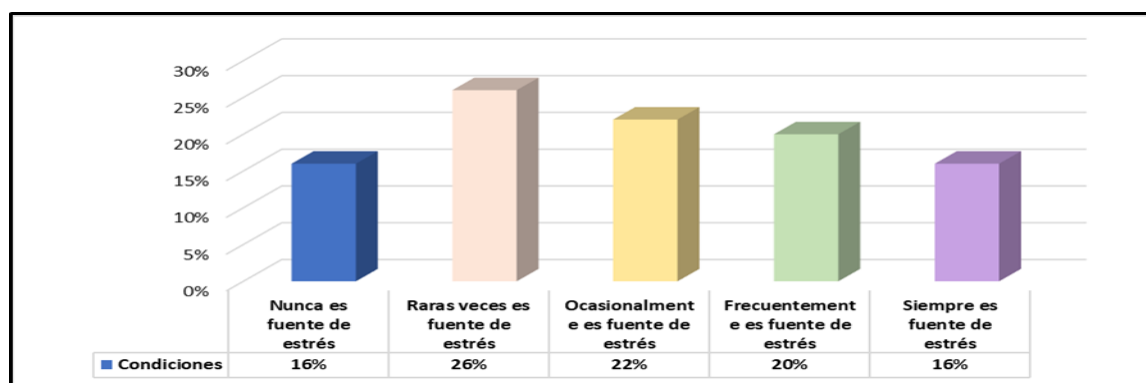
3.13.1.7 Condiciones ambientales de trabajo

Tabla 23 Factor condiciones ambientales de trabajo

Factores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca es fuente de estrés	6	16%	16.0	16.0
Raras veces es fuente de estrés	10	26%	26.0	42.0
Ocasionalmente es fuente de estrés	9	22%	22.0	64.0
Frecuentemente es fuente de estrés	8	20%	20.0	84.0
Siempre es fuente de estrés	7	16%	16.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025)

Figura 20 Factor condiciones ambientales



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Las condiciones ambientales de trabajo son los factores que influyen en la salud mental y física, entre ellos se encuentran la contaminación, temperatura, hacinamiento, el aire y ruido; por lo que podemos observar que el 26% de los encuestados determinó que nunca sufre de estrés; no obstante el 22% mencionó que ocasionalmente es fuente de estrés, el 20% indicó que frecuentemente es fuente de estrés, el 16% determinó que siempre es fuente de estrés y el 16%

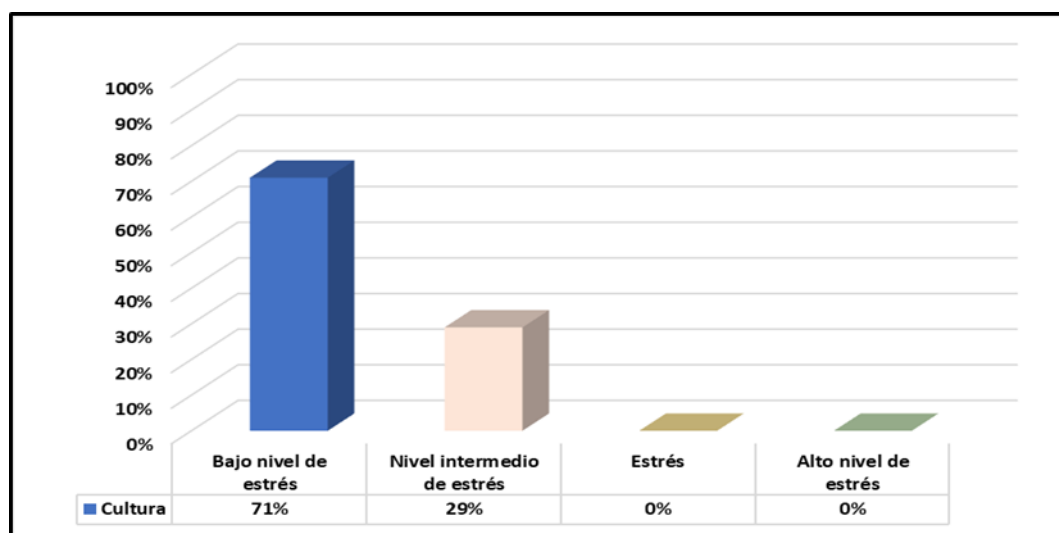
restante mencionó que nunca es fuente de estrés (Figura 20).

Tabla 24 Nivel de estrés por condiciones ambientales de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de estrés	28	71%	71.0	71.0
Nivel intermedio de estrés	12	29%	29.0	100.0
Estrés	0	0%	0.0	
Alto nivel de estrés	0	0%	0.0	
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 21 Nivel de estrés por condiciones ambientales de trabajo

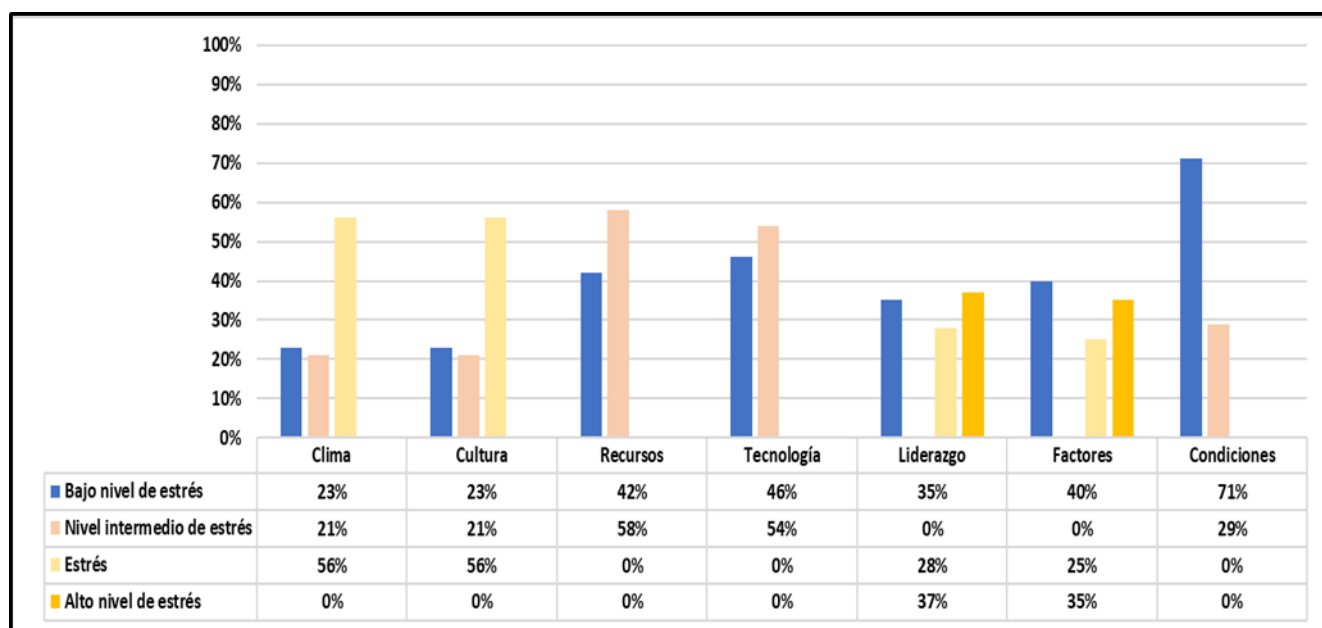


Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación al nivel de influencia de las condiciones ambientales en el estrés, se logró evidenciar que el 71% de los encuestados tiene un bajo nivel de estrés; mientras que, el 29% presentó un nivel intermedio de estrés (Figura 21).

Figura 22 Resultados generales de factores evaluados



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En la Figura 22 se puede apreciar que los resultados generales de los factores evaluados donde se evidenció que los factores de liderazgo y factores intrínsecos son los que reflejaron altos niveles de estrés, en relación a niveles de estrés se encuentran los factores clima, y cultura; no obstante, los factores recursos y tecnología presentaron el nivel intermedio de estrés y solamente factores condiciones ambientales es el que presentó bajo nivel de estrés.

3.13.2 Análisis de las consecuencias del estrés laboral en la salud física, mental y conductuales del personal de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran.

Para establecer las consecuencias del estrés en el personal de enfermería se empleó la Escala Sintomática de Estrés (ESE) de Seppo Aro, que permite evaluar la percepción de estrés que tienen los trabajadores.

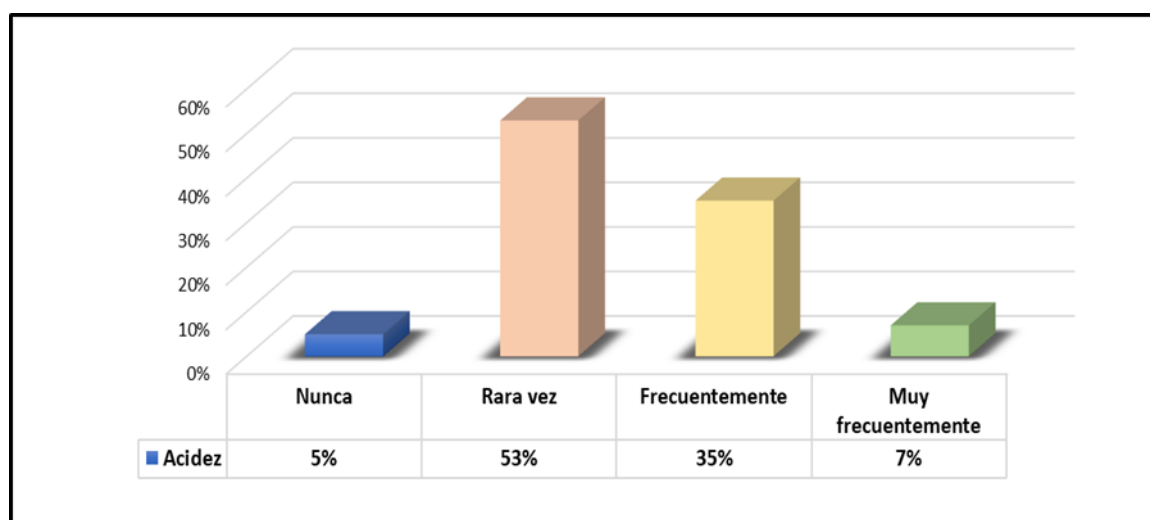
Pregunta N°1. ¿Siente acidez o ardor en el estómago?

Tabla 25 *Acidez o ardor en el estomago*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5%	5.0	5.0
Rara vez	21	53%	53.0	58.0
Frecuentemente	14	35%	35.0	93.0
Muy frecuentemente	3	7%	7.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 23 *Acidez o ardor en el estomago*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación con la encuesta efectuada personal de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán, se pudo evidenciar que 65% de los encuestados rara vez tienen problemas de acidez o ardor en el estómago; sin embargo, el 35% frecuentemente lo tienen, el 8% muy frecuentemente y el 6% nunca tienen problemas de acidez (figura 23).

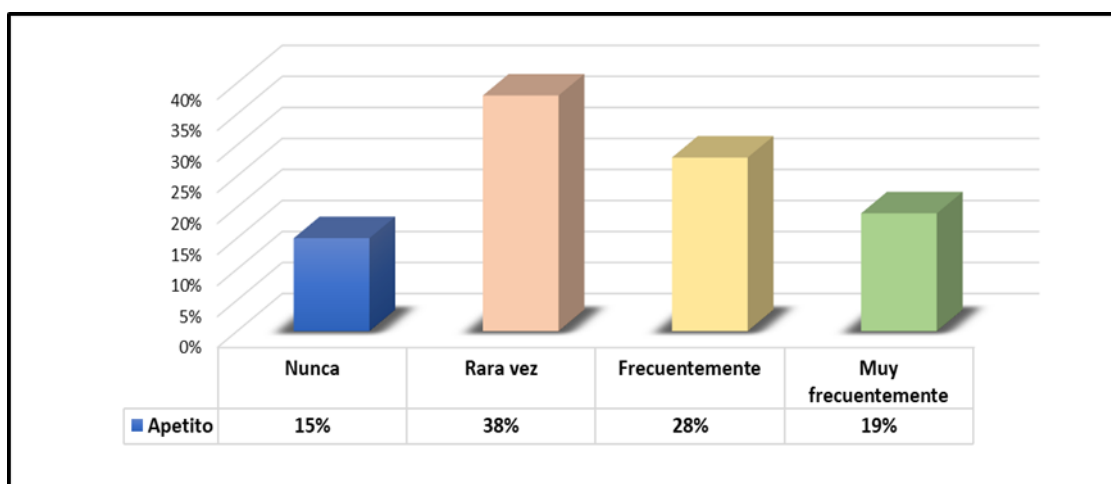
Pregunta N°2. ¿Usted tiene pérdida de apetito?

Tabla 26 Pérdida de apetito

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15%	15.0	15.0
Rara vez	15	38%	38.0	53.0
Frecuentemente	11	28%	28.0	81.0
Muy frecuentemente	8	19%	19.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 24 Tiene pérdida de apetito



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

La ansiedad puede producir la pérdida de apetito; Se observa que el 38% de los profesionales

de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen pérdida del apetito; no obstante, el 28% frecuentemente tienen pérdida del apetito, el 19% muy frecuentemente y el 15% nunca tienen problemas de apetito (Figura 24).

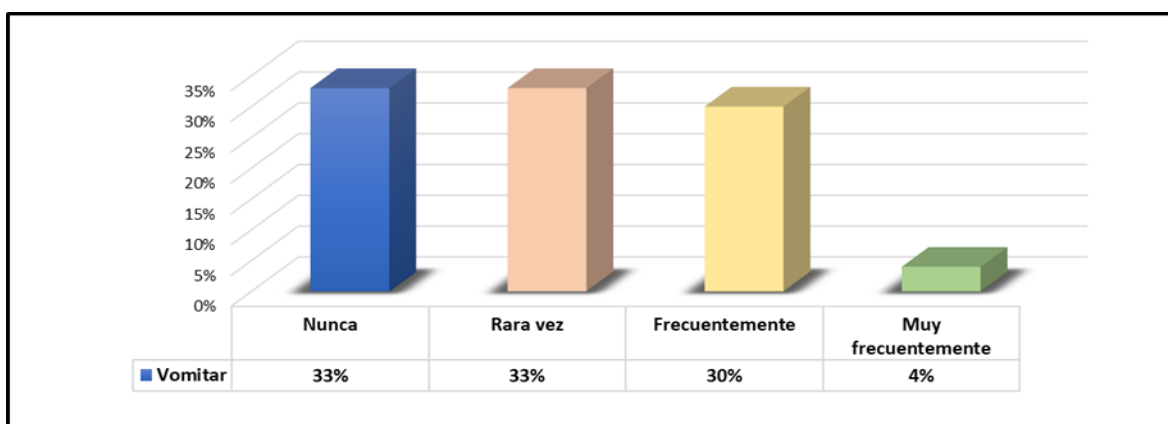
Pregunta N°3. ¿Usted siente deseos de vomitar?

Tabla 27 *Siente deseos de vomitar*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	33%	33.0	33.0
Rara vez	13	33%	33.0	66.0
Frecuentemente	12	30%	30.0	96.0
Muy frecuentemente	2	4%	4.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 25 *Siente deseos de vomitar*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En referencia a la pregunta siente deseos de vomitar, se estableció que el 33% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen ganas de vomitar; no obstante, el 33% mencionaron que nunca han tenido el deseo de vomitar, el 12% frecuentemente tiene deseos de vomitar y el 4% muy frecuentemente presenta este problema (Figura 25).

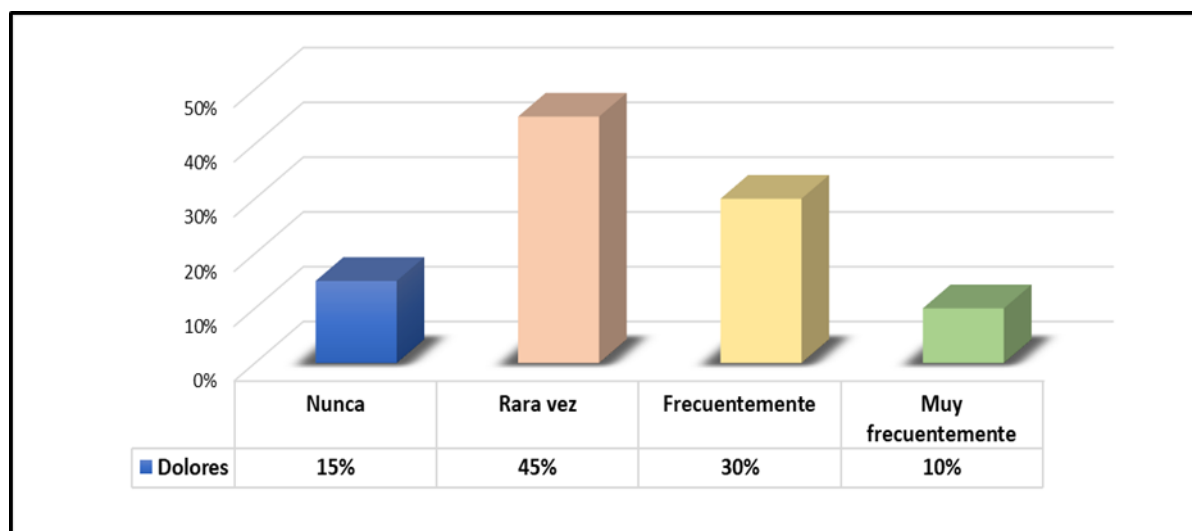
Pregunta N°4. ¿Siente usted dolores abdominales?

Tabla 28 *Siente dolores abdominales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15%	15.0	15.0
Rara vez	18	45%	45.0	60.0
Frecuentemente	12	30%	30.0	90.0
Muy frecuentemente	4	10%	10.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 26 *Siente dolores abdominales*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En lo concerniente a la pregunta sienten dolores abdominales, se observó que el 45% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen dolores abdominales; no obstante, el 30% mencionaron que frecuentemente han tenido problemas de dolores abdominales, el 15% nunca ha tenido este tipo de dolores y el 10% muy frecuentemente presenta este problema (Figura 26).

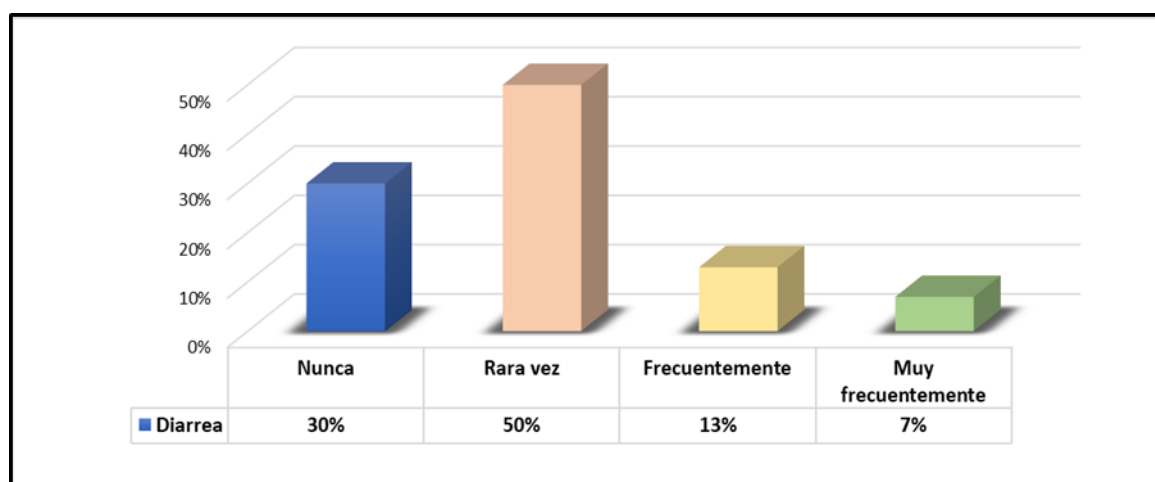
Pregunta N°5. ¿Usted tiene diarreas u orina frecuentemente?

Tabla 29 Tiene diarreas u orinas frecuentemente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	30%	30.0	30.0
Rara vez	20	50%	50.0	80.0
Frecuentemente	5	13%	13.0	93.0
Muy frecuentemente	3	7%	7.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 27 Tiene diarreas u orinas frecuentemente



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En cuanto a la pregunta tiene diarreas u orina frecuentemente, se observó que el 50% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tiene diarreas u orina frecuente; no obstante, el 30% mencionaron que nunca han tenido problemas diarrea u orina frecuente, el 13% frecuentemente ha tenido diarrea y el 7% muy frecuentemente presenta este problema (Figura 27).

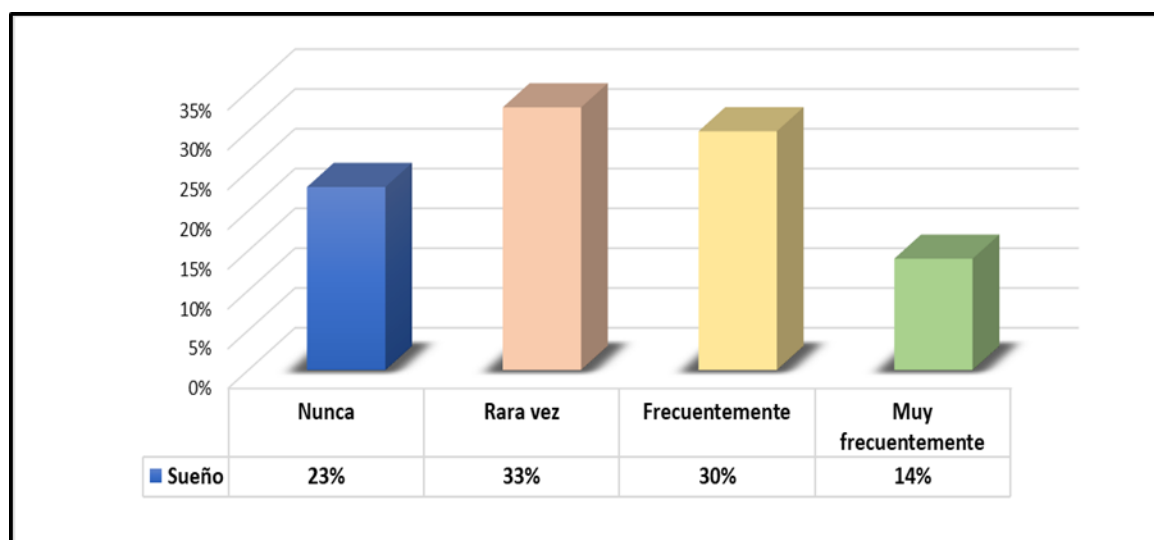
Pregunta N°6. ¿Usted tiene dificultades para quedarse dormido?

Tabla 30 Tiene dificultades para quedarse dormido

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	23%	23.0	23.0
Rara vez	13	33%	33.0	56.0
Frecuentemente	12	30%	30.0	86.0
Muy frecuentemente	6	14%	14.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 28 Tiene dificultades para quedarse dormido



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación con la pregunta tiene dificultades para quedarse dormido, se observó que el 33% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tiene dificultades para quedarse dormido; no obstante, el 30% mencionaron que frecuentemente tiene dificultades con el sueño, el 23% nunca ha tenido problemas de sueño y el 14% muy frecuentemente presenta este problema (Figura 28).

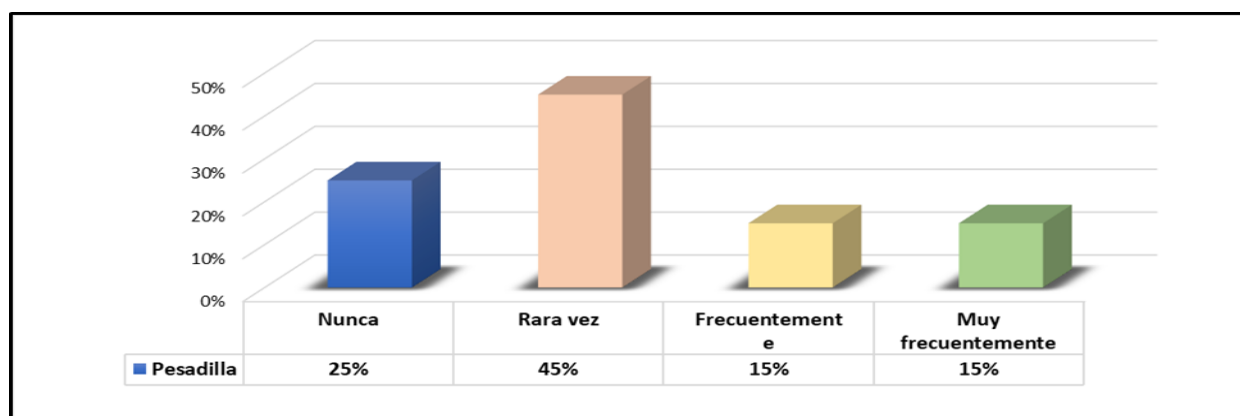
Pregunta N°7. ¿Usted tiene pesadillas?

Tabla 31 Tiene pesadillas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	25%	25.0	25.0
Rara vez	18	45%	45.0	70.0
Frecuentemente	6	15%	15.0	85.0
Muy frecuentemente	6	15%	15.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025)

Figura 29 Tienes pesadillas



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación con la pregunta tiene pesadillas, se observó que el 45% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tiene pesadillas; no obstante, el 25% mencionaron que nunca tiene pesadillas, el 15% muy frecuentemente ha tenido pesadillas y el 15% frecuentemente presenta pesadillas (Figura 29).

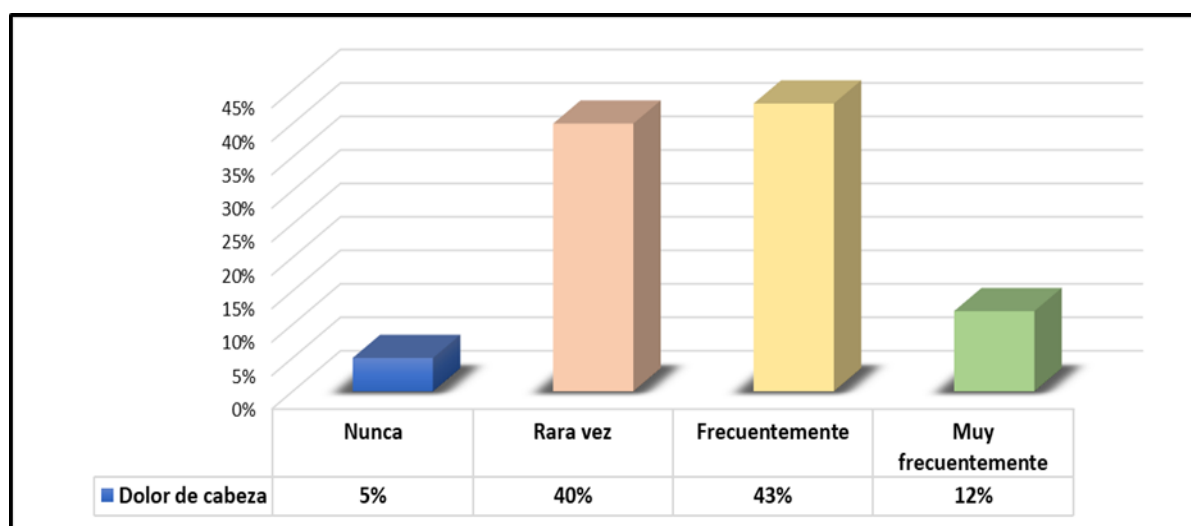
Pregunta N°8. ¿Usted sufre de dolores de cabeza?

Tabla 32 *Tiene dolor de cabeza*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5%	5.0	5.0
Rara vez	16	40%	40.0	45.0
Frecuentemente	17	43%	43.0	88.0
Muy frecuentemente	5	12%	12.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 30 *Cefalea*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

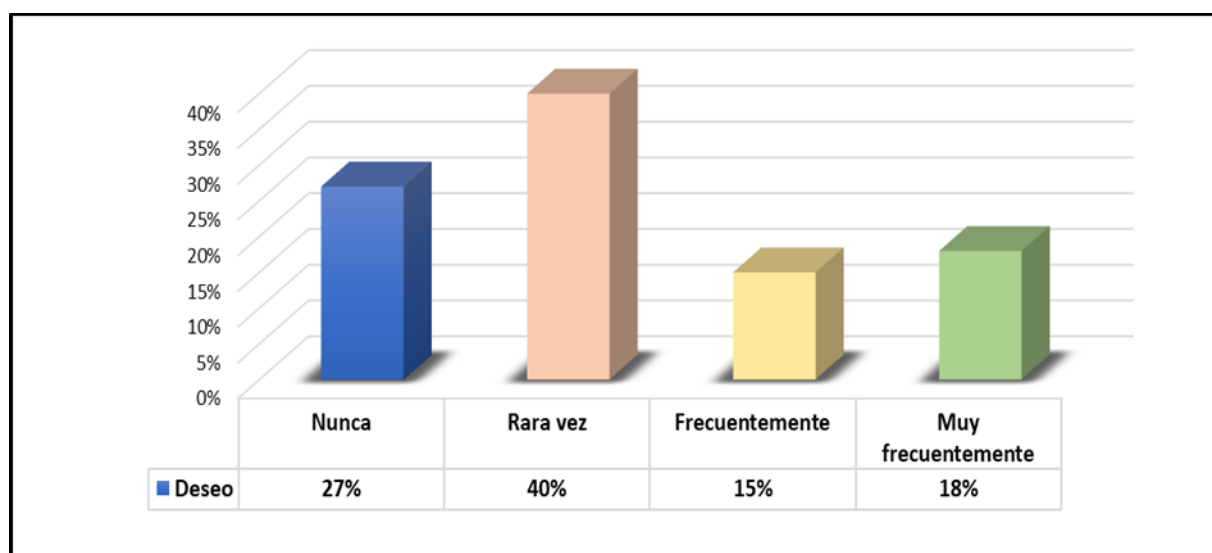
En relación con la pregunta tiene dolor de cabeza, se observó que el 43% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que frecuentemente tiene dolores de cabeza; no obstante, el 40% mencionaron que rara vez se presentan los síntomas de dolor de cabeza, el 12% muy frecuentemente tiene dolor de cabeza y el 5% nunca tiene dolor de cabeza (Figura 30).

Pregunta N°9. ¿Usted tiene disminución del deseo sexual?

Tabla 33 *Disminución del deseo sexual*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	27%	27.0	27.0
Rara vez	16	40%	40.0	67.0
Frecuentemente	6	15%	15.0	82.0
Muy frecuentemente	7	18%	18.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Figura 31 *Disminución del deseo sexual*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En cuanto a la pregunta disminución del deseo sexual, se observó que el 40% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tiene disminución del deseo sexual; no obstante, el 27% mencionaron que nunca han tenido problemas con el deseo sexual, el 18% mencionó que muy frecuentemente tiene problemas con el deseo sexual y el 15% indica que frecuentemente tiene disminución del deseo sexual (Figura 31).

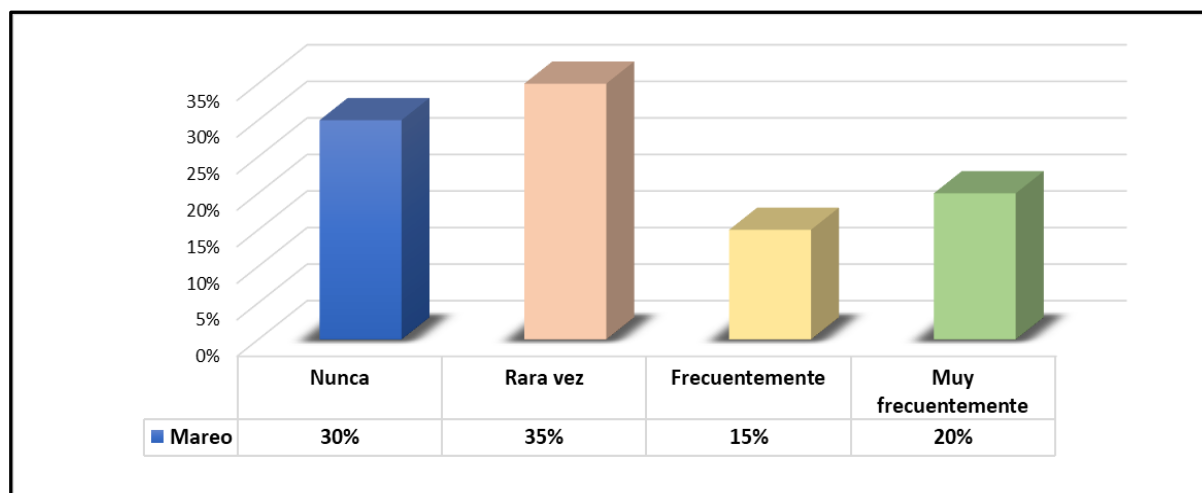
Pregunta N°10. ¿Usted tiene mareo?

Tabla 34 *Tiene mareo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	30%	30.0	30.0
Rara vez	14	35%	35.0	65.0
Frecuentemente	6	15%	15.0	80.0
Muy frecuentemente	8	20%	20.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 32 *Mareo*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En referencia a la pregunta tiene mareo, se observó que el 35% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tiene mareo; sin embargo, el 30% mencionaron que nunca han tenido problemas mareo, el 20% mencionó que muy frecuentemente tiene problemas de mareo y el 15% indica que frecuentemente tiene mareos (Figura 32).

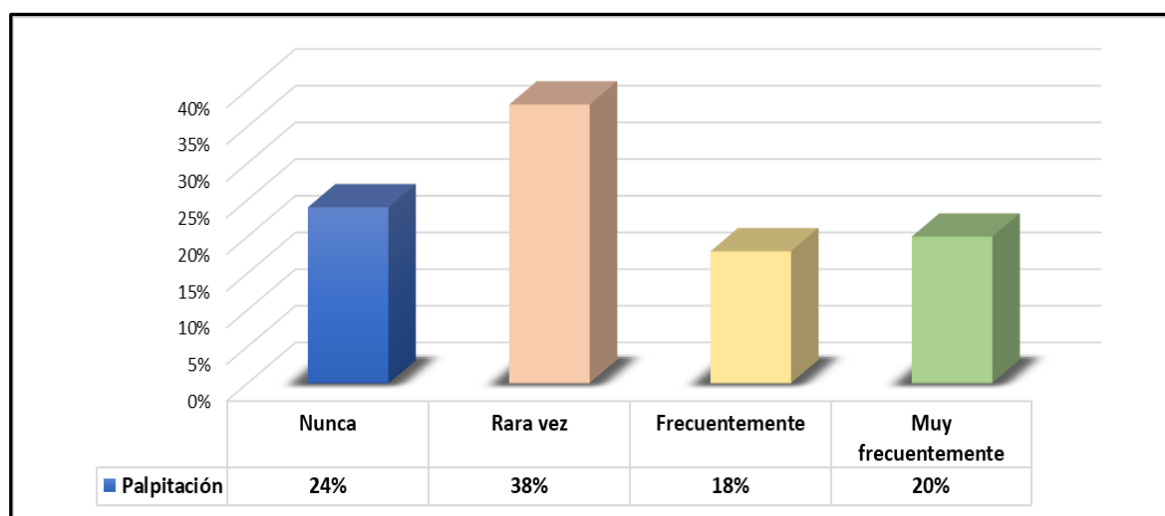
Pregunta N°11. ¿Usted tiene palpitación o latido irregular del corazón?

Tabla 35 *Tiene palpitación o latido irregular del corazón*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	24%	24.0	24.0
Rara vez	15	38%	38.0	62.0
Frecuentemente	7	18%	18.0	80.0
Muy frecuentemente	8	20%	20.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 33 *Tiene palpitación o latido irregular del corazón.*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación a la pregunta tiene palpitación o latido irregular del corazón, se observó que el 38% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen latido irregular del corazón; sin embargo, el 24% mencionaron que nunca ha presentado latido

irregular del corazón, el 20% mencionó que muy frecuentemente tiene problemas de palpitación y el 18% indica que frecuentemente tiene palpitaciones (Figura 33).

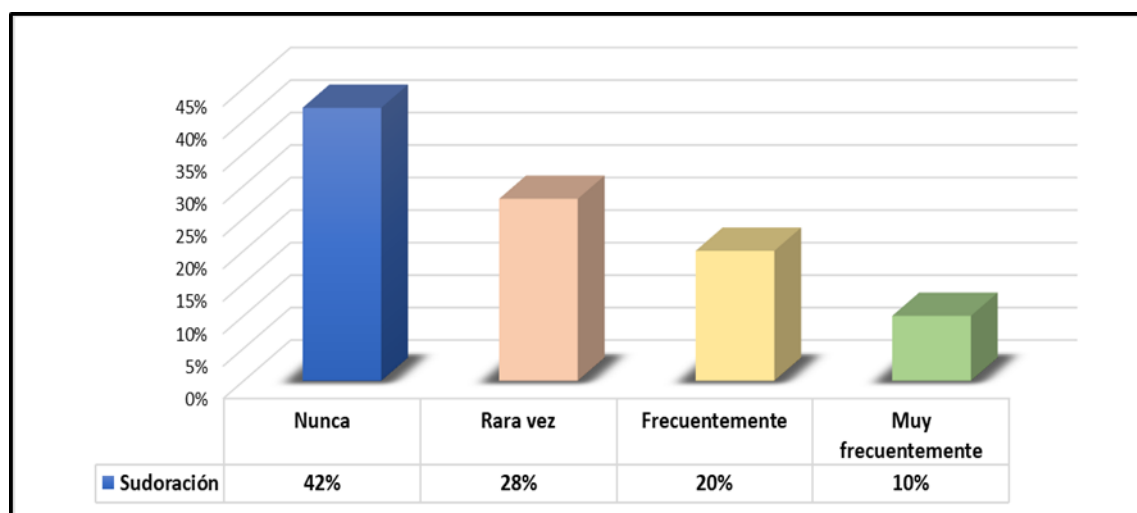
Pregunta N°12. ¿Usted tiene sudoración y/o temblor?

Tabla 36 Tiene sudoración excesiva y/o temblor

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	42%	42.0	42.0
Rara vez	11	28%	28.0	70.0
Frecuentemente	8	20%	20.0	90.0
Muy frecuentemente	4	10%	10.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 34 Tiene sudoración excesiva y/o temblor



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En relación a la pregunta tiene sudoración excesiva y/o temblor, se observó que el 42% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que nunca tienen sudoración o temblor; sin embargo, el 28% mencionaron que rara vez tiene sudoración y temblor, el 20% mencionó que

frecuentemente tiene problemas de sudoración y el 10% indica que muy frecuentemente tiene arritmias (Figura 34).

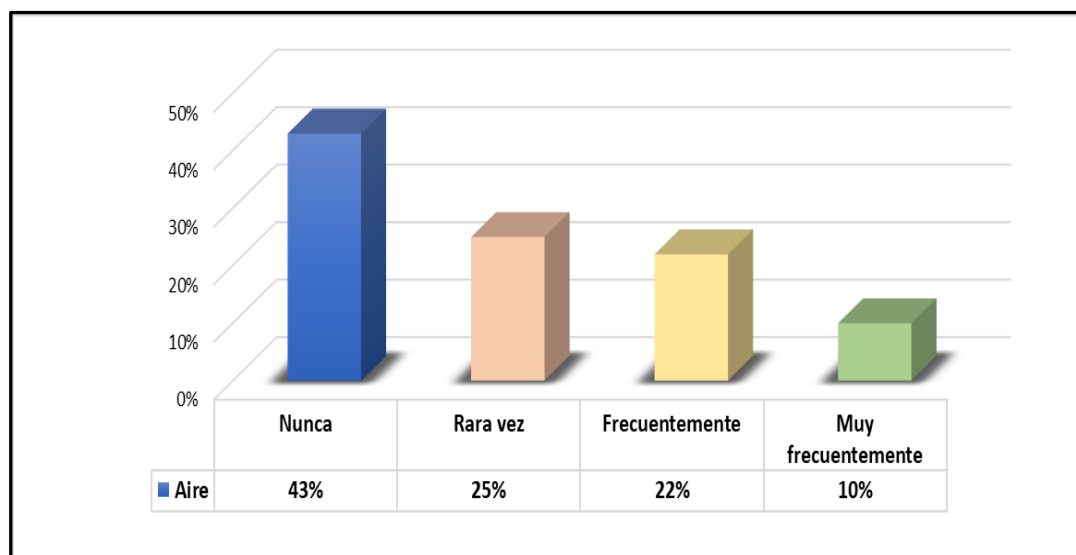
Pregunta N°13. ¿Usted tiene falta de aire sin haber realizado ejercicio?

Tabla 37 Tiene falta de aire sin haber realizado ejercicio

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	43%	43.0	43.0
Rara vez	10	25%	25.0	68.0
Frecuentemente	9	22%	22.0	90.0
Muy frecuentemente	4	10%	10.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 35 Tiene falta el aire sin haber realizado ejercicio



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En cuanto a la pregunta si le falta el aire sin haber realizado ejercicio, se observó que el 43%

de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que nunca han sentido falta de aire; no obstante, el 25% mencionaron que rara vez tiene falta de aire, el 22% mencionó que frecuentemente tiene problemas de falta de aire y el 10% indica que muy frecuentemente tiene falta de aire (Figura 35).

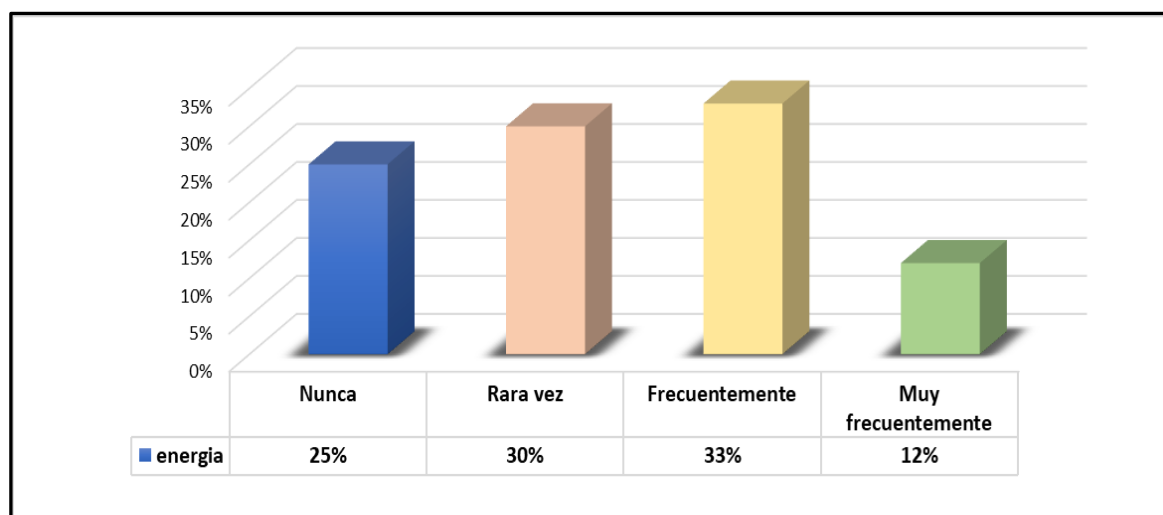
Pregunta N°14. ¿Usted tiene falta de energía o depresión?

Tabla 38 *Tiene falta de energía o depresión*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	25%	25.0	25.0
Rara vez	12	30%	30.0	55.0
Frecuentemente	13	33%	33.0	88.0
Muy frecuentemente	5	12%	12.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025)

Figura 36 *Tiene falta de energía o depresión*



Análisis

En referencia a la pregunta tiene falta de energía o depresión, se observó que el 33% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que frecuentemente tienen falta de energía

o depresión; no obstante, el 30% mencionaron que rara vez tiene falta de energía o depresión, el 25% indicaron que nunca tienen problemas de falta de energía y el 12% indica que muy frecuentemente tiene falta de energía (Figura 36).

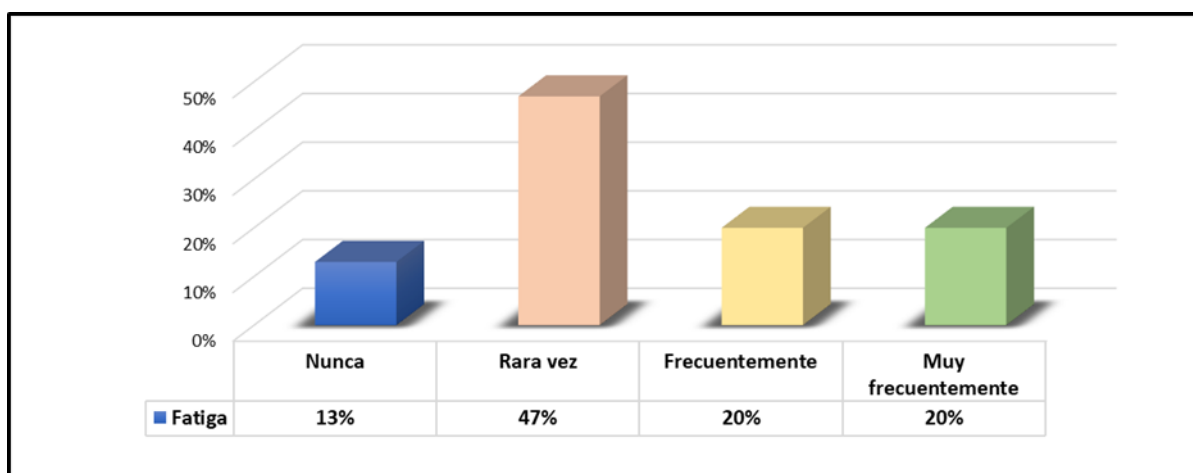
Pregunta N°15. ¿Usted tiene fatiga?

Tabla 39 Tiene fatiga

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	13%	13.0	13.0
Rara vez	19	47%	47.0	60.0
Frecuentemente	8	20%	20.0	80.0
Muy frecuentemente	8	20%	20.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025)

Figura 37 Tiene fatiga



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Con respecto a la pregunta tiene fatiga, se observó que el 47% de los profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen fatiga; por el contrario, el 20%

mencionaron que muy frecuentemente siente fatiga, el 20% indicaron que frecuentemente tienen problemas de fatiga y el 13% indica que nunca ha sentido fatiga (Figura 37).

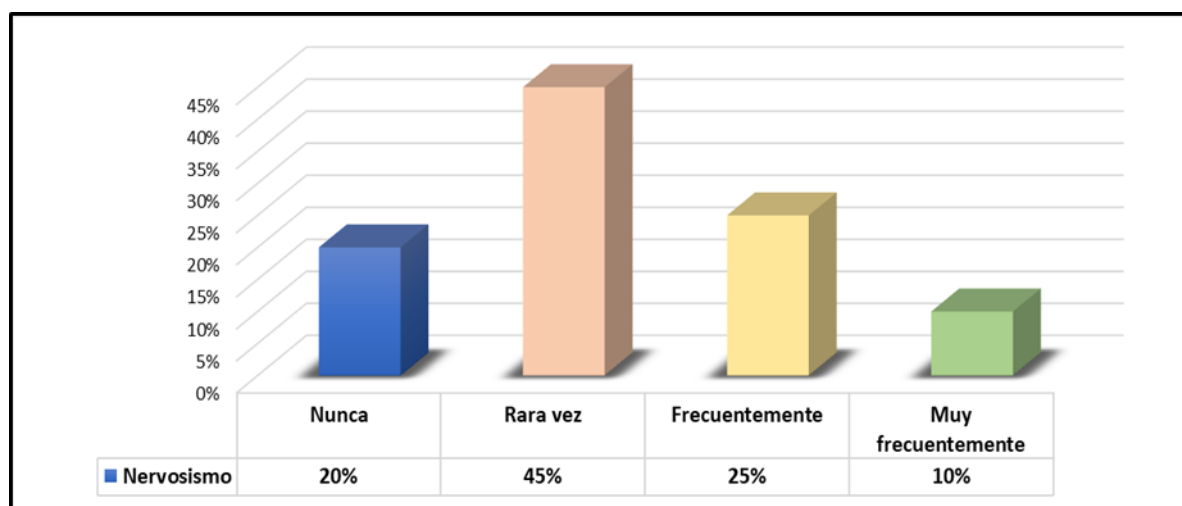
Pregunta N°16. ¿Usted tiene nerviosismo?

Tabla 40 *Tiene nerviosismo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	20%	20.0	20.0
Rara vez	18	45%	45.0	65.0
Frecuentemente	10	25%	25.0	90.0
Muy frecuentemente	4	10%	10.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 38 *Tiene nerviosismo*



Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

En lo concerniente a la pregunta tiene nerviosismo, se observó que el 45% de los

profesionales de enfermería encuestados indicaron que rara vez tienen nerviosismo; por el contrario, el 25% mencionaron que frecuentemente sienten nerviosismo, el 20% indicaron que nunca tienen problemas de nerviosismo y el 10% indica que muy frecuentemente ha sentido nerviosismo (Figura 38).

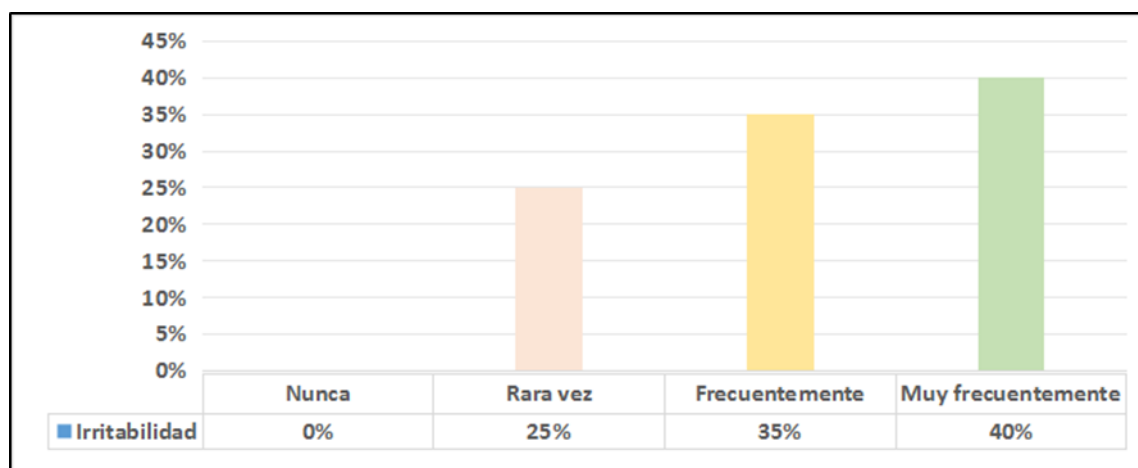
Pregunta N°17. ¿Usted tiene irritabilidad?

Tabla 41 Tiene irritabilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0%	0.0	0.0
Rara vez	10	25%	25.0	25.0
Frecuentemente	14	35%	35.0	60.0
Muy frecuentemente	16	40%	40.0	100.0
Total	40	100%	100.0	

Fuente: Resultados encuestas a personal de enfermería (2025).

Figura 39 Tiene irritabilidad



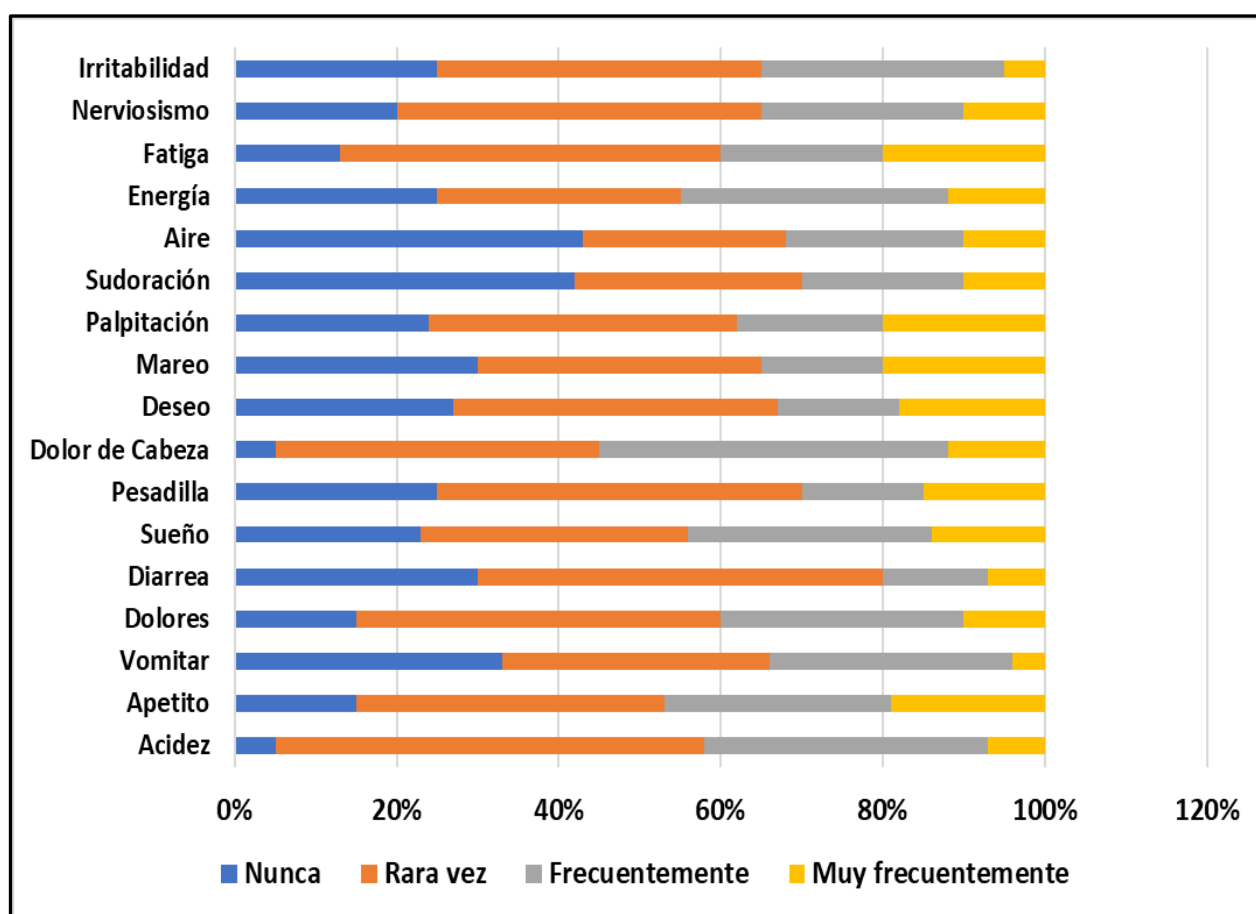
Fuente: Vargas, 2025.

Análisis

Con relación a la pregunta tiene irritabilidad, se observó que el 40% de los profesionales de

enfermería encuestados indicaron que muy frecuentemente tienen irritabilidad; por el contrario, el 35% mencionaron que frecuentemente siente irritabilidad, el 25% indicaron que rara vez tienen problemas de irritabilidad (Figura 39).

Figura 40 Resultados generales de las consecuencias del estrés laboral



Fuente: Vargas, 2025

Análisis

En relación a los resultados generales de las consecuencias del estrés laboral se pudo evidenciar que las consecuencias del estrés, en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran, se visualiza que muy frecuentemente tienen problemas de fatiga, mareo, palpitaciones,

pesadillas, problemas de sueño y pérdida del apetito (Figura 40).

CAPÍTULO 4

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

En este capítulo se realiza la propuesta que se desarrolla en base a los resultados obtenidos, los mismos que han permitido identificar niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán, donde se establece una propuesta de mejora en el programa de Seguridad de Salud Ocupacional, donde se establece la justificación de la propuesta, la fundamentación, el objetivo y la estructura. **Justificación**

En la actualidad en el Ecuador, la población trabajadora está expuesta a diversos factores ambientales y laborales que se encargan de deteriorar su salud y el bienestar. En este sentido, es necesario resaltar que el estrés laboral, hoy en día se establece como uno de los principales problemas que encontramos a nivel mundial (Ministerio de Salud Pública, 2019).

Muchos de los efectos negativos del estrés se ven manifestados de diversas formas, en las cuales se pueden incluir una gran diversidad de enfermedades de tipo circulatorios, gastrointestinales y otros tipos de trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales (OIT, 2018). Los trastornos que generalmente se presentan producto del estrés laboral, pueden producir un en los trabajadores un rendimiento laboral deficiente, altas tasas de accidentes y lesiones y baja productividad. Por lo que es esencial, optimizar las condiciones y la organización del trabajo a fin de medidas que sean fáciles de aplicar que ayuden en la identificación de los estresores en la vida laboral y la mitigación de sus efectos nocivos. estrés.

Consciente de la importancia de que en la actualidad la población trabajadora se desempeñe dentro de un ambiente saludable, la Organización Panamericana de la Salud formuló el Plan de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores 2015 -2025, con el propósito de

proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, y contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas. Conforme a lo expuesto, la Autoridad Sanitaria Nacional en cumplimiento a sus atribuciones y con el fin de garantizar el derecho a la salud de todos los ecuatorianos, propone al país la primera “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025”, misma que responde a los mandatos estipulados en la Constitución de la República del Ecuador (art. 363, numeral 1), el Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 “Toda una Vida”, y el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar, Comunitario e Intercultural (MAIS-FCI) (Gómez, 2021). Esta política nacional dinamiza y fortalece la rectoría de la Autoridad Sanitaria Nacional de forma estratégica e intersectorial, apostando al cambio del modelo curativo por el preventivo y por consiguiente, el mejoramiento de las condiciones de salud de la población trabajadora tanto del sector de la economía formal como informal; lo cual se hará posible mediante la implementación de planes, herramientas y acciones de promoción, prevención, atención de salud integral y de calidad en los establecimientos de salud, con la participación proactiva de los empleadores y la corresponsabilidad de la población trabajadora. En esencia, se propone vigorizar la atención primaria de salud en el ámbito laboral, a través de objetivos, líneas estratégicas, líneas de acción, indicadores de cumplimiento y modelo de implementación de esta política.

Según estudios efectuados por la Organización Internacional del Trabajo (2020) determinaron que en el año 2018 más de 2,78 millones de trabajadores murieron por causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con esta actividad.

Estableciendo que alrededor de 2,4 millones de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo.

Dentro de este contexto, se puede evidenciar que en el Ecuador, en base con la normativa vigente, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a través de su Seguro General de

Riesgos del Trabajo (SGRT), que es una institución que se encarga de la protección de los trabajadores asegurados y empleadores cuya función es para cubrir las contingencias derivadas del trabajo, donde se integran, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se encarga de la aplicación de programas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional y acciones de reparación de los daños y secuelas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental, y el proceso de reinserción y reubicación laboral. Por lo que, con el fin disminuir los factores estresantes en los profesionales de enfermería que labora para el Ministerio de Salud Pública es importante desarrollar un programa de mejora (Córdova et al., 2022).

Fundamentación

Los profesionales de enfermería que laboran en el Ministerio de Salud Pública del cantón Duran experimentan estrés laboral, lo que les ocasiona la presencia de dificultades que les ayuden a brindar una atención de calidad y calidez a los pacientes. El estrés puede llegar a afectar la toma de decisiones clínicas, ocasionan que la comunicación sea menos efectiva con los pacientes lo que puede afectar negativamente la seguridad del paciente y la satisfacción del paciente con la atención recibida.

Dentro de las unidades de salud es una de las principales causas es la presión que se ejerce al personal de enfermería. En los últimos años el empleador se ve sometido a los cambios constantes, por lo que, debe exigir a sus empleados que cumplan con todas las metas establecidas dentro de la planificación anual de los establecimientos de salud, siendo necesario el aumento de su capacidad de flexibilidad, trabajo en grupo, toma de decisiones y dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Guerrero, 2023). Siendo para muchos profesionales de enfermería un problema el poder adaptarse a los constantes cambios, que generan una demanda de competencia, ante el impacto de las exigencias de la sociedad, surgiendo como medio de reacción el estrés laboral.

Por lo que para el personal de enfermería contratado por el Ministerio de Salud pública en el cantón Durán, la presión de trabajo frente a la falta de apoyo social y factores organizacionales, tiene una mayor influencia para el desarrollo del estrés laboral, lo que se relaciona de forma directa a la combinación de exigencia, energía, horario y tiempo empleado para el cumplimiento de su trabajo, dando como consecuencia la presencia de fatiga, dolor de cabeza, falta de sueño, presión, irritabilidad, desencadenando en la presencia de tensiones psíquicas y la disminución de productividad.

Cabe resaltar, que es necesario el desarrollo de un plan que ayude a controlar o prevenir el estrés laboral en el personal de enfermería contratado por el Ministerio de Salud Pública, siendo necesario resaltar la disminución de la falta de interés que se muestra hacia el personal por parte de los directivos, considerando a los enfermeros como un grupo vulnerable por la falta de apoyo, planes, estrategias, programas, planificaciones, etc., que ayuden a garantizar el perfecto el estado de salud tanto físico como psicológico de estos trabajadores.

Objetivos de la propuesta

Elaborar un plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del personal de enfermería contratado por el Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, del Cantón Duran.

Desarrollar un plan de gestión que permita estandarizar y sistematizar todas las actividades del personal de enfermería, con el fin de garantizar la eficiencia y la calidad en cada etapa del servicio, donde su salud no se vea afectada.

Incrementar la confianza en el personal de enfermería, brindándoles un entorno de trabajo organizado, procedimientos claros y eficientes, y proporcionándoles las herramientas y capacitación necesarias para desempeñarse con excelencia en sus funciones.

Estructura de la propuesta

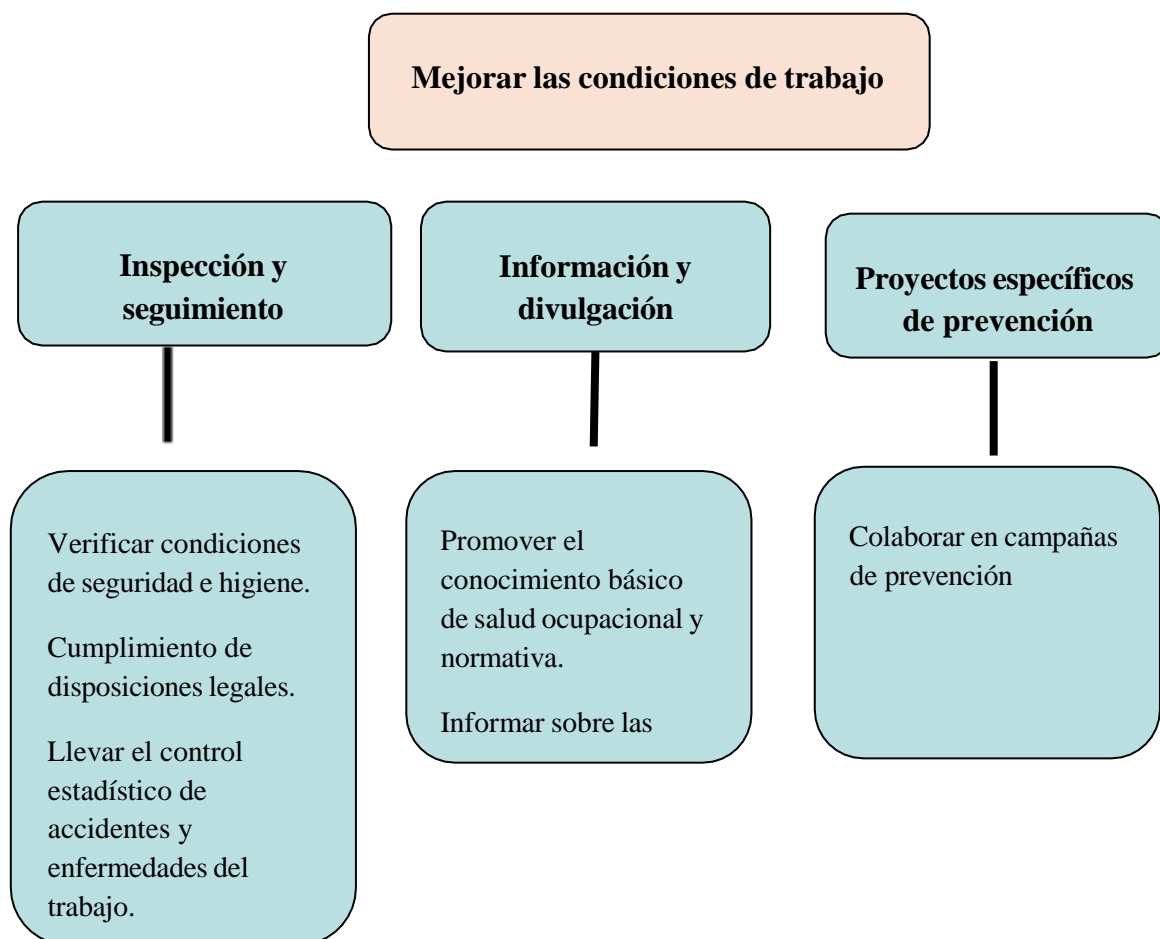
Para entender la siguiente propuesta, se debe puntualizar que: la Salud Ocupacional es una disciplina que se encarga de promover y proteger la salud de los trabajadores, la misma que se enfoca en prevenir lesiones y enfermedades que puedan ser causadas por las condiciones de trabajo; por lo que esta propuesta se desarrolla como un instrumento que tiene como objetivo mejorar el programa de salud ocupacional del personal de enfermería. El mismo que evidentemente, queda sujeto a la disertación por parte de los Directivos del Ministerio de Salud Pública para su admisión, perfeccionamiento y respectiva aplicación.

Plan de acción de medidas preventivas más efectivas para contribuir a minimizar el estrés laboral

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador establece las funciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Este reglamento también incluye disposiciones sobre la formación y capacitación de los empleados, la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud en el trabajo.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador se encuentra en el Decreto Ejecutivo N° 255, suscrito por el presidente de la República en mayo de 2024, con esta finalidad se conseguirá por medio de actividades el desarrollo de un plan de mejoramiento de condiciones de trabajo.

Figura 41 *Plan de mejoramiento de condiciones de trabajo*



Nota: Plan de acción para mejorar las condiciones de trabajo. Idrovo (2018).

Tabla 42 *Flujograma de inspección y seguimiento*

Descripción	Inicio	Actividad	Análisis	Verificación
Planear los recursos para la ejecución del procedimiento	X			
Realizar una autoevaluación del grado de desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta: · Actividades de medicina preventiva y del trabajo. · Actividades de Higiene y Seguridad Industrial. · Funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional		X		
Elaborar el Matriz de identificación de peligros y determinar el grado de peligrosidad al que se encuentran expuestos en relación a los niveles de estrés del personal de enfermería.		X		
Actualizar las estadísticas de accidentalidad, enfermedades laborales, ausentismo laboral y de seguimiento a las enfermedades de origen común.			X	
Actualizar el Plan de intervención para el personal de enfermería			X	X
Desarrollar medidas preventivas por medio de la ejecución de actividades desarrolladas por el personal de enfermería			X	X
Generar las acciones que permitan mejorar continuamente los resultados del proceso de evaluación del personal de enfermería			X	

Fuente: Vargas, 2025

Tabla 43 *Cronograma del plan de intervención*

Actividad	Tiempo
Definir los objetivos en Seguridad y salud en el trabajo del personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública del cantón Duran.	Anual
Establecer el plan de intervención del personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública del cantón Duran.	Anual
Difusión de actividades	Mensual
Asignación de responsabilidades	Mensual
Registro de reuniones	Mensual
Seguimiento de actividades	Mensual
Revisión de procedimientos	Trimestral

Fuente: Vargas, 2025

Información y divulgación de plan de intervención

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio se establecen las siguientes medidas preventivas a fin de contribuir a minimizar el estrés laboral en el personal de enfermería:

- Fomentar la ejecución de reuniones o talleres a fin de crear un buen clima laboral.
- Empoderar al personal de enfermería contratado por el Ministerio de Salud Pública a que por medio de reuniones expongan su intranquilidad laboral.
- El personal de enfermería contratado por medio de reuniones exponga problemas a los que

se encuentra expuesto, aportando con posibles soluciones que puedan ser aplicadas dentro del entorno laboral.

- Desarrollar charlas que ayuden a personal de enfermería contratado a mejorar su trabajo, logrando una mayor eficiencia y resultados al desarrollar trabajos en equipo.
- Establecer una normativa donde todo el personal de enfermería conozca las funciones que puede o no realizar dentro de su lugar de trabajo.
- Se debe de establecer las debilidades y fortalezas de cada uno de los profesionales contratados a fin de mejorar el trabajo en equipo.
- Establecer un ambiente laboral de respeto a fin de que tengan la capacidad de poder trabajar con diferentes personas y poder alcanzar el objetivo institucional con éxito.
- Todo el personal de enfermería deberá trabajar en equipo, dejando de lado el individualismo a fin de establecer un entorno laboral tranquilo.
- No establecer rumores entre compañeros a fin de evitar los malos entendidos dentro de su puesto de trabajo.
- Lo más importante es aprender a escuchar de esta manera se contribuye a un buen entendimiento entre compañeros de labores.
- Eliminar cualquier tipo de acoso laboral o divisiones de grupos por espacio de trabajo.
- Impartir talleres y charlas donde se cultive una buena comunicación entre el jefe y sus trabajadores de tal manera que se promueva el desarrollo de conductas saludables dentro del entorno laboral.
- Todas estas medidas preventivas se vincularán a un programa de prevención de reducción del estrés.

Tabla 44 Programa de prevención y reducción del estrés

Actividad	Descripción
Pausas activas	Sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral.
Ejercicio de respiración	Fomenta un estado de calma para relajar el cuerpo y la mente.
Motivación laboral	Efectuar reconocimiento y potenciación personal.

Fuente: Vargas, 2025

Tabla 45 Ejercicios de pausas activas para prevención y reducción del estrés

Actividad	Descripción
Brazos	Se mantiene los brazos extendidos, a la altura de los hombros realizar 3 series de 45 segundos con 35 segundos de descanso entre cada serie.
Muñecas	Realizar movimientos circulares, de ambas muñecas hacia adentro y luego hacia afuera, movimientos de flexión y extensión hacia arriba y luego hacia abajo, también flexión y extensión de los dedos, abrir y cerrar las manos, realizar 3 series de 10 segundos.
Cuello	Realizar movimientos circulares, muy suaves de un lado y luego hacia el otro realizar 3 series de 10 segundos, con 30 segundos de descanso entre cada serie.
Piernas	De pie levantar el peso del cuerpo con el pie derecho y bajar en forma repetida por 20 segundos, realizar 3 series, entre cada serie descansar 45 segundos y luego repetir con la otra pierna.
Tobillos	Efectuar movimientos circulares del tobillo hacia adentro y luego hacia afuera, realizar 3 series de 10 segundos, luego repetir con el otro tobillo.

Fuente: Vargas, 2025

Tabla 46 *Ejercicios de respiración para prevención y reducción del estrés*

Técnica
Sentarse o acostarse y colocar una mano sobre el estómago y la otra sobre el corazón.
Inhalar lentamente hasta que el estómago se eleve.
Retener la respiración por un momento.
Exhalar lentamente, sintiendo el estómago descender.
Cuando la persona salga de la respiración consciente, mantendrá mayor energía y sustentará una postura tranquila.

Fuente: Vargas, 2025

Talleres del plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del profesional de enfermería

El objetivo de implementar este plan es reducir el estrés laboral y garantizar la salud y bienestar de los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran.

Este plan de intervención de autocuidado se planificará y desarrollará tomando en cuenta el horario de trabajo, por lo que se efectuaran talleres que serán ejecutados en base en reuniones, actividades y presentaciones en horas donde su trabajo no se vea interrumpido. A partir de los resultados obtenidos se han desarrollado varios talleres, actividades y estrategias con el fin de reducir y prevenir el estrés en el lugar de trabajo y así desarrollar habilidades y capacidades.

Tabla 47

Taller 1	
Tema:	Estrés laboral
Objetivo:	Establecer que es el estrés laboral, causas, consecuencias y síntomas.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una charla sobre el estrés. ● Describir las fases de estrés. ● Debatir y definir las causas que están provocando estrés en los lugares de trabajo. ● Indicar los síntomas que provoca en los trabajadores el estrés.
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> ● Computadora ● Proyector ● Sala de reuniones
Duración	2 horas
Taller 2	
Tema:	Efectos del estrés en el personal de enfermería
Objetivo:	Identificar como el estrés está afectando a la salud del personal de enfermería que labora en el Ministerio de Salud Pública.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> ● Charla sobre los efectos del estrés. ● Taller para conocer cómo afecta el estrés al personal de enfermería. ● Debatir y definir los principales efectos de estrés.
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> ● Computadora ● Proyector ● Sala de reuniones ● Hojas A4
Duración:	2 horas

Taller 3

Tema:	Terapias de relajación
Objetivo:	Establecer terapias de relajación para disminuir el estrés.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none">● Realizar terapias de relajación sobre el estrés.● Describir las terapias contra de estrés.● Debatir y definir las terapias contra el estrés.
Recursos:	<ul style="list-style-type: none">● Computadora● Proyector● Instructor terapeuta
Duración	2 horas

Fuente: Vargas, 2025

CONCLUSIONES

- Los factores de liderazgo y factores intrínsecos son los que causan en el personal de enfermería alto nivel de estrés, así como los factores clima y cultura organizacionales ocasiona estrés, no obstante, los factores gestión de recursos humanos y tecnología produce nivel intermedio de estrés y el factor de condiciones ambientales bajo nivel de estrés.
- La somatización que con mayor frecuencia presento el personal en estudio en cuanto a la salud física fue mareo, fatiga, palpitations, perdida del apetito; en la salud mental pesadillas, problemas de sueño y en la conductual irritabilidad.
- Los resultados obtenidos en esta investigación al identificar los factores que causan estrés laboral y la somatización más frecuente que presentan los profesionales de enfermería, me permitió realizar un análisis de cuales son las medidas preventivas que permitan mejorar los factores que causan estrés laboral. Proponiendo realizar actividades de pausas activas, ejercicios de respiración y motivación laboral.
- Se elaboró un plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del profesional de enfermería, por lo que se efectuaran talleres que serán ejecutados en base en reuniones, actividades y presentaciones en horas donde su trabajo no se vea interrumpido, con la ejecución de varios talleres y estrategias con el fin de reducir y prevenir el estrés en el lugar de trabajo y así desarrollar habilidades y capacidades del personal de enfermería.

RECOMENDACIONES

- Socializar los resultados del presente estudio a las autoridades de la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Durán, con la finalidad de considerar la implementación de estrategias que permitan mejorar los factores que influyen en los niveles de estrés del personal de enfermería, y ofrecerles condiciones laborales óptimas que ayude a regular los niveles de estrés.
- Realizar actividades que promuevan la actividad física en el sitio de trabajo; a fin de contribuir a minimizar el estrés laboral en los profesionales de enfermería y a mejorar su rendimiento laboral, por medio de las tres actividades que son pausas activas, ejercicio de respiración y motivaciones laborales,
- Se sugiere a los líderes de enfermería de los centros de Salud que incluyan en su planificación anual, la ejecución de talleres y charlas educativas dirigidas al personal de enfermería para el manejo del estrés, con la finalidad de minimizar la somatización en la salud física, mental y conductual que favorezcan entornos laborales más saludables y eficientes.
- Efectuar evaluaciones anuales a los profesionales de enfermería, para hacer un seguimiento y control y poder evidenciar que dentro del entorno laboral se ha reducido el nivel de estrés que los está afectando.

REFERENCIAS

- Alomoto, J., & Mena, M. (2022). El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Revista Ciencia Latina*, 6(6), 9017 - 9034. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4055/6161>
- American Psychological Association. (2019). *Los distintos tipos de estrés*. Miami, Florida: American Psychological Association. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Aruquipa, B. (2018). *Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería ¿, Unidad de terapia intensiva del Instituto Gastroenterológico Bolivariano Japonés*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22105/TE-1435.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barragan, F. (2023). *Síntomas de estrés asociados a trastornos de ansiedad y depresión en servidores públicos de atención prehospitalaria de la provincia de Bolívar*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4320/1/Cabascango%20Guaita%20Kat%20herine%20Alexandra.pdf>
- Bustos, G., & Arias, A. (2024). *Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de un centro hospitalario en la ciudad de Cuenca durante el período enero - marzo 2024*. Cuenca: Universidad de las Américas. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16316/1/UDLA-EC-TMSSO-2024-54.pdf>
- Cahuaya, N. (2020). *Factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de las profesionales en enfermería turno mañana del área de quirógrafo Haig Obrero N. 1*. La Paz, Bolivia:

- Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. Obtenido de <https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/76/98>
- Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería Ecimed*, 37(4), 1 - 18. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>
- Carchipulla, J., & Zúñiga, D. (2022). *estudio de la causalidad del estrés laboral en las enfermedades del Instituto Ecuatoriano del Cáncer Solca*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22678/1/UPS-CT009815.pdf>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control- apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304 - 324. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304
- Carvajal, L. (2019). *Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería*. Jipijapa. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Obtenido de : <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1648/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-44.pdf>
- Chabascango, K. (2021). *Evaluación de los riesgos psicosociales y la sintomatología de estrés laboral en trabajadores de una florícola ubicada en Tabacundo durante la emergencia mundial causada por el Covid 19*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4320/1/Cabascango%20Guaita%20Kat%20herine%20Alexandra.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo. Registro Oficial 449*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional del Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Córdova, G., Espinoza, D., & Escobar, B. Estrés laboral, síndrome de burnout y enfermedades psicosomáticas en estudiantes de enfermería. (2022). *Know And Share Psychology*, 3(3), 46-83. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i3.7016>
- Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D., Tello, M., & Nuncio, J. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 10(2), 1 - 12. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
- Cueva, G., Valenzuela, S., & Hidalgo, J. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 1 - 15. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046
- García, A. (2022). Estrés y motivación laboral en los colaboradores administrativos de Nestle Purina fábrica La Encrucijada. *Revista Digital PSQUIIS*, 3(2), 37 - 57. Obtenido de [https://downloads/REVISTA+PSQUIIS+UBA+2022+-+VOL.3+N.2.%20\(1\).pdf](https://downloads/REVISTA+PSQUIIS+UBA+2022+-+VOL.3+N.2.%20(1).pdf)
- García, Á., Álvarez, L., Escobar, K., & Paz, D. (2024). Evaluación del estrés y fatiga en operadores de emergencias en una zona en Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 24(43), 1 - 15. Obtenido de <https://Downloads/ART.+2+GARCiA.pdf>
- García, K. (2021). *Análisis de los factores que influyen en el estrés laboral del personal del área operativa de la Guardia Ciudadana del Cantón Cuenca*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21483/4/UPS-CT009453.pdf>
- Gómez, A. (2021). Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 10. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300232

Guerrero, S. (2023). *El estrés laboral y la salud ocupacional: un panorama amplio luego del Covid 19*. Ambato: Universidad Tecnológica indoamérica. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6387/1/GUERRERO%20ROME%20SEBASTIAN%20ALEXANDER.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?resourcekey=0-Tg3V3qROROH0Aw4maw5dDQ>

Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51 - 53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Idrovo, B. (2018). *Percepción de los trabajadores en relación al servicio de Salud Ocupacional en la Empresa Coheco S.A*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <Downloads/T-UCSG-POS-MGSS-140%20ricardo%20loayza.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2019). *Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de https://ewpdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC L1219_f25d5vw.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2024). *Estrés laboral. Ergonomía y psicología aplicada*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). *Estrés laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos- psicossociales/estres-laboral>

Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 1 - 12. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200071

Marrero, M. (2024). Compromiso psicológico con el trabajo, estrés laboral y conciliación trabajo- familia en directivos de la Empresa Eléctrica Mayabeque. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(1), 12. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952024000100009&script=sci_arttext

Martínez, L., & Mejía, J. (2021). *Causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso enfermero*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5474/1/CAUSAS%20Y%20CONSECUENCIAS%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20DURANTE%20EL%20PROCESO%20ENFERMERO.pdf>

Matos, M. (2023). *Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de la clínica Jesús del Norte*. Perú: Universidad María Auxiliadora. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1613/TRABAJO%20MATOS%20POMA%20MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Matta, D., & Matta, L. (2022). Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Revista Agora*, 9(1), 22. Obtenido de <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>

Ministerio de Salud Pública. (2024). *Listados de Centros de Salud - Coordinación Zonal 8*. Quito: Ministerio de Salud Pública. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Listado-de-Centros-de-Salud-Coordinacion-Zonal-8-Salud-.pdf>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2019). *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025*". Quito: Ministerio de Salud Pública, Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Subsecretaría Nacional de Promoción de la Salud e Igualdad, 126. Obtenido de: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Ministerio Laboral. (2020). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Quito: Ministerio Laboral. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Molina, P., Muñoz, M., & Schlegel, G. (2021). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 12. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2019000300177&script=sci_arttext&tlng=en ACADÉMICO%20-

Mora, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y jornada de trabajo en los guardias de seguridad de la empresa Provips*. Quito: Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3481/1/TESIS%20Daniela%20Mora.pdf>

Morocho, N., & Patiño, M. (2022). *Medición del nivel de Burnouth y propuesta de un plan de mejora para los trabajadores de call center de una central de seguridad ciudadana*.

Cuenca: Universidad del Azuay. Obtenido de 97
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11592/1/17122.pdf>

Nastri, S. (2023). *Estrés laboral ¿Por qué se produce?* Argentina: Hospital de Joint Commission International. Obtenido de <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

OIT. (2018). *La prevención del estrés en el trabajo. Listas de puntos de comprobación* (Segunda Edición ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Ore, F. (2023). *Factores que intervienen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de [9595_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La prevención del estrés en el trabajo*. Argentina: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.uco.es/catedrapreencion/index.php/es/doc- tecnica/psicosociologia/288- oit-la- prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de- comprobacion>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de salud de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales* (Primera Edición ed.). Universidad de Nottingham:

Organización Mundial de la Salud. Obtenido de

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. Argentina: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwoJa2BhBPEiwA0l0ImMa0NZKRXghwNDHjkuAPUFJIOAtWnTUV9n_O4rhrJ6DMLkbbV1j01RoCFYkQAvD_BwE

Organización Panamericana de la Salud. (2023). *La salud mental y el estrés*. México:

Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>

Orozco, M. (2022). *Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el COVID 19 del Hospital del IESS del sur de Quito*. Quito:

Universidad Técnica del Norte. Obtenido de

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12155/2/PG%201072%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Palacios, K. (2019). *Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura, Perú*. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de

https://Downloads/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_Díaz_Salazar_Cinthyadorelly.pdf

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 1 - 12. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Pérez, S. (2022). *Estrés laboral em profesionales de enfermería de atención primaria de Tenerife*. Tenerife, España: Universidad de la Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28146/ESTRES%20LABORAL%20EN%20PROFESIONALES%20DE%20ENFERMERIA%20DE%20ATENCION%20PRIMARIA%20DE>

%20TENERIFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo*. Chiclayo, Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruíz, C. (2020). *Factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería de terapia intensiva, Hospital Mario Ortiz Suarez*. Bolivia: Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. Obtenido de <https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/47/64>

Ruiz, C. (2021). Factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en terapia intensiva, Hospital Mario Ortíz Suarez. *14(5)*, 84. Obtenido de <https://repo.uajms.edu.bo/index.php/tesisdegrado/article/view/47/64>

Sampayo, A. (2021). Eustrés y distrés: Diferencias entre los tipos de estrés positivo y negativo. *Mundo Psicólogos*, *4*, 8. Obtenido de <https://www.mundopsicologos.com/articulos/eustres-y-distres-diferencias-entre-los-tipos-de-estres-positivo-y-negativo>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista digital de Investigación Docencia Universitaria*, *13(1)*, 1 - 8. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=Por%20enfoque%20cualitativo%20se%20entiende,Mej%C3%ADa%2C%20como%20se%20cit%C3%B3%20en

Tapia, T. (2024). *Propuesta educ comunicativa para el manejo del estrés en el personal de enfermería y su influencia en la calidad de atención en el área de emergencia del Hospital Gineco Obstétrico Luz Elena Arismendi*. Quito: Universidad UDLA,

Facultad de Ciencias de la Salud. Obtenido de

<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15783/1/UDLA-EC-TME-2024-16.pdf>

Trujillo, C., & Quispe, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud

Alberto Barton del Callao, 2021. *Cuidados y Salud Pública*, 1(2), 1 - 18. Obtenido de

<https://cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

Vásquez, S., & González, Y. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes.

Revista Más Vita, 2(2), 1 - 10. Obtenido de

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., & Perfeito, R. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral

y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 1 - 10.

Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300011&script=sci_arttext)

[61412019000300011&script=sci_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300011&script=sci_arttext)

Villavicencio, A., López, G., Aguilar, M., & Bustamante, R. (2024). Carga alostática y

condiciones de trabajo y de salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 25(1), 13.

Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952024000100007&script=sci_arttext)

[93952024000100007&script=sci_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1991-93952024000100007&script=sci_arttext)

Yanza, S. (2023). *Cumplimiento de las normas de bioseguridad y estrés laboral en el*

personal de enfermería de un establecimiento de salud en Guayaquil. Lima, Perú:

Universidad César Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121295/Yanza_YSM-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121295/Yanza_YSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121295/Yanza_YSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Cuestionario OIT – OMS

Nro.	Preguntas	Dimensión/factor de estrés
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa, me causa estrés?	Clima organizacional
10	¿La falta de claridad en la forma en que trabaja la institución, me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la institución impidan mi buen desempeño, me estresa?	
20	¿El que la institución carezca de dirección y objetivos, me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados, me estresa?	Cultura organizacional
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, me produce estrés?	Gestión de recursos humanos
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos, me estresa?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado, me estresa?	Tecnología
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución, me estresa?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	
5	¿El que mi superior no dé la cara por mí ante las autoridades, me estresa?	Liderazgo y dirección
6	¿El que mi superior no me respete, me estresa?	
13	¿El que mi superior no se preocupe por mi bienestar, me estresa?	
17	¿El que mi superior no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?	Factores intrínsecos
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución, me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado, me estresa?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés?	Condiciones ambientales de trabajo
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen las autoridades, me causa estrés?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita, me causa estrés?	

Fuente: Onofre (2021).

La consigna se estableció en base a la siguiente escala de valoración de Likert:

1= Nunca es fuente de estrés

2= Raras veces es fuente de estrés

3= Ocasionalmente es fuente de estrés

4= Frecuentemente es fuente de estrés

5= Siempre es fuente de estrés

Niveles	Valores
Bajo nivel de estrés	<90,2
Nivel intermedio	90,3 - 117,2
Estrés	117,3 - 153,2
Alto nivel de estrés	>153,3

ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS SEPO ARO

N.	Condición	R	RV	F	MF
1	Acidez ardor en el estomago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido				
7	Pesadillas				
8	Dolor de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareo				
11	Palpitación o latido irregular del corazón				
12	Sudoración y/o temblor				
13	Sudoración excesiva				
14	Falta de aire sin haber realizado ejercicio				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatigas				
17	Nerviosismos				
18	Irritabilidad				

La consigna se estableció en base a la siguiente escala de

valoración de Likert: 0= Raramente o nunca

1= Raras veces

2= Frecuentemente

3= Muy frecuentemente



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vargas Cobos, Marlon Alejandro**, con **C.C:0918831702** autor del trabajo de titulación: **Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán**, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 24 de febrero del 2025



Firmado electrónicamente por:

**MARLON
ALEJANDR
O VARGAS
COBOS**

f.

Vargas Cobos, Marlon Alejandro



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09d24, Durán..		
AUTORES:	Vargas Cobos, Marlon Alejandro		
REVISOR/ TUTOR:	Silva Lima, Norma Esperanza, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/ FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	24 de febrero de 2025	No. DE PÁGINA:	103 p.
ÁREAS TEMÁTICAS:	Enfermedad profesional, Psicología ocupacional, Cultura del trabajo, Sociología laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estrés, laboral, enfermería, factores, estrategias.		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El estrés laboral se establece como el desequilibrio percibido de forma permanente entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo. Esta investigación tuvo como objetivo Identificar los factores que causan estrés laboral y su relación con la somatización en la salud física, mental y conductual en los profesionales de enfermería que laboran en la Coordinación Zonal 8 del Ministerio de Salud Pública correspondiente al Distrito 09d24, Duran. Tipo de estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, con alcance explicativo, población conformada por 40 profesionales de enfermería de 14 unidades que se encuentran dentro de la jurisdicción de Duran, el instrumento que se utilizo fue el cuestionario de preguntas establecido por la OIT – OMS y escala sintomática de estrés SEPPO ARO, técnica la encuesta. Se logró determinar que los factores de liderazgo y factores intrínsecos son los que reflejaron altos niveles de estrés, cuyas consecuencias son la presencia muy frecuentemente de fatiga, mareo, palpitaciones, pesadillas, problemas de sueño y pérdida del apetito. Por lo que se concluye que es necesaria la aplicación de un programa de prevención de reducción del estrés, acompañado de tres actividades que son pausa activa, ejercicio de respiración y motivaciones laborales, junto a la aplicación de un plan de intervención de autocuidado para prevenir efectos negativos del estrés laboral en la salud integral del profesional.</p> <p>Palabras claves: Estrés laboral, enfermería, factores, estrategias, efectos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0958764773	E-mail: Marlonvargascobos@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Loaiza Cucalon, Ricardo Alberto		
	Teléfono: 0998436052		
	E-mail: ricardo.loaiza@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			