



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TÍTULO DE TEMA

**ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO
PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA:

DOMINGUEZ ORRALA ROMINA MARIBEL

TUTORA:

LIC. ELSIE SAAVEDRA ALVARADO, MSc

PERIODO ACADÉMICO

2025-2

TRIBUNAL DE GRADO

Lic. Milton Marcos González Santos, Mgt
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

Lic. Carmen Lascano Espinoza, PhD.
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE ENFERMERÍA**

Lic. Carmen Ortiz Pilacuán, MSc.
DOCENTE DE ÁREA

Lic. Elsie Saavedra Alvarado, MSc.
DOCENTE TUTORA

Abg. María Rivera González, Mgt.
SECRETARIA GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Colonche, 31 de Julio del 2025

En calidad de tutora del proyecto de investigación **ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025** elaborado por ROMINA MARIBEL DOMINGUEZ ORRALA, estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD, perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención de LICENCIADA EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes

Atentamente,

Lic. Elsie Saavedra Alvarado, MSc.

DOCENTE TUTORA

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a la prestigiosa Universidad Estatal Península de Santa Elena, a la carrea de enfermería y al excelente personal docente que lo conforma por haberme dado la oportunidad de formarme profesionalmente con una buena calidad académica.

Al Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor y a los profesionales de salud de cada una de las áreas que lo conforma por ser parte de este proceso de aprendizaje, por haberme guiado, enseñado con empatía aspectos importantes para mi formación tanto profesional como personal y por ser parte de este proyecto de investigación.

A Dios por darme la sabiduría, perseverancia y fuerzas para no rendirme durante mi proceso académico universitario.

A mis amados padres Maribell Orrala y José Domínguez, a mis hermanas, a mis hermanos, a mis sobrinos por el gran apoyo incondicional brindado durante mi vida universitaria, siendo mi mayor motivación e inspiración para alcanzar este logro.

A mis dos ángeles del cielo, Mélida Flores, sé que desde el cielo me enviabas fuerzas en mis momentos de frustración y está orgullosa de su querida nieta y a Rene Domínguez, mi tío querido gracias por siempre decirme que estabas orgulloso de mí, por motivarme, aunque ya no estes terrenalmente te llevo siempre en el corazón y sé que estas muy feliz de este logro alcanzado.

A mí, porque detrás de todo esto hay una estudiante responsable, perseverante que, a pesar de las dificultades, tropiezos presentados nunca dejo de creer en ella misma y aunque muchas veces todo parecía difícil e imposible pudo seguir adelante, admiro todo lo que soy y una vez más demuestro que cumplo todo lo que me propongo.

Romina Maribel Domínguez Orrala

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por tener excelentes docentes que formaron parte fundamental para mi formación profesional, a la buena gestión y convenios que realizan con las instituciones de salud para realizar las prácticas preprofesionales.

También expreso mi agradecimiento al personal de salud que conforma el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor por darme la oportunidad y haberme enseñado con paciencia en cada una de las áreas de mi rotación y a cada uno de los pacientes que confiaron en mi capacidad para ejercer cada uno de los cuidados enfermeros, por su amabilidad y palabras emotivas.

A mi mamá Maribell Orrala por apoyarme en todo mi proceso universitario, por nunca soltar mi mano y levantarme en cada tropiezo que tenía, de la misma manera a mi papá José Domínguez que siempre me ha apoyado en todo lo que me propongo y no duda de que lo cumpliré.

A mi tío Lcdo. en enfermería Sergio Orrala el cual admiro su vocación como profesional y desde el primer momento me apoyó en todo ámbito de la carrera universitaria, nunca duda de mi capacidad y confía siempre en mí.

A mi mejor amiga, María Solorzano porque estuvo en todo momento, predispuesta a ayudarme y motivarme en cada paso que daba, mi fiel amiga y futura colega que cuando el camino se tornaba oscuro ella era la luz que me guiaba, su amistad y presencia en mi vida es una bendición para mí.

A mis queridos amigos que encontré en la Universidad, Bryan Molina y Karina Andrade que desde primera instancia me brindaron su amistad y apoyo, por ser un gran equipo y ayudarnos mutuamente en este camino universitario, por cada uno de los momentos de risas, estrés y tristeza compartidos, gracias por tan bella amistad.

Agradezco también profundamente a mi tutora Lic. Elsie Saavedra Alvarado por su valiosa guía, paciencia y dedicación durante el desarrollo de la investigación, su orientación fue fundamental para el cumplimiento del trabajo.

Romina Maribel Domínguez Orrala

DECLARACIÓN

El contenido del presente estudio de graduación es de mi responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Romina Maribel Domínguez Orrala

CI: 2450485467

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARACIÓN.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
1. El problema.....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
2. Objetivos.....	4
2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. Justificación.....	5
CAPITULO II.....	7
2. Marco teórico.....	7
2.1. Fundamentación referencial.....	7
2.2. Fundamentación teórica.....	9
2.3. Fundamentación de enfermería.....	18
2.4. Fundamentación legal.....	20
2.5. Formulación de hipótesis.....	21

2.6. Identificación y clasificación de variables.....	21
2.7. Operacionalización de variables.....	21
CAPITULO III	25
3. Metodología.....	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Diseño de la investigación.....	25
3.3. Población y muestra	25
3.4. Tipo de muestreo	25
3.5. Criterios de selección:	26
3.6. Técnicas de recolección de datos	26
3.7. Instrumentos de recolección de datos.....	26
3.8. Consideraciones éticas.....	27
CAPITULO IV	29
4. Presentación de resultados.....	29
4.1. Análisis e interpretación de resultados	29
4.2. Comprobación de hipótesis	31
5. CONCLUSIONES.....	33
6. RECOMENDACIONES	34
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
8. ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variable independiente	22
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable dependiente	23
Tabla 3 Factores estresores laborales	29
Tabla 4 Niveles de estrés laboral	30
Tabla 5 Nivel de calidad de vida	30
Tabla 6 Relación entre las dimensiones de calidad de vida y el estrés laboral	31

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Permiso a la institución.....	42
Anexo 2 Consentimiento informado.....	43
Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos	44
Anexo 4 Evidencias fotográficas	46
Anexo 5 Reporte del sistema antiplagio (Compilatio)	47

RESUMEN

El estrés laboral presente en el personal de enfermería es un problema significativo que podría influir en la calidad de vida de estos profesionales de la salud. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia del estrés laboral en la calidad del personal de enfermería. La metodología empleada en el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo y transversal. El universo fue considerado por todos los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena, 2025 en las áreas de emergencia, gineco de emergencia, quirófano, medicina interna, materno infantil (pediatría y hospitalización de ginecología), neonatología, hospitalización de cirugía, unidad de cuidados intensivos y consulta externa y la muestra quedó representada por 45 licenciados. Las variables estudiadas fueron estrés laboral medida con el cuestionario de Nursing Stress Scale (NSS) y la variable calidad de vida utilizando el cuestionario de Whoqol-Bref, cuyo procesamiento estadístico se realizó con el programa SPSS versión 26. Tras el análisis de los datos se obtuvo como resultado que factores como la carga laboral, problemas con los médicos, problemas con otros miembros de enfermería, incertidumbre en el tratamiento son los estresores laborales más predominantes, es decir, que contribuyen a la aparición de estrés laboral. Por otro lado, el 55,6% de los participantes presentaron niveles de estrés medio; en cuanto a la calidad de vida, el 57,8% de los participantes mostraron un nivel medio, teniendo la dimensión salud física y salud psicológica como más afectada. Dichos hallazgos comprueban la hipótesis donde existe una relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida ($p \leq 0.05$). Se concluye que el estrés laboral influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor de Santa Elena.

Palabras clave: Calidad de vida; enfermería; estrés laboral

ABSTRACT

Work-related stress among nursing staff is a significant problem that could affect the quality of life of these healthcare professionals. The aim of the research was to analyze the influence of work-related stress on the quality of nursing staff. The methodology used in the study was quantitative, non-experimental, descriptive, and cross-sectional. The universe was considered to be all registered nurses working at the Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital, Santa Elena, 2025 Sotomayor, in the areas of emergency, emergency gynecology, operating room, internal medicine, maternal and child health (pediatrics and gynecology hospitalization), neonatology, surgical hospitalization, intensive care unit, and outpatient consultation, and the sample was represented by 45 graduates. The variables studied were work stress measured with the Nursing Stress Scale (NSS) and the variable quality of life using the Whoqol-Bref questionnaire, whose statistical processing was performed with the SPSS version 26 program. After analyzing the data, it was found that factors such as workload, problems with doctors, problems with other nursing staff, and uncertainty in treatment are the most prevalent occupational stressors, i.e., they contribute to the onset of occupational stress. On the other hand, 55.6% of participants reported moderate levels of stress. In terms of quality of life, 57.8% of participants reported moderate levels, with physical and psychological health being the most affected areas. These findings confirm the hypothesis that there is a significant relationship between work-related stress and quality of life ($p < 0.05$). It is concluded that work-related stress influences the quality of life of nursing staff working at the Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital in Santa Elena.

Key words: Quality of life; nursing; work-related stress

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere como el estrés laboral influye en la calidad de vida del personal de enfermería debido a que hay factores estresores en el lugar de trabajo y esto puede desencadenar tanto consecuencias físicas como mentales manifestándose con irritabilidad o falta de motivación en ellos. Cabe recalcar que esta profesión exige niveles altos de cuidado, dedicación y empatía hacia los pacientes que a la larga puede resultar una carga emocional de gran significado impidiendo que rindan totalmente en sus actividades laborales, principalmente en la eficiencia en la prestación de servicios de salud y de igual manera la calidad de vida del personal sanitario puede estar comprometida por las razones mencionadas.

El estrés laboral a lo largo de los años ha recibido muchos nombres, pero la organización internacional del trabajo afirma que el estrés laboral es “la epidemia del siglo XXI”. El estrés laboral es generado por causas relacionadas al trabajo como tareas, presiones, etc. Frecuentemente es consecuencia de un desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para que se pueda cumplir eficientemente. Cuando los trabajadores se encuentran estresados tienen un desempeño laboral deficiente debido a que el estrés puede afectar en el ámbito mental, físico y psicológicamente en las personas. (Ortiz Guzmán, 2020)

Para el análisis de esta problemática es fundamental mencionar que el estrés laboral entre los profesionales de enfermería en Ecuador es un problema creciente que afecta tanto su bienestar individual como la calidad de la atención al paciente y la eficiencia del sistema de salud. La investigación previa ha demostrado una insuficiente implementación de los derechos laborales, exacerbando esta situación, factores como la alta carga de trabajo, largas jornadas laborales y déficit de personal contribuyen significativamente al estrés experimentado por los profesionales de enfermería. (Zurita Avalos & Inca Ramos, 2024)

La investigación se realizará con el fin de conocer cuáles son los factores estresores que predominan y cómo influyen en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor ubicado en la provincia de Santa Elena.

CAPÍTULO I

1 El problema

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad. Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. (OMS, 2024)

En una publicación de la Organización Panamericana de la Salud sobre la salud mental durante la pandemia que entre 14,7% y 22% del personal de salud entrevistado en 2020 presentó síntomas que permitían sospechar un episodio depresivo, mientras que entre un 5 y 15% del personal dijo que pensó en suicidarse. Con ello aumentó el estrés, la ansiedad y la depresión de los trabajadores de la salud y dejando al descubierto que los países no han desarrollado políticas específicas para proteger su salud mental. (OPS, 2022)

A escala mundial, la prevalencia del estrés laboral en las enfermeras varía, sin embargo, se cree que son los más altos. Se ha registrado niveles de estrés laboral entre las enfermeras en varios países, como en el noroeste de Egipto, con el 29,2 %, en Wollega, Etiopía Occidental, con valores superiores al 29,8 %. En otras naciones, las tasas de estrés laboral entre enfermeras también varían. En Addis Abeba, Etiopía, se ha informado un 37,8 %, mientras que en Arsi Zone, Etiopía central, fue del 53 %. En East Gojjam Zone, noroeste de Etiopía, se informó un 57,3 %, y en Harar, este de Etiopía, alcanzó el 66,2 %. Fuera de Etiopía, se informó una prevalencia del 74 % en Botswana 87,4 % en Delhi, 56,5 % en Eslovenia, 75 % en Irán y 45,5 % en Arabia Saudita. (Jiménez Hurtado & Navas Fonseca, 2023)

En un estudio de España conformado por 196 enfermeros se analizó el impacto psicoemocional que tuvieron los profesionales de enfermería en la pandemia del covid-19 y como resultado se obtuvo que el 16,8% presentaron depresión, el 46,4% ansiedad, el 22,4% estrés y el 77,6% insomnio, con mayores niveles entre los enfermeros de más edad, fijos, con mayor experiencia, comorbilidades de riesgo, menos ocio y más horas de

trabajo. Se detectó burnout en el 50,5% y miedo al coronavirus-19 en el 46,9%, variables como tener el puesto en una unidad COVID-19, más experiencia, ser Enfermero de Atención Especializada y no convivir con familiares, desencadenaron mayor sintomatología. (Simón Melchor, y otros, 2022)

A su vez, en México se realizó una investigación sobre el estrés en enfermeras de un hospital público y los resultados obtenidos en los participantes por la NSS fueron los siguientes: el nivel de estrés más presente en los participantes fue el nivel medio 59.5% seguido del nivel bajo (37.3%), mientras que el nivel alto de estrés solo el 3.2% lo presento. Los que tenían a su cargo 7 pacientes o más (44.7%), presentaron un nivel mayor de estrés. Mientras que los participantes que refirieron contagio de COVID-19, de igual manera se percibieron con un nivel medio de estrés (10), contar con el equipo de protección completo no mostro diferencias entre los niveles de estrés. (García García, y otros, 2020)

En Perú se determinó mediante un estudio el nivel de estrés laboral en 50 enfermeras del Centro de Salud Alberto Barton del Callao dando como resultado que las dimensiones de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal se encontró un nivel de estrés moderado con 52%, 30% y 20% respectivamente. En relación al agotamiento emocional se encontró un alto porcentaje que manifiestan sentir un ambiente de trabajo tenso y que no tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros; en la dimensión de despersonalización hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento del paciente COVID-19 y que manifiestan sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente y el médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo; en realización personal manifestaron que no tienen tiempo suficiente para realizar todas sus tareas y además realizan tareas que no competen a enfermería como realizar tareas administrativas y manifiestan que no tienen tiempo suficiente para dar apoyo emocional. (Trujillo Ramirez & Quispe Arana, 2021)

Por otro lado, en Ecuador se realizó un estudio para analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo (CVT) y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de tres hospitales públicos de Quito. Se encontró que el 61,3% de las enfermeras/os presentaron “bajo nivel” de CVT y el 80,6% niveles “muy altos” de estrés laboral. El estudio mostró la asociación significativa entre la CVT de las/os enfermeras/os y los

síntomas de estrés laboral, planteando la necesidad urgente de abordar estrategias de mejora de la CVT, y manejo y control del estrés de una manera integral. (Cueva, Valenzuela, & Hidalgo, 2023)

En una encuesta aplicada a 30 enfermeras que laboraban en el área de Emergencia del Hospital Básico de Esmeraldas del IESS durante el primer trimestre del 2018 se analizó los factores que influyen en el estrés laboral dando como resultado que el 83,33% consideran que la sobrecarga laboral es el factor que más influye en el estrés del personal. 73,33% describieron el agotamiento como segunda causa, mientras el 70%, coincidieron en que el espacio insuficiente para realizar las actividades y la insatisfacción laboral son el tercer factor generador de estrés. (Vásquez Mendoza & González Márquez, 2020)

En la ciudad de Guayaquil se analizó la situación actual del estrés laboral en profesionales de enfermería en Ecuador y su vez la evaluación del impacto en sus derechos laborales que trabajan en hospitales y centros de salud. Según los resultados del cuestionario de evaluación del estrés laboral, se encontró que el 60% de los profesionales de enfermería informaron niveles altos de estrés laboral, mientras que el 28% reportaron niveles moderados y el 12% niveles bajos. Dichos resultados del estudio resaltan la alta prevalencia de estrés laboral entre los profesionales de enfermería en Ecuador y su impacto en la percepción de sus derechos laborales por lo cual dichos hallazgos subrayan la importancia de abordar tanto las condiciones laborales como los derechos laborales de los trabajadores de la salud para de esa manera mejorar tanto su bienestar como la calidad de la atención al paciente (Zurita Avalos & Inca Ramos, 2024).

1.2 Formulación del problema

Ante la situación descrita, en la investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo influye el estrés laboral en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor Santa Elena, 2025?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar la influencia del estrés laboral en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena, 2025.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar los factores estresores que afectan al personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
2. Evaluar el nivel de estrés laboral presente en el personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
3. Determinar cuál es el nivel de calidad de vida del personal de enfermería en relación con su entorno laboral.
4. Establecer la relación entre el estrés laboral y los diferentes dominios de calidad del personal de enfermería en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

3 Justificación

El desarrollo de la presente investigación es de relevancia práctica, debido a que permitirá identificar los factores que generan estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor y de igual manera su impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores cuyos resultados serán de ayuda para implementar estrategias y medidas efectivas que promuevan un ambiente laboral más armónico y saludable en el cual no solo mejorara el bienestar del personal si no también la atención que los profesionales brindan a los pacientes.

Esta investigación proporcionará un marco conceptual actualizado sobre la influencia entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería contribuyendo a una mejor comprensión del fenómeno y así mismo aportará para futuras investigación en el campo de salud ocupacional o psicología laboral. Además, en el ámbito académico este estudio aportara también a la literatura científica ofreciendo datos actualizados y específicos sobre el estrés en el ámbito hospitalario en uno de los hospitales de la provincia de Santa Elena, siendo también ayuda como referencia tanto para los estudiantes como profesionales de la salud que estén interesados en abordar más en la investigación en el área de salud ocupacional.

Este estudio tiene relevancia social debido a que prioriza el bienestar del personal de enfermería siendo un aspecto relevante en la atención de calidad sanitaria de la población. De tal forma, las instituciones sanitarias al contar con un buen personal de salud que mantiene una excelente calidad de vida están en óptimas condiciones para

brindar una atención de suma calidad y calidez beneficiando de tal manera a la comunidad que recibe estos servicios.

Gracias al apoyo institucional que facilita el acceso a la información requerida y al contar con una muestra representativa del personal de enfermería en el hospital se considera el proyecto como viable además porque permitirá la recolección directa de los respectivos datos dentro del tiempo establecido para llevar a cabo la investigación.

CAPITULO II

2 Marco teórico

2.1 Fundamentación referencial

En una investigación realizada en México en el cual emplearon un diseño descriptivo, transversal y cuyo título es “Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México” con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas con una muestra compuesta por 115 profesionales de enfermería y los test utilizados fueron Test de Estrés Laboral y Test de estrés de Hamilton en los cuales dieron como resultado que en el test de Hamilton el 46.1% se encuentran sin estrés, mientras que en el test de estrés laboral modificado se muestra niveles de estrés medio en el 18.3% y estrés alto en el 10.4%, es decir que el personal de enfermería presenta bajo nivel de estrés por lo que de igual manera se incita a las autoridades de la institución a seguir con las estrategias de mejora continua donde se gestione la salud de sus trabajadores, de esta forma se puede garantizar la calidad de la atención a los usuarios (Cortez-González et al.,2022).

Además, en Perú-San Martín también se desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en 150 profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – Es Salud, fue una investigación con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correccional y de diseño no experimental. Los instrumentos utilizados para dicha investigación fue la escala de medida de estresores laborales en personal de enfermería hospitalario “The Nurssing Stress Scale” y para medir el rendimiento laboral la Escala de Rendimiento Laboral de Gabini y Salessi. La investigación dio como resultados que la variable de estrés laboral se encuentra en nivel medio con 64.0%, mientras que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel medio con 78.7% y en la correlación de ambas variables se evidencio que si existe una relación positiva media determinando que las acciones que se implementen para reducir el estrés laboral en el personal de enfermería van a influir en el rendimiento laboral de estos (Ramírez Gómez, Montenegro Molocho, & Troya Palomino, 2023).

De igual manera en Perú se realizó un estudio sobre la relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 cuyo objetivo fue

identificar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería, en tiempos de COVID-19, siendo una investigación descriptiva correlacional con diseño de corte transversal, la población estuvo conformada por 66 enfermeras, donde se aplicó el cuestionario de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender, y el cuestionario de estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter, como resultados se obtuvo que al contrastar la variable estilo de vida y estrés laboral el punto de mayor frecuencia estadística está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 39,39%, seguido del nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con un 33,33%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51,51%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,72% (Leon Reyna, Lora Loza, & Rodríguez Vega, 2021).

Por otro lado, en Quito Sur se ejecutó un trabajo de investigación denominado “Estrés laboral del personal de enfermería del servicio De emergencias relacionados con el covid-19 del hospital IEES del Quito Sur, Enero - Agosto 2021”. El estudio realizado fue observacional, descriptivo y de corte transversal, tuvo una muestra de 145 participantes y para llevar a cabo la investigación utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) dando como resultado que casi el 95% de los encuestados indican que debido a la emergencia sanitaria, la carga laboral ha incrementado, además la mitad de los participantes presentan un nivel alto de cansancio emocional influyendo negativamente en el indicador de despersonalización de la escala (Orozco, 2022).

Por otro lado, se desarrolló un estudio observacional, analítico de corte transversal realizado en el Hospital General Dr. Rafael Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) con el objetivo de determinar el nivel de estrés en 14 licenciados en enfermería, 2 auxiliares de enfermería y 8 internos de enfermería con edad promedio de 21 a 40 años durante la Pandemia de COVID 19 utilizando la escala hospitalaria “The Nursing Stress Scale”. El 83% de la población son mujeres y el 17% son hombres por lo cual en dicha investigación se obtuvo como resultado que el 21% de la población encuestada presentó un alto nivel mientras que el 79% tienen un bajo nivel de estrés laboral siendo el género femenino el más expuesto a estos altos niveles. Los factores estresores relacionados a “carga laboral y el de “muerte y sufrimiento” fueron los que presentaron mayor nivel de estrés superior al 50% en el personal encuestado y las actividades específicas fueron la falta de tiempo en la realización de sus tareas profesionales y la de ver morir a un paciente hospitalizado. El factor “conflicto con los

médicos” también fue relevante debido a que la causa con mayor nivel de estrés fue la de tomar decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible (Betancourt Delgado et al., 2020).

2.2 Fundamentación teórica

Estrés

Según la Organización Mundial de la salud define al estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar (OMS, 2023).

Para Olmedo Gordón y Cabezas Mejía (2021) “el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional, que proviene de cualquier situación o pensamiento; el estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda; esta tensión puede dañar la salud de las personas”.

El estrés puede ser definido como lo que siente una persona cuando la presión experimentada excede su capacidad para hacerle frente. Cada persona reacciona de manera distinta ante el estrés, según su personalidad y cómo responda a la presión. El estrés puede ser causado por muchos factores, como el dinero, las preocupaciones laborales o las relaciones personales. Puede causar síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad y síntomas físicos como problemas para dormir. (Estrés, 2021)

El estrés es la respuesta psicológica y/o física no específica del organismo ante un estímulo (estresor o estresante) que puede ser un evento, persona u objeto. Estar estresado puede traerte como consecuencia depresión, alteraciones del sueño, disfunción sexual, deterioro en las relaciones familiares, laborales o sociales, o bien, violencia hacia los demás o uno mismo. Quien lo padece tiene una causa particular, por lo que si quieres controlarlo deberás identificar la raíz u origen de dicha tensión. (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 2020)

Tipos de estrés

Los conceptos eustrés y distrés se introdujeron por primera vez en el año 1976 por parte del endocrinólogo Hans Selye y, a partir de este antecedente, varios autores

comenzaron a diferenciar en sus investigaciones los dos constructos, atribuyéndoles características particulares y opuestas. El eustrés se denominó estrés positivo, mientras que al estrés negativo se le empezó a catalogar como distrés y se le asoció con consecuencias fisiológicas y psicológicas perjudiciales. (Saavedra , 2023)

Eustrés

Provoca una adecuada activación, necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada. Es normal y deseable tener cierta activación en algunas situaciones, hablar en público, por ejemplo. Es adaptativo y estimulante, necesario para el desarrollo de la vida en bienestar. Es un tipo de estrés positivo. Sucede cuando hay un aumento de la actividad física, el entusiasmo y la creatividad. Por ejemplo, practicar un deporte otras actividades o recreación que sea agradable. El estrés no siempre es malo, pero su exceso puede provocar un trastorno de ansiedad. (Perén, 2023)

Distrés

En el campo de la medicina, una variante de esto es el llamado distrés o estrés negativo, en el cual la persona es incapaz de adaptarse completamente a factores que percibe como amenazantes o a una demanda excesiva. Se trata de un malestar emocional de naturaleza física, psicológica, social y espiritual que puede interferir con la habilidad para enfrentar un conflicto moral. (Koppmann, Cantillano, & Alessandri, 2021)

Estrés agudo

Es la manera más común de estrés y se caracteriza por ser de corta duración y manejable. El estrés agudo surge de presiones y demandas puntuales del pasado reciente y desde anticipaciones del futuro próximo. Este tipo de estrés en pequeñas dosis puede resultar emocionante, sin embargo, cuando se vuelve demasiado intenso puede ser agotador. Algunos de sus síntomas son: dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal, ligera ansiedad, dolores musculares, sobreexcitación, etc. (Garrido, 2024)

Estrés agudo episódico:

Se presenta en individuos que experimentan estrés agudo con frecuencia. Estas personas se encuentran en estado de prisa y asumen una gran cantidad de responsabilidades y demandas. Quienes experimentan reacciones de estrés agudo se

sienten agitados, irascibles, ansiosos y tensos, lo que puede afectar su salud, y su vida personal y laboral. Además, se caracterizan por ser personas bastante pesimistas, que siempre esperan que les suceda lo peor. Dentro del tratamiento que se realiza, los profesionales aseguran que este tipo de personas son bastante resistentes al cambio, por lo que es esencial que acudan a una atención adecuada de salud. Algunos de sus síntomas son: migrañas, dolores tensionales, presión en el pecho, hipertensión, enfermedad cardíaca. (Garrido, 2024)

Estrés crónico:

Finalmente, el estrés crónico es agotador y desgasta a las personas diariamente. Este tipo de estrés tiene un efecto devastador en la mente, el cuerpo y la vida en general, causando daños a largo plazo. Se manifiesta comúnmente en situaciones como matrimonios infelices, empleos o carreras detestadas, familias disfuncionales, pobreza, entre otros. Además, en algunas ocasiones surgen desde hechos traumáticos que se han vivido durante la infancia. El estrés crónico se ve reflejado cuando una persona no ve la salida a sus problemas y se encuentra atrapada en una situación desafiante. En ocasiones, induce la idea de suicidio, trastornos mentales y enfermedades sistémicas. Lo peor de este tipo de estrés, es que muchos se olvidan de que lo padecen, lo que puede ser aún más riesgoso para el individuo. (Garrido, 2024)

“El estrés crónico es el más grave y causa problemas severos en la salud psicológica de quienes lo padecen, manifestándose en un marcado desgaste físico y mental” (Tipos de estrés, síntomas y factores de riesgo, 2021).

Causas del estrés

Las situaciones y las presiones que provocan estrés se conocen como factores estresantes. Normalmente pensamos que los factores estresantes son negativos, como un horario de trabajo agotador o una relación difícil. Sin embargo, cualquier cosa que le exija mucho puede ser estresante. Esto incluye acontecimientos positivos como casarse, comprar una casa, ir a la universidad u obtener un ascenso. Por supuesto, no todo el estrés es causado por factores externos. El estrés también puede ser interno o autogenerado, cuando se preocupa en exceso por algo que puede ocurrir o no, o tiene pensamientos irracionales y pesimistas sobre la vida. (Segal, Smith, & Lawrence, 2024)

Las principales causas del estrés son los factores económicos debido a que no todas las personas tienen un ingreso financiero estable, también la sobrecarga en lo cual se debe hablar con el jefe para una mejor organización, la falta de satisfacción, las relaciones personales afecta cuando las cosas no salen bien con las personas que están a nuestro alrededor, además la atención a la familia y presión en vacaciones que en la mayoría de los casos no se respeta ese tiempo, no decir nunca “no” es otra causa de estrés, algunas personas por lo general por querer ayudar dicen que “sí” a todos los cargos laborales que le envían sin pensar el poco tiempo y el estrés que esto les genera, desorden y confusión, obsesionarse con la perfección, y por ultimo falta de interés (Martín, 2021).

Consecuencias del estrés

Es importante indicar que el estrés es una herramienta necesaria para enfrentar nuevas situaciones que se presentan en la vida diaria. Esto quiere decir que es necesario para evolucionar, pero es importante saber gestionarlo. En el momento en el que pasa a ser un estrés tolerable o tóxico puede afectar la salud tanto física como mental. Y estos daños pueden conllevar consecuencias que lleguen a ser permanentes, por esto, es necesario gestionar el estrés aplicando, por ejemplo, algunas de las estrategias mencionadas, entre otras. (Rojas, 2019)

El problema surge cuando el estrés es una respuesta a situaciones de conflicto, de duelo, de accidentes traumáticos, desengaños, pérdida de empleo y una larga lista de situaciones negativas. En tales ocasiones se producen una serie de síntomas claros que determinan una situación patológica que debe ser convenientemente tratada: Emocionales: irascibilidad, frustración, ansiedad, pánico o miedo. Físicos: dolor de cabeza, de espalda o cuello. Intestinales: diarrea o estreñimiento, acidez, calambres estomacales, reflujo gástrico o náuseas. Fisiológicos: dolor en el pecho, dificultad para respirar, palpitaciones o aumento de la frecuencia cardiaca y de la presión arterial. (Tipos de estrés, 2023)

El primer paso para enfrentarse al estrés es aprender a reconocerlo y encontrar una forma para enfrentarlo, lo cual se puede realizar respondiendo preguntas relacionadas con las emociones, hábitos, etc., ya que identificar y comunicar las emociones, aumenta la probabilidad de autorregularlas⁵. También se pueden aplicar técnicas que permitan al individuo conectarse consigo mismo (técnicas de respiración y Mindfulness), que

pretenden conseguir un nivel de relajación general y un estado de autorregulación del organismo, contribuyendo a disminuir la tensión muscular, y aliviando dolores físicos que se pueden experimentar durante eventos de ansiedad y/o estrés. Además, los usuarios deben ser capaces de determinar cuándo es necesario asistir a una consulta con especialista, ya que niveles de estrés elevados no tratados pueden afectar el estado emocional, la salud física o las relaciones interpersonales, causando insomnio, hipertensión, baja autoestima, disminución del rendimiento académico, entre otros. (Castro Urrutia, y otros, 2021)

Estrés laboral

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de la exposición a unas condiciones de trabajo organizativas desfavorables debido a su frecuencia. Se debe abordar como un problema colectivo y no individual, que puede afectar a toda la población trabajadora, de todas las categorías y profesiones. Además, el estrés laboral tiene efectos sobre la salud, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, puede impactar en la calidad del trabajo y la productividad. El estrés laboral se podría considerar como la respuesta a un desequilibrio entre las exigencias laborales percibidas y las capacidades de el/la trabajador/a percibidas para hacer frente a esas exigencias. Este estrés siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, se está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. (INSST, 2025)

Por consiguiente, el estrés laboral es un factor de riesgo que altera el estado psicológico de la persona, al generar reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo, que causan una pérdida del control y traen consigo consecuencias en la salud de los colaboradores. Se considera que el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial de atención en los sistemas de gestión del riesgo, debido a sus repercusiones en el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento laboral. (Buitrago Orjuela et al., 2021)

Personal de enfermería

Para el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2023) es importante reconocer y rendir un merecido homenaje a quienes son el corazón de la atención y servicio a la población.

La enfermería es una profesión al cuidado de personas, familias y comunidades, mediante la promoción de la salud, prevención de enfermedades y seguimiento oportuno en la recuperación y cuidado de los pacientes. Además, brinda asistencia directa al paciente en establecimientos de salud de primer nivel y atención hospitalaria. Lidera procesos de gran amplitud al gestionar actividades sanitarias y funciones administrativas siempre en beneficio de la población.

Las enfermeras y los enfermeros son actores clave en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades y la columna vertebral de los sistemas de atención sanitaria en todo el mundo. Trabajan en la primera línea de la prevención de enfermedades, la promoción de la salud y la gestión de la salud, y a menudo son los héroes olvidados en los servicios de salud y en la respuesta a las emergencias. Debido al papel fundamental que desempeñan en la atención de la salud, son necesarias inversiones en términos de educación, empleo, liderazgo y prestación de servicios del personal de enfermería. (OPS, 2024)

Estrés laboral en enfermería

El estrés laboral es una condición física y emocional desfavorable para cualquier trabajador. Las profesiones sanitarias están muy afectadas por este, observándose prevalencias muy elevadas en los últimos años en el sector de la enfermería. El estrés en enfermería está causado principalmente por sobrecarga laboral, largas jornadas, cuidados muy específicos de los pacientes o la elevada cantidad de protocolos a seguir; causando en última instancia una mala asistencia a los pacientes. (Cobos López , Soriano Torres , & Seijo López, 2021)

El profesional de enfermería se encuentra expuesto a situaciones emocionalmente fuertes, ya que a diario toman decisiones vitales para salvar vidas y enfrentan la muerte. Estas tensiones pueden generar estrés, el cual no solo afecta la productividad o desempeño en su trabajo, sino que influyen en la salud física, mental y emocional, lo cual perturba incluso las relaciones con los miembros de su familia. (Abarca Arias, Soto Hilario, & Espinoza Moreno, 2021)

Las reacciones negativas provocadas por el estrés laboral suelen estar acompañadas de una gran frustración por parte del enfermero/a, al verse incapaz de controlar las situaciones que generan estrés, provocando conflictos y desfase en la vida

familiar. Los estados de estrés afectan a la vida cotidiana del personal de enfermería y entre ellos se identificó a la falta de sueño, agotamiento, ansiedad, depresión, tristeza, dolor de cabeza, y cambios significativos en el humor, que pueden desencadenar en obesidad y sobrepeso. (Velázquez Cedeño & Román Cao, 2020)

Factores estresores en enfermería

El personal de Enfermería está sometido a un nivel de estrés desde el momento que decide ingresar a la facultad hasta su jubilación, partiendo desde este punto, el propósito de este artículo documental, es el de determinar cómo afecta el estrés laboral al personal de Enfermería buscando clarificar algunas dudas en relación con este tema y traerle a usted una idea más clara de cómo, situaciones que tal vez consideramos como insignificantes pueden afectar a gran escala nuestras vidas; identificando los estresores que impactan a este personal. (Brown Britton, 2021)

Los factores estresores en las profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas son: el ambiente físico, psicológico y social. El ambiente físico: la carga de trabajo es el estresor que frecuentemente siempre está presente. El ambiente psicológico: la falta de apoyo, incertidumbre en el tratamiento, preparación insuficiente y muerte -sufrimiento están presente frecuentemente como factor estresor. El ambiente social: los problemas con los médicos es un factor estresor que se presenta frecuentemente. Comparando las áreas críticas investigadas los factores estresores están frecuentemente en: UCI-UCIN, Neonatología, Emergencias y Centro Quirúrgico afectados mayormente en el ambiente físico, psicológico y social respectivamente. (Belizario , 2021)

Gestión del estrés

“Es el conjunto de herramientas, estrategias, recursos, habilidades y capacidades que aplicamos para el afrontamiento, equilibrio, adaptación y canalización ante una situación o agentes que causan estrés” (Guía De Gestión Del Estrés, 2022).

“Es muy importante abordar los problemas de salud mental de los profesionales sanitarios ofreciendo recursos, como el acceso gratuito a sesiones de asesoramiento por parte de las organizaciones en la que desarrollan su labor asistencial” (Mero Quijije et al., 2021).

En el caso de los trabajadores de salud, sentirse bajo presión es una experiencia que usted y muchos de sus colegas probablemente estén viviendo; de hecho, es muy normal sentirse así en la situación actual. El estrés y los sentimientos que lo acompañan no son reflejo, de ninguna manera, de que usted no puede hacer su trabajo o de que sea débil. Atender su salud mental y su bienestar psicosocial en estos momentos es tan importante como cuidar su salud física. (OPS, 2020)

La psicología como ciencia en tiempos de la COVID-19 resulta imprescindible para mejorar el entorno familiar del personal de enfermería, en toda emergencia, más aún en una sanitaria los problemas psicosociales son comunes, por la exposición que los servidores de salud mantienen con personas infectadas o con sus diferentes problemas que presenta. (Pin Posligua & Cedeño Loor, 2020)

La resiliencia es un factor protector individual ante el estrés, es esa capacidad en la que se enlazan aspectos biológicos y en el desarrollo de la personalidad, para lidiar con la adversidad y recuperarse de forma espontánea, los sujetos que poseen resiliencia tienden a tener una personalidad bien estructurada, son tenaces y optimistas, mostrando menor riesgo de enfermedad mental. (Muñoz Fernández et al., 2020)

Calidad de vida

A lo largo del ciclo vital, el ser humano es capaz de controlar de manera consciente sus pensamientos, emociones y conducta de manera que se ajusten a las demandas del entorno, lo que se va perdiendo con la vejez, afectando la vida independiente y autónoma de las personas, impactando negativamente su calidad de vida. (Lepe Martínez, y otros, 2020)

La calidad de vida es un concepto multidimensional que está influenciado por variables socioeconómicas, estilos de vida, condiciones físicas y de salud, vivienda, satisfacción personal y entorno social en el que el adulto mayor se desenvuelve. Mantener una calidad de vida adecuada en las personas que llegan a la vejez es uno de los problemas más grandes y urgentes con que se enfrentan los sistemas de Salud y Seguridad Social en el mundo. De manera exponencial aumentan las personas que arriban a los 60 años, de la misma forma que aumentan la cantidad de años que han de vivir los sujetos que cumplen esta edad. La calidad de vida es un constructo de amplio uso en la actualidad. Ha sido

estudiada por diferentes profesionales, de ahí la existencia de múltiples definiciones del término. (García López et al., 2020)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes.”(3) Es evidente que se trata de un concepto muy amplio, influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales y su relación con los elementos esenciales del entorno. (Mesa Trujillo et al., 2020)

Calidad de vida en el personal de salud

Actualmente, la realidad de los profesionales de enfermería que se desempeñan en el área de la salud demuestra que la calidad de vida en este campo de trabajo se encuentra cambiando vertiginosamente, debido al incremento de las responsabilidades inherentes al cargo que pueden afectar positiva o negativamente la calidad de vida de los profesionales de la salud. (Henríquez Figueroa, Cerda Aedo, & Vargas Chávez, 2022)

La realidad profesional en las personas que hoy en día se desempeñan en el área de la salud demuestra que la vida en estos campos de trabajo se encuentra cambiando vertiginosamente, es por ello, el interés, cada vez mayor, de querer conocerlos factores condicionantes que determinan la CV de los profesionales que laboran en el área de la salud, en especial los profesionales de enfermería, por la responsabilidad que esta actividad conlleva en su diario quehacer. (Henríquez Figueroa, Cerda Aedo, & Vargas Chávez, 2022)

La evaluación de la calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería a partir del conocimiento de los factores que influyen en esta, es indispensable; constituye una vía para elaborar políticas y prácticas innovadoras, las cuales reflejen las necesidades de sus integrantes de acuerdo con uno de los objetivos de los gobiernos e instituciones, que deben ofrecer oportunidades de avance profesional y mejores condiciones de trabajo a los prestadores de servicios en el área de la salud, con especial atención en el equipo de enfermería, de esta manera se contribuye a la búsqueda de solución de un problema de relevancia institucional, de interés del Ministerio de Salud Pública y del Estado cubano. Al utilizar indicadores para valorar la calidad de vida en el trabajo, que incluyan diferentes

factores de estrés laboral presentes en el área de enfermería y precisar la vulnerabilidad a estos, autoestima y satisfacción del personal se contribuye al monitoreo necesario para mantener y promover un clima laboral satisfactorio, con sustanciales resultados para el trabajador y la atención de excelencia a los pacientes. (Montero Vizcaíno, Vizcaíno Alonso, & Montero Vizcaíno, 2020)

Para mejorar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras y garantizar una atención al paciente de alta calidad, se recomienda abordar los factores que contribuyen a la insatisfacción laboral. Esto incluye la revisión de los sistemas de remuneración y ascensos, la promoción de oportunidades de desarrollo profesional y formación, la creación de entornos de trabajo seguros y saludables, y la fomentación de una cultura de respeto y apoyo en el lugar de trabajo. Al mejorar la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo, las organizaciones de atención de salud pueden ayudar a garantizar que las enfermeras estén motivadas y comprometidas, lo que a su vez puede conducir a mejores resultados para los pacientes y el sistema de atención médica en su conjunto. (Cedeño Tapia, Zegarra Lima, & Loza Sosa, 2024)

2.3 Fundamentación de enfermería

La enfermería ha evolucionado tanto como una disciplina científica y en la profesión gracias al aporte de varias teorizantes que han tenido como objetivo establecer su práctica en bases científicas, sólidas, humanísticas para brindar una atención más ética, integral y eficaz. Cabe recalcar que estos modelos y teorías de enfermería no solo se enfocan en el cuidado humano en sus diferentes etapas de vida, si no también se centra en la gestión, la investigación y la formación en salud. Dentro de las teorizantes de enfermería que se destacan para el abordaje del proyecto de investigación son las siguientes:

Teoría de la Adaptación de Callista Roy

La teoría de Callista Roy enfatiza que las personas son sistemas adaptativos los cuales responden a estímulos internos como externos y de esa manera logran mantener un equilibrio. De tal forma que el estrés laboral actúa como un estímulo que requiere respuestas de adaptación que pueden resultar efectivas o ineficaces. En este contexto, el personal de enfermería se enfrenta a demandas como turnos prolongados, sobrecarga laboral y la presión asistencial por lo cual, si logran desarrollar estrategias de

afrontamiento de manera adecuada, esto favorecerá a la adaptación del modo fisiológico, de rol, de autoconcepto e interdependencia influyendo positivamente en la calidad de vida del profesional. Por otro lado, si se obtiene una respuesta ineficaz esto conducirá a un desgaste físico, deterioro emocional y la insatisfacción laboral.

Teoría del Déficit de Autocuidado de Dorothea Orem

El concepto básico desarrollado por Orem del autocuidado se define como el conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior. El autocuidado, por tanto, es una conducta que realiza o debería realizar la persona para sí misma, consiste en la práctica de las actividades que las personas maduras, o que están madurando, inician y llevan a cabo en determinados períodos de tiempo, por su propia parte y con el interés de mantener un funcionamiento vivo y sano, continuar, además, con el desarrollo personal y el bienestar mediante la satisfacción de requisitos para las regulaciones funcional y del desarrollo. (Machado Reyes et al., 2023)

En este sentido, el estrés laboral que puede presentar el personal de enfermería puede disminuir su energía y motivación, generando de tal manera un déficit de autocuidado ya sea por la alimentación inadecuada, falta de descanso, descuido de la salud emocional y sedentarismo provocando un desgaste físico y mental que a su vez estas condiciones afectan negativamente en su calidad de vida, sobre todo en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Es por ello que las instituciones de salud deben facilitar recursos y medios que ayuden a fortalecer la capacidad de autocuidado como pausas activas, apoyo psicosocial y consejería, programas de promoción de salud mental, alimentación saludable, entre otros.

Modelo de Conservación de Myra Estrin Levine

El modelo de conservación de Myra Estrin Levine plantea que los individuos buscan mantener la conservación de la energía, la integridad estructural, la integridad personal y social. De tal forma que el estrés laboral es uno de los factores que constituyen una amenaza para estas dimensiones debido a que puede provocar fatiga, deterioro de las relaciones interpersonales y disminución de la motivación en el personal de enfermería para realizar un trabajo eficiente. Las largas jornadas laborales, la presión asistencial pueden generar un desgaste en el personal de enfermería comprometiendo su capacidad

para conservar sus recursos tanto físicos como psicosociales. De igual manera, se deberá implementar estrategias para crear un ambiente saludable de trabajo que favorezca a la conservación de la energía e integridad influyendo en una mejor calidad de vida.

Teoría del Modelo de Promoción de la salud de Nola Pender

El MPS está conformado por 3 componentes y 2 factores mediadores. El primero de ellos, aborda las Características y Experiencias individuales. Aquí se incluye el Comportamiento previo relacionado y los Factores personales de tipo biológico, psicológico y sociocultural. El segundo componente, involucra a las Cogniciones y Afectos específicos del comportamiento. Dentro de él, se incorporan los Beneficios percibidos de la acción; las Barreras percibidas para la acción; la Autoeficacia percibida; el Afecto relacionado con la actividad; las Influencias interpersonales y las Influencias situacionales. El tercer componente, alude al Comportamiento de promoción de la salud esperado. (Navarro Rodríguez, Guevara Valtier, & Paz Morales, 2023)

Este modelo se centra en motivar a cada una de las personas a mejorar su bienestar a través de diferentes conductas de promoción de la salud, es decir que esta teoría no solo se orienta en prevenir enfermedades sino también en que los seres humanos alcancen un nivel óptimo en su bienestar emocional, social y físico. De tal forma, en el contexto del estrés laboral con relación a este modelo permite analizar como los factores individuales influyen en la manera en que los profesionales puedan afrontar el estrés y promover su salud, además identificar las barreras y los beneficios percibidos para fomentar la adopción de conductas promotoras de salud. Es así como la teoría de Nola Pender ayuda en potenciar los recursos internos y conductas saludables que promuevan una mejor calidad de vida del personal de enfermería.

2.4 Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente,

oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (Constitución de la República Del Ecuador, 2018)

Ley Orgánica de Salud

Art.3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables. (Ley Orgánica de Salud, 2015)

2.5 Formulación de hipótesis

Hi: El estrés laboral que presenta el personal de enfermería influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, 2025.

Ho: El estrés laboral que presenta el personal de enfermería no influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.2025.

2.6 Identificación y clasificación de variables

- Variable independiente: Estrés laboral
- Variable dependiente: Calidad de vida

2.7 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variable independiente

Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías y valores	Instrumento
El estrés laboral que presenta el personal de enfermería influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, 2025.	VI: Estrés laboral	“El estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” (Instituto Nacional de Salud Pública , 2023).	Ambiente físico	Carga de trabajo	Ordinal escala tipo Likert	Nunca: 0	Nursing Stress Scale (NSS)
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento		A veces 1	
				Preparación insuficiente		Frecuentemente: 2	
				Falta de apoyo		Muy frecuentemente: 3	
				Incertidumbre en el tratamiento			
			Ambiente social en el hospital	Problemas con los médicos			
	Problemas con otros miembros del equipo de enfermería						

Elaborado por: Romina Maribel Dominguez Orrala

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable dependiente*

Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías y valores	Instrumento
El estrés laboral que presenta el personal de enfermería no influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.2025.	VI: Calidad de vida	La OMS define la calidad de vida como la percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones. (OMS, s.f.)	Salud física	Dolor Energía Movilidad, Sueño/descanso. Actividades de la vida diaria Dependencia a tratamiento médico Capacidad de trabajo.	Ordinal escala tipo Likert	Nada: 1	Cuestionario WHOQOL- BREF
			Salud psicológica	Sentimientos positivos, Capacidad de concentración, Autoestima. Espiritualidad. Sentimientos negativos. Imagen corporal y apariencia		Un poco: 2 Lo normal: 3 Bastante: 4 Extremadamente: 5	

Relaciones sociales	Relaciones personales. Apoyo social. Actividad sexual.
Ambiente	Seguridad física y protección. Entorno físico (ruido, contaminación, clima). Recursos financieros. Atención médica y servicios sociales. Oportunidades de adquirir nueva información y habilidades. Oportunidades de recreación y ocio. Transporte.

Elaborado por: Romina Maribel Dominguez Orrala

CAPITULO III

3 Metodología

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo debido a que se va a determinar la influencia del estrés laboral en la calidad de vida del personal de enfermería en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor durante el año 2025, cuyos datos estadísticos se van a obtener mediante la aplicación de la escala “Nursing Stress Scale” (NSS) y la escala de calidad de vida WHOQOL-BREF para obtener de esa manera resultados generalizables y precisos.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño del estudio de investigación es de tipo no experimental debido a que se van a estudiar las variables estrés laboral y calidad de vida manteniendo su contenido natural sin manipularlas, además también es de tipo transversal porque la información que se va a obtener será mediante un tiempo determinado, en este caso, la investigación será realizada en el año 2025. Por otro lado, también el estudio es descriptivo porque de esa manera se describirán detalladamente las dimensiones afectadas en cada una de las escalas.

3.3 Población y muestra

La población del presente estudio de trabajo de investigación está conformada por 58 licenciadas y licenciados de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor en las áreas de emergencia, gineco de emergencia, quirófano, medicina interna, materno infantil (pediatría y hospitalización de ginecología), neonatología, hospitalización de cirugía, unidad de cuidados intensivos y consulta externa. Por lo tanto, la muestra correspondiente quedó compuesta por 45 profesionales de enfermería, los cuales se escogieron a través de criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Tipo de muestreo

El presente estudio de investigación tiene un tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia porque se escogió directamente al personal de enfermería del hospital a partir de la conveniencia del investigador estimando su fácil accesibilidad.

3.5 Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Licenciados de enfermería que laboren en los días programados que se realizará la encuesta.
- Personal dispuesto a participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Personal que tenga día libre en los días programados que se realizará la encuesta.
- Personal que falte al trabajo por cualquier situación.
- Personal que no desee participar en la investigación.
- Personal que se encuentre con permiso médico.
- Personal que se encuentre de vacaciones.

3.6 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos de la presente investigación se aplicará dos instrumentos que nos ayudaran a obtener datos confiables para dar respuesta a los objetivos de la investigación sobre el nivel de estrés laboral y el nivel de calidad de vida que presenta el personal de enfermería.

3.7 Instrumentos de recolección de datos

Nursing Stress Scale (NSS)

La escala NSS fue elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería hospitalario. Consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado por el colectivo de enfermería a nivel hospitalario. Estos ítems han sido agrupados en siete factores; uno de ellos relacionado con el ambiente físico (carga de trabajo), cuatro con el ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y dos relacionados con el ambiente social en el hospital (problemas con los médicos y problemas con otros miembros del equipo de enfermería). En cada ítem las posibles respuestas son: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy

frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores. Se trata de una escala autoadministrada cuya cumplimentación se realiza aproximadamente en 10 minutos. (Más Pons & Escribà Agüir, 1998)

La dimensión ambiente físico tiene 6 ítems, la segunda dimensión ambiente psicológico consta de 18 ítems y la dimensión ambiente social de 10 ítems. Los rangos de las puntuaciones para estimar el nivel de estrés es 0-34 “bajo”, 35-68 “medio”, 69-102 “alto”. (Alvarado Carrasco & Rojas Reyes, 2020)

Escala de calidad de vida Whoqol-Bref

Proporciona un perfil de calidad de vida percibida por la persona. Fue diseñado para ser usado tanto en población general como en pacientes. La WHOQOL-BREF proporciona una manera rápida de puntuar los perfiles de las áreas que explora.

La WHOQOL-BREF (26 ítems) produce un perfil de 4 dimensiones: Salud física (7 ítems), Salud psicológica (6 ítems), relaciones sociales (3 ítems), Ambiente (8 ítems).

El instrumento WHOQOL-BREF ofrece un perfil de calidad de vida, siendo cada dimensión o dominio puntuado de forma independiente. Cuanto mayor sea la puntuación en cada dominio, mejor es el perfil de calidad de vida de la persona evaluada. (ESCALA DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF, 2010)

3.8 Consideraciones éticas

En la presente investigación, se respetarán cada uno de los principios éticos, principalmente solicitando el permiso a la institución para poder realizar la respectiva recolección de datos a los sujetos de la investigación. Por consiguiente, se dio a conocer el objetivo del proyecto y el proceso que conlleva para que procedan a firmar de manera voluntaria el consentimiento informado manteniendo la confidencialidad de la información que proporcionan cada uno de los participantes. También se consideró los principios éticos tales como:

- **Principio de autonomía:** Cada uno de los participantes eran libres de tomar la decisión de participar o no en el proyecto y proporcionar la respectiva información, también la confidencialidad haciendo firmar el oficio del

consentimiento informado sin difundir la información que los licenciados proporcionan.

- **Principio de beneficencia:** En este aspecto se recalca que se busca el bienestar de cada una de las personas que participaran en el proyecto, en este caso el propósito es mejorar el nivel de calidad de vida y reducir el nivel de estrés del personal de enfermería.
- **Principio de no maleficencia:** Lo primordial es no hacerles ningún daño a los participantes, más bien se busca reducir el mismo, con el respectivo consentimiento informado el investigador se compromete a no divulgar información que perjudique la integridad de los participantes.
- **Principio de justicia:** De igual manera este principio hace énfasis al respeto que se debe tener a cada uno de los participantes, incluirlos sin discriminación alguna, dando el mismo trato para todos sin ningún tipo de preferencias.

CAPITULO IV

4 Presentación de resultados

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Según los datos recolectados y posteriormente analizados se dio respuesta al primer objetivo específico del estudio, donde se evidencia en la tabla 3 los niveles de frecuencia en el cual los diversos factores estresores son percibidos por los encuestados. Se observa que el principal factor considerado como estresante es la "carga de trabajo" debido a que el 47,0% del personal lo experimenta frecuentemente, dando indicios a una sobrecarga laboral influyendo en la calidad de atención que se le debe dar a los pacientes. Del mismo modo, la percepción de estrés del factor "problemas con los médicos" con 44,9% y "problemas con otros miembros del equipo de enfermería" con 44,4% manifestaron que es de forma frecuentemente siendo de suma relevancia porque indica la existencia de tensiones interpersonales dentro del personal de salud, también el factor estresor "incertidumbre en el tratamiento" representó que el 43,6% manifiesta percibirlo de manera frecuentemente. Por último, la "falta de apoyo", "preparación insuficiente", "muerte y sufrimiento" son factores que los encuestados estiman a veces como estresantes.

Tabla 3

Factores estresores laborales

<i>Dimensiones</i>	<i>Nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Muy Frecuentemente</i>
Carga de trabajo	2,6%	31,1%	47,0%	19,3%
Muerte y sufrimiento	8,6%	45,1%	41,3%	5,1%
Preparación insuficiente	9,6%	45,9%	39,3%	5,2%
Falta de apoyo	8,2%	43,0%	42,2%	6,7%
Incertidumbre en el tratamiento	9,3%	40,0%	43,6%	7,1%
Problemas con los médicos	11,6%	35,6%	44,9%	8,0%
Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	11,6%	30,7%	44,4%	13,3%

Nota: Análisis con el SPSS versión 26.

Elaborado por: Romina Maribel Dominguez Orrala, 2025

Del mismo modo, la tabla 4 demuestra el cumplimiento del segundo objetivo específico en el que se evaluó el nivel de estrés laboral presente en el personal de enfermería, el cual muestra que de acuerdo a la clasificación general del nivel de estrés, el 55,6% del personal de salud presentó un nivel de estrés medio, indicando que más de la mitad experimenta varias situaciones estresantes de manera moderada, seguido del 24,4% que representa un nivel bajo de estrés y por último el 20% de la población muestra un nivel de estrés alto por lo cual también se debe hacer énfasis debido a que puede estar asociado a consecuencias negativas para la salud mental del personal y su vez incide en la calidad del cuidado.

Tabla 4

Niveles de estrés laboral

NIVEL DE ESTRÉS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	9	20%
Medio	25	55,6%
Bajo	11	24,4%
Total	45	100%

Nota: Análisis con el SPSS versión 26.

Elaborado por: Romina Maribel Dominguez Orrala, 2025

Siguiendo con los resultados obtenidos, la tabla 5 da respuesta al tercer objetivo específico en el que se determinó el nivel de calidad de vida del personal de enfermería en relación con su entorno laboral, por lo cual se observa que no se evidenciaron altos niveles de calidad de vida, mientras que el 57,8% de las personas encuestadas refirieron un nivel medio y por último los bajo niveles de calidad de vida del personal de salud presentan un 42,2%.

Tabla 5

Nivel de calidad de vida

Nivel de calidad de vida	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0
Medio	26	57,8%
Bajo	19	42,2%
Total	45	100%

Nota: Análisis con el SPSS versión 26.

Elaborado por: Romina Maribel Dominguez Orrala, 2025

En conformidad con el cuarto objetivo, en la tabla 6 se establece la relación entre el estrés laboral y los diferentes dominios de calidad del personal de enfermería en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025 debido a que la correlación fue significativa en la dimensión de salud física con el valor de $p=0,002$ y en la dimensión salud psicológica con $p=0,015$ cuyos valores son inferiores a 0,05 enfatizando que las correlaciones son negativas las cuales indican que a mayor estrés laboral menor es la calidad de vida del personal de salud.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de calidad de vida y el estrés laboral

		ESTRÉS LABORAL
Salud física	Correlación de Pearson	-0,60
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	45
Salud psicológica	Correlación de Pearson	-0,52
	Sig. (bilateral)	0,015
	N	45
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	-0,35
	Sig. (bilateral)	0,07
	N	45
Ambiente	Correlación de Pearson	-0,29
	Sig. (bilateral)	0,105
	N	45

Nota: Correlación, analizado con el SPSS versión 26.

Correlación significativa si el valor $p < 0,05$ con 95% de confianza

Elaborado por: Romina Maribel Domínguez Orrala, 2025

Finalmente, mediante el respectivo procesamiento de datos y resultados obtenidos se logró analizar la influencia del estrés laboral en la calidad del personal de enfermería debido a que se evidenció una correlación significativa en sentido negativo entre el estrés laboral con la dimensión salud física y salud psicológica correspondientes a la calidad de vida.

4.2 Comprobación de hipótesis

Tras realizar el respectivo análisis de la correlación entre las variables para comprobar las hipótesis previamente planteadas, se logró establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de salud, dando como resultado una

correlación significativa en la dimensión salud física y el estrés laboral, con un r valor de -0,60 y de la misma manera salud psicológica con estrés laboral con un r valor de -0,52 que de acuerdo a (Fiallos, 2021) menciona que corresponde a una correlación negativa moderada indicando que a mayor estrés laboral menor la calidad de vida en la salud física y psicológica del personal de enfermería en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025. De tal manera, siguiendo con el análisis de correlación se estableció lo siguiente:

- A mayor estrés laboral que tenga el personal de salud menor será la calidad de vida en la dimensión salud física. ($p= 0,002$)
- A mayor estrés laboral que tenga el personal de salud menor será la calidad de vida en la dimensión salud psicológica. ($p= 0,015$)

De tal forma, dado que el valor de p es inferior que 0,05, se rechaza la hipótesis nula: El estrés laboral que presenta el personal de enfermería no influye en la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, 2025 y se acepta la hipótesis alternativa la cual indica que el estrés laboral si influye en la calidad de vida del personal de enfermería.

5 CONCLUSIONES

En definitiva, mediante el análisis correspondiente de los datos recolectados se concluye lo siguiente:

La carga de trabajo, problemas con los médicos, problemas con otros miembros del equipo de enfermería, incertidumbre al tratamiento son los que más contribuyen a la incidencia de estrés laboral, de tal forma que la percepción generalizada de sobrecarga laboral y la tensión en las relaciones interpersonales de los miembros del equipo de salud donde el ambiente social del hospital es afectado, son fuentes de estrés más relevantes que generan un impacto tanto físico como emocional de los enfermeros disminuyendo su calidad de vida, a su vez interfiriendo en el desempeño profesional y en la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

Además, se demuestra que más de la mitad del grupo encuestado experimenta varias situaciones estresantes de manera moderada, a pesar de que la mayoría del personal no presenta niveles altos de estrés, el nivel medio da indicios a que se puede intensificar si no se implementan medidas correctivas pertinentes debido a la exposición continua de los factores estresores laborales mencionados anteriormente, teniendo en cuenta que se asocia a una disminución del rendimiento, fatiga crónica y baja calidad de vida.

Del mismo modo, se determinó el nivel de calidad de vida del personal de enfermería, en el cual la mayor parte de los participantes presentó un nivel medio y no se registraron niveles altos, dicha situación refleja un estado general de malestar comprometiendo tanto su bienestar personal como el desempeño profesional. Este nivel medio alude que los profesionales, aunque tratan de mantener su grado de funcionalidad, están expuestos constantemente a factores que influyen en su bienestar físico y emocional demostrando que dichos hallazgos no favorecen en su bienestar evidenciado por los resultados obtenidos que estas fueron las dimensiones más afectadas.

Finalmente, se estableció que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería dado que se obtuvo una relación significativa en las variables, evidenciando que entre más estrés laboral presenten menor es la calidad de vida.

6 RECOMENDACIONES

Con el fin de mejorar la calidad de vida del personal de enfermería y el entorno laboral, es indispensable que las autoridades institucionales del hospital implementen diversas estrategias que reduzcan los factores estresores que se identificaron en la investigación, por lo cual deben de tomar en cuenta o priorizar la redistribución equitativa de la carga de trabajo disminuyendo las interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, personal y turno imprevisible.

Además, promover un ambiente de trabajo saludable mediante la creación de estrategias de resolución de conflictos a través de sesiones regulares o espacios de diálogo para que el personal de salud mencione si presenta alguna inconformidad, preocupación o alguna sugerencia, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales entre el personal de salud basada en la comunicación efectiva, respeto y el trabajo en equipo.

También se puede incluir capacitaciones de técnicas del manejo del estrés y estrategias de afrontamiento, fortalecer la red de apoyo de psicología para que brinden asistencia y orientación cuando se requiera ya sea individual o grupal. La creación de programas de promoción de salud en el hospital como pausas activas, ejercicio físico, ergonomía en el trabajo, alimentación saludable y descanso adecuado serán de beneficio debido a que no solo mejorará la calidad de vida del personal de enfermería, sino que también se previene enfermedades laborales.

Se sugiere que futuras investigaciones continúen profundizando en la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de enfermería, ampliando la muestra a diferentes hospitales y unidades de atención, tanto públicas como privadas. Estos estudios contribuirán a generar propuestas de intervención más efectivas y adaptadas a las necesidades del personal de salud, fortaleciendo así su bienestar y la calidad de la atención brindada a los pacientes.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Koppmann, A., Cantillano, V., & Alessandri, C. (2021). DISTRÉS MORAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA CRISIS POR COVID-19. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*, 32(1), 75 - 80. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2020.12.009>
- Lepe Martínez, N., Cancino Durán, F., Tapia Valdés, F., Zambrano Flores, P., Muñoz Veloso, P., Gonzalez San Martín, I., & Ramos Galarza, C. (2020). Desempeño En Funciones Ejecutivas De Adultos Mayores: Relación Con Su Autonomía Y Calidad De Vida. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, 29(1), 92-103. Obtenido de https://revecuatneurol.com/magazine_issue_article/desempeno-funciones-ejecutivas-adultos-mayores-autonomia-calidad-de-vida-executive-functions-performance-old-adults-autonomy-quality-of-life/
- Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., & Espinoza Moreno, T. M. (1 de Septiembre de 2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10015776>
- Alvarado Carrasco, C. R., & Rojas Reyes, J. D. (2020). *Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao –2020 [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/518>
- Belizario , J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97-108. Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/261>
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. d. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41-50. doi:<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Brown Britton, K. A. (2021). EL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Revista Saluta* (3), 73-99. Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3274543005/html/>
- Buitrago Orjuela, L. Á., Barrera Verdugo, M. A., Plazas Serrano, L. Y., & Chaparro Penagos, C. (11 de Noviembre de 2021). Estrés laboral: una revisión de las

- principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- BUPA. (2021). Obtenido de <https://www.bupasalud.com.ec/salud/estres>
- Castro Urrutia, M., Allar Morales, A., Riquelme Ibarra, C., Lobos Chávez, M., González Obregón, E., & Herrera Castillo, G. (30 de Julio de 2021). Manejo de la ansiedad y el estrés: cómo sobrellevarlos a través de diferentes técnicas. *Revista Confluencia*, 4(1), 110-115. doi:<https://doi.org/10.52611/confluencia.num1.2021.569>
- Cedeño Tapia, S. J., Zegarra Lima, S. I., & Loza Sosa, J. M. (2024). Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 40. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192024000100015&script=sci_abstract
- Cobos López , G., Soriano Torres , Á., & Seijo López, M. L. (2021). Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM-revista científico-sanitaria*, 5(4), 74-85. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8846889>
- Constitución de la República Del Ecuador. (2018). *LEXISFINDER*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Cortez-González, L. C., Pantoja-Herrera, M., Cortes-Montelongo, D. B., Tello-García, M. A., & Nuncio-Domínguez, J. L. (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), 04-15. doi:<https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
- Cueva-Pila, G. C., Valenzuela Suazo, S. V., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 46-64. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
- ESCALA DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF. (2010). *Servicio Andaluz de Salud*. Obtenido de https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf
- Escuela de Postgrado de Medicina y Sanidad*. (18 de Agosto de 2021). Obtenido de <https://postgradomedicina.com/tipos-estres-efectos-riesgos/>

- ESTUDIANTE DE LC. ENFERMERÍA UIP. (2023). Distrés o Eustrés, ¿Con cuál te identificas? *Visión 360 Revista Científica de Enfermería*, 2(2), 18-33. Obtenido de <https://portalrevista360escueladeenfermeria.com/index.php/vision360/issue/vie%20w/360vol2/360vol2>
- Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2991-2509. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466
- García García, P., Jiménez Martínez, A. A., Hinojosa García, L., Gracia Castillo, G. N., Cano Fajardo, L. E., & Abeldaño Zúñiga, R. A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*, <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.
- García López, L. E., Quevedo Navarro, M., La Rosa Pons, Y., & Leyva Hernández, A. (2020). Calidad de vida percibida por adultos mayores. *Revista Electrónica Medimay*, 27(1), 16-25. Obtenido de <https://revcmhabana.sld.cu/index.php/rcmh/article/view/1561>
- Garrido, V. (09 de 03 de 2024). *ADIPA*. Obtenido de <https://adipa.mx/noticias/tipos-de-estres/>
- Guía De Gestión Del Estrés. (2022). *Gobierno de México*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816626/Guia_Gestion_Estres.pdf
- Henríquez Figueroa, S., Cerda Aedo, B., & Vargas Chávez, P. (2022). Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. Obtenido de <https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1719>
- INSST. (Abril de 2025). ESTRÉS LABORAL. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Parte%204.%20Ergonom%C3%ADa%20y%20psicosociolog%C3%ADa%20aplicada%20FINAL.pdf>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (22 de Julio de 2020). *gob.mx*. Obtenido de <https://www.gob.mx/issste/articulos/el-estres-y-tu-salud?idiom=es>
- Instituto Nacional de Salud Pública . (15 de Marzo de 2023). *INSP*. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

- Jiménez Hurtado, W., & Navas Fonseca, L. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Revista científica INSPILIP*, 7(7), 26-35. doi:<https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>
- Leon Reyna, P. L., Lora Loza, M. G., & Rodríguez Vega, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37. Obtenido de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
- Ley Orgánica de Salud. (2015). *LEXISFINDER*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Machado Reyes, F., Casanova Moreno, M. d., González Casanova, W., Casanova Moreno, D., & Ramírez Rodríguez, M. (2023). Historia de Dorothea Orem y sus aportes a las teorías de la enfermería. Obtenido de <https://promociondeeventos.sld.cu/jornadaseccionesenfermeriasocuenfciego2023/files/2023/03/Historia-de-Dorothea-Orem-y-sus-aportes-a-las-teorias-de-la-enfermeria.pdf>
- Martín, R. (13 de Mayo de 2021). *Forbes*. Obtenido de <https://forbes.es/lifestyle/5454/cuales-son-las-principales-causas-del-estres/>
- Más Pons, R., & Escribà Agüir, V. (1998). La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. *Revista española de salud pública*, 72(6), 529-538. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275133>
- Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., & Bernal Gutiérrez, G. (28 de Septiembre de 2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*, 5(2), 368-377. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284/1803>
- Mesa Trujillo, D., Valdés Abreu, B. M., Espinosa Ferro, Y., Verona Izquierdo, A. I., & García Mesa, I. (2020). Estrategia de intervención para mejorar la calidad de vida del. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4), 1-10. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101702>
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. d., & Montero Vizcaíno3, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374. Obtenido de

- <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101938>
- MSP. (12 de Mayo de 2023). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/profesionales-de-enfermeria-del-ministerio-de-salud-publica-fueron-reconocidos-en-su-dia/>
- Muñoz Fernández, S. I., Molina Valdespino, D., Ochoa Palacios, R., Sánchez Guerrero, O., & Esquivel Acevedo, J. A. (29 de Junio de 2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(4S1), S127-S136. doi:<https://doi.org/10.18233/APM41No4S1ppS127-S1362104>
- Navarro Rodríguez, D. C., Guevara Valtier, M. C., & Paz Morales, M. d. (2023). Análisis y evaluación del Modelo de Promoción de la Salud. *Temperamentvm*, 19. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699-60112023000100013&script=sci_arttext
- Olmedo Gordón, R. K., & Cabezas Mejía, E. D. (2021). Los niveles de estrés; diagnóstico teórico – práctico en los alumnos de la Carrera de Gastronomía del Instituto Universitario Internacional, en tiempos de Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 781-796. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384040>
- OMS. (21 de Febrero de 2023). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS. (2 de Septiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OMS. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/tools/whoqol/whoqol-bref/docs/default-source/publishing-policies/whoqol-bref/spanish-spain-whoqol-bref>
- OPS. (2020). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el. *Organización Panamericana de Salud* , 1-7. Obtenido de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52571>
- OPS. (13 de Enero de 2022). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal#:~:text=El%20informe%20The%20COVID%2D19,dijo%20que%20pe ns%C3%B3%20en%20suicidarse.>

- OPS. (12 de Mayo de 2024). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2024>
- Orozco Romero, M. (2022). *Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021 [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
- Ortiz Guzmán, A. (Noviembre de 2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: international Journal of Good Conscience*, 15(3). Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Pin Posligua, W. V., & Cedeño Loor, F. O. (2020). EFECTO PSICOSOCIAL DE LA PANDEMIA CORONAVIRUS 2019 (COVID-19) EN EL ENTORNO FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 57-68. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2061/1435>
- Ramírez Gómez, G., Montenegro Molocho, D. N., & Troya Palomino, D. (2023). Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud. *Revista Científica Investigación y Negocios*, 16(28), 50-57. doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
- Rojas, M. (13 de Septiembre de 2019). *NeuroClass*. Obtenido de <https://neuroclass.com/impacto-del-estres-positivo-o-negativo/>
- Saavedra, C. (2023). Eustrés y Distrés. *Revisión Sistemática de la Literatura. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(2), 1-17. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9338795>
- Sanitas*. (22 de Agosto de 2023). Obtenido de <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>
- Segal, J., Smith, M., & Lawrence, R. (21 de Febrero de 2024). *HelpGuide.org*. Obtenido de <https://www.helpguide.org/es/estres/sintomas-signos-y-causas-del-estres>
- Simón Melchor, A., Jiménez Sesma, M. L., Solano Castán, J., Simón Melchor, L., Gaya Sancho, B., & Bordonaba Bosque, D. (2022). Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. *Enfermería Global*, 184-234. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489911>

- Trujillo Ramirez, C. O., & Quispe Arana, A. C. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Científico Cuidado y Salud Pública*, 46-53. doi:<https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>
- Vásquez Mendoza, S., & González Márquez, Y. V. (2020). EL ESTRÉS Y EL TRABAJO DE ENFERMERÍA: FACTORES INFLUYENTES. *REVISTA DE CIENCIAS DE LA SALUD MÁS VITA*, 2(2). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
- Velázquez Cedeño, J. C., & Román Cao, E. (29 de Enero de 2020). INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 115-128. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716>
- Zurita Avalos, L. A., & Inca Ramos, K. E. (2024). El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1756-1766. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2159>

8 ANEXOS

Anexo 1

Permiso a la institución



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No. – 163- CE-UPSE-2025.

Colonche 4 de junio de 2025

Dr. Miguel Pazmiño Murillo,
DIRECTOR DE DOCENCIA DEL HOSPITAL
GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR

Dr. José Luis Acosta Hernández,
DIRECTOR MÉDICO DEL HOSPITAL
GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR
En su despacho. –

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La presente es para comunicar a usted que, en sesión de Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, fue aprobado el tema para el desarrollo del trabajo de investigación previa a la obtención al título de Licenciado/a en Enfermería al estudiante:

No	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025	Romina Maribel Domínguez Orrala	Lic Elsie Saavedra Alvarado, M, Sc

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta. Romina Maribel Domínguez Orrala, proceda al levantamiento de información dentro de la Institución a la cual usted dignamente representa, a fin de desarrollar el trabajo de investigación antes indicado

Particular que remito para los fine pertinentes.

Atentamente


CARMEN ESCOBILLA
LASCANO ESPINOZA
Lic. Carmen Lascano Espinoza, Ph.D
DIRECTORA DE CARRERA

C.C ARCHIVO
GLE/POs



Autorizado
18/06/2025
HOSPITAL GENERAL
DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 2

Consentimiento informado



**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y DE LA SALUD**
CARRERA DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TEMA DEL PROYECTO:

**ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO |
PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025**

Yo _____ con número de cédula _____
acepto de manera voluntaria participar en el proyecto de investigación en mención
realizado por Romina Maribel Domínguez Orrala con CI: 2450485467, estudiante de la
carrera de enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Declaro que he recibido información adecuada y suficiente por el investigador sobre:

- Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
- Que mi participación es voluntaria.
- El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán la información proporcionada y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.

Firma del participante

Anexo 3

Instrumentos de investigación aplicados

Escala de estrés de enfermería - Nursing Stress Scale (NSS)

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuente	Muy Frecuente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	0	1	2	3
5	Problemas o conflictos con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	0	1	2	3
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración.

Fuente: Alvarado Carrasco, C. R., & Rojas Reyes, J. D. (2020). *Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao –2020 [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/518>

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF

Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta.

		Muy mala	Regular	Normal	Bastante buena	Muy buena
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

		Muy insatisfecho/a	Un poco insatisfecho/a	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
2	¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia al grado en que ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a si usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas, y en qué medida.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a si en las dos últimas semana ha sentido satisfecho/a y cuánto, en varios aspectos de su vida

		Muy insatisfecho/a	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
16	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	1	2	3	4	5

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimentado ciertos sentimientos en las dos últimas semanas.

		Nunca	Raramente	Moderadamente	Frecuentemente	Siempre
26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?	1	2	3	4	5

Fuente: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF. (2010). *Servicio Andaluz de Salud*. Obtenido de https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf

Anexo 4 .

Evidencias fotográficas



Imagen 1, 2, 3, 4, 5, 6: Recolección de datos en el personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena (Aplicación de cuestionarios).

Anexo 5

Reporte del sistema antiplagio (Compilatio)



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Colonche, 31 de Julio del 2025

001-TUTOR ES 2025

En calidad de tutora del trabajo de titulación denominado **ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025** elaborado por **ROMINA MARIBEL DOMINGUEZ ORRALA** estudiante de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación se encuentra con el **4%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Firma

Lic. Elsie Saavedra Alvarado, MGs
Cédula: 1204481608
Tutor del trabajo de titulación

Biblioteca General

Vía La Libertad – Santa Elena
Correo: biblioteca@upse.edu.ec
Teléfono: 042781738 ext. 136



Reporte Compilatio.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
registro

1.- TESIS ROMINA DOMINGUEZ

4%
Textos sospechosos

2% Similitudes (ignoradas)
0% similitudes entre consultas
0% entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorados)

4% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: 1.- TESIS ROMINA DOMINGUEZ.docx
ID del documento: 58512515812f10058f83665db284e7625a6f1c00
Tamaño del documento original: 55,66 KB

Depositante: RISE ANTONIETA SAAVEDRA ALVARADO
Fecha de depósito: 31/07/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 31/07/2025

Número de palabras: 2035
Número de caracteres: 13.686

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitud

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TAREA INDIVIDUAL, TITULACION II.pdf TAREA INDIVIDUAL, TITULACION II.pdf ▼ Ver más de este grupo ► Fuentes similares	13%		Palabras idénticas: 124 (27 palabras)
2	repositorio.upse.edu.ec Factores de riesgo psicosociales que influyen en la salud... https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/40000454/14152/1/T1-2019-0023.pdf ► Fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 54 (35 palabras)
3	Documento de otro usuario - historial ▼ Ver más de este grupo ► Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 24 (45 palabras)
4	07-05-2025 PROYECTO AÚLICO-MATRIZ DE CONSISTENCIA.docx 07-05-... historial ▼ Ver más de este grupo ► Fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 94 (30 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.unl.edu.ec https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/3500/1/Unidad%20Buenos%20Dias.pdf	1%		Palabras idénticas: 94 (27 palabras)
2	Documento de otro usuario - historial ▼ Ver más de este grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 94 (25 palabras)
3	repositorio.upse.edu.ec Factores psicosociales de los profesionales de enfermería... https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/40000454/14152/1/T1-2019-0023.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 94 (12 palabras)
4	localhost Etiología de las enfermedades gastrointestinales en lactantes otomíes... http://scielo.org/revistas/bolmed/vol71/2013/CD2854-10/EMMANUELA%20MORALES%20L...	< 1%		Palabras idénticas: < 94 (11 palabras)
5	localhost Factores de riesgo que inciden en abortos espontáneos http://scielo.org/revistas/bolmed/vol71/2013/CD2854-10/EMMANUELA%20MORALES%20L...	< 1%		Palabras idénticas: < 94 (10 palabras)