



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

TÍTULO DEL TEMA

**RENDIMIENTO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DURANTE LAS INTERVENCIONES DE URGENCIA.
HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA
ELENA, 2024- 2025**

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

AUTORA

CALERO RIERA JOSSELYN INÉS

TUTORA

LIC. ORTIZ PILACUÁN CARMEN CECILIA, MSc.

PERIODO ACADÉMICO

2025-2

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. González Santos Milton. Mgt.
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA
SALUD**

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

Lic. Saavedra Alvarado Carlos Julio, Mgt.
DOCENTE DE ÁREA

Lic. Ortiz Pilacúan Carmen Cecilia, MSc.
DOCENTE TUTORA

Abg. Rivera González María. Mgt.
SECRETARIA GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Colonche, 30 de julio, del 2025

En calidad de tutora del proyecto de investigación **RENDIMIENTO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LAS INTERVENCIONES DE URGENCIA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025**, elaborado por la Srta. JOSSELYN INES CALERO RIERA, 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 LICENCIADA EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente,

Lic. Ortiz Pilacuán Carmen Cecilia, MSc.

DOCENTE TUTORA

DEDICATORIA

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por proporcionarme las herramientas, el conocimiento y el entorno adecuado para desarrollarme académica y profesionalmente. Agradezco a los docentes y al personal administrativo por su dedicación y apoyo constante durante mi formación. Su compromiso y pasión por la educación han sido una fuente de inspiración inestimable

A Dios Todopoderoso, fuente de toda sabiduría y fortaleza, a quien debo cada logro y bendición en mi vida. Gracias por guiarme, iluminar mi camino y darme la determinación para concluir este capítulo tan importante. Este trabajo es una humilde ofrenda de agradecimiento por tu infinito amor y misericordia.

A mis queridos padres y a mi hermana, quiero dedicarles este logro que hoy culmina con la finalización de mi trabajo de investigación. El apoyo incondicional, sacrificio y amor inquebrantable han sido la fuerza que me ha impulsado a superar cada obstáculo en este arduo camino académico y por brindarme el soporte emocional que siempre he necesitado para alcanzar mis metas

Josselyn Inés Calero Riera

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por su invaluable apoyo y orientación a lo largo de mi formación académica. A los directivos, docentes y personal administrativo, les agradezco de corazón por su dedicación y compromiso con la educación. Su profesionalismo y esfuerzo constante han sido fundamentales para el logro de este objetivo.

A Dios Todopoderoso, mi guía y mi refugio, agradezco con todo mi corazón por haberme dado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar este logro. Gracias por iluminar mi camino, por sostenerme en los momentos de dificultad y por bendecirme con la oportunidad de aprender y crecer.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres y mi hermana, por su apoyo incondicional y su amor constante. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por estar siempre a mi lado en cada paso de este camino. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Josselyn Inés Calero Riera

DECLARACIÓN

El contenido de este trabajo investigativo previo a la obtención del título de licenciado/a en enfermería es de mi responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Calero Riera Josselyn Inés
CI: 2100775283

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
ÍNDICE DE ANEXOS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. El Problema	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación de problema	4
2. Objetivos	5
2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos	5
3. Justificación	5
CAPÍTULO II	7
2. Marco Teórico	7
2.1. Fundamentación referencial	7
2.2. Fundamentación teórica	8
2.2.1. Rendimiento laboral en enfermería	8

2.2.2. Sobrecarga de trabajo	8
2.2.3. Causas del agotamiento profesional en enfermería	8
2.2.4. Alta carga de pacientes	9
2.2.5. Largas horas de trabajo.....	9
2.2.6. Tensión emocional.....	9
2.2.7. Factores del rendimiento laboral	10
2.2.8. Bienestar	10
2.2.9. Bienestar psicológico.....	11
2.2.10. Componentes del bienestar psicológico	11
2.2.11. Dimensiones del bienestar psicológico de Carol Ryff.....	12
2.2.12. Las emociones de las intervenciones de enfermería.....	13
2.2.13. Satisfacción del personal de salud	13
2.2.14. Manejo de emociones	14
2.2.15. Factores que alteran el bienestar psicológico del enfermero	14
2.2.16. Importancia de un equilibrio entre la vida laboral y personal	14
2.2.17. Beneficios para la salud física y mental	14
2.2.18. Mejora en el rendimiento laboral.....	14
2.2.19. Fortalecimiento de relaciones personales	15
2.2.20. Importancia de la salud mental en el desempeño laboral	15
2.3 Fundamentación De Enfermería.....	15
2.3.1. Teoría del cuidado humano de Jean Watson	15
2.3.2. Teoría de la sabiduría clínica de Patricia Benner	16
2.4. Fundamentación legal.....	17
2.5. Formulación de la hipótesis.....	18
2.6. Identificación y clasificación de variables.....	18
2.6.1 Variable independiente.....	18
2.6.2. Variable dependiente:.....	18

2.7. Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
3. Diseño metodológico	21
3.1. Tipo de investigación	21
3.2. Métodos de investigación	21
3.3. Población y muestra	21
3.4. Tipo de muestreo	22
3.5. Técnicas de recolección de datos.....	23
3.6. Instrumento de la recolección de los datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
CAPÍTULO IV	25
4. Presentación de resultados.....	25
4.1. Análisis e interpretación de resultados	25
4.2. Comprobación de hipótesis	27
5. Conclusiones.....	28
6. Recomendaciones	29
7. Referencias bibliográficas	30
8. Anexos.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable independiente	19
Tabla 2 Operacionalización de variable dependiente	20
Tabla 3 Frecuencia por nivel de bienestar psicológico.....	25
Tabla 4 Frecuencia por nivel de rendimiento laboral	26
Tabla 5 Coeficiente de correlación Rho de Spearman	26
Tabla 6 Tabla cruzada Rendimiento laboral general por Nivel de bienestar psicológico.....	40
Tabla 7 Dimensión desempeño de la tarea del rendimiento laboral.....	41
Tabla 8 Dimensión desempeño contextual del rendimiento laboral.....	41
Tabla 9 Dimensión conductas contraproducentes del rendimiento laboral.....	42
Tabla 10 Dimensiones del bienestar psicológico	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Rendimiento laboral general por Nivel de bienestar psicológico.....	40
Gráfico 2 Dimensión desempeño de la tarea del rendimiento laboral.....	41
Gráfico 3 Dimensión desempeño contextual del rendimiento laboral	42
Gráfico 4 Dimensión conductas contraproducentes del rendimiento laboral....	42
Gráfico 5 Dimensiones del bienestar psicológico	43
Gráfico 6 Explicación del consentimiento informado.....	44
Gráfico 7 Recolección de datos	44
Gráfico 8 Recolección de datos	45

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Aprobación del tema en la institución	35
Anexo 2. Consentimiento informado	36
Anexo 3. Instrumento aplicado.....	37
Anexo 4. Figuras o gráficos estadísticos	40
Anexos 5. Evidencias fotográficas	44
Anexos 6. Reporte del sistema antiplagio COMPILATIO.....	46

RESUMEN

El personal de enfermería que trabajan en los servicios de urgencias enfrenta un entorno demandante y agotador que puede impactar de forma directa sobre su bienestar psicológico y a causa de esto, limitar su rendimiento laboral. En el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, la escasa información sobre esta problemática limita el desarrollo de intervenciones efectivas. El objetivo de estudio fue determinar la relación entre el rendimiento laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. La metodología fue cuantitativa con un diseño descriptivo – correlacional y de corte transversal, la muestra de estudio estuvo conformada por 31 profesionales de enfermería y se selección mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se aplicaron los cuestionarios de Rendimiento Laboral de Koopmans y de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados demuestran que el 58.1% presenta un rendimiento laboral alto, el restante se ubica en niveles medio y bajo. En relación al bienestar psicológico, el 77.4% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, mostrando un nivel de afrontamiento funcional más que de bienestar. La correlación de Rho de Spearman demuestra que existe una relación positiva significativa entre las variables ($\rho = 0.443$; $p < 0.05$). De esta forma se puede concluir que el bienestar psicológico influye de forma directa sobre el rendimiento laboral del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

Palabras claves: Bienestar psicológico; correlación; enfermería; Rendimiento laboral; urgencias.

ABSTRACT

Nursing professionals working in emergency departments face a demanding and exhausting environment that can directly impact their psychological well-being and, as a result, limit their work performance. At Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital, the lack of information on this issue limits the development of effective interventions. The objective of this study was to determine the relationship between work performance and the psychological well-being of nursing staff during emergency interventions. The methodology was quantitative with a descriptive-correlational and cross-sectional design. The study sample consisted of 31 nursing professionals and was selected using non-probabilistic sampling. The Koopmans Work Performance and Ryff Psychological Well-being questionnaires were used for data collection. The results show that 58.1% have high work performance, while the rest are at medium and low levels. In terms of psychological well-being, 77.4% of the sample is at a moderate level, showing a level of functional coping rather than well-being. Spearman's Rho correlation shows that there is a significant positive relationship between the variables ($\rho = 0.443$; $p < 0.05$). Thus, it can be concluded that psychological well-being directly influences the work performance of nursing staff in the emergency department of the Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital.

Key words: Psychological well-being; correlation; nursing; job performance; emergencies.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencia que las enfermeras enfrentan una carga física y psicológica significativa en su trabajo diario. En diversos informes y publicaciones, se ha resaltado la importancia de abordar estas responsabilidades, asegurando el bienestar y las condiciones laborales seguras y saludables del personal de enfermería. Esto implica asegurarse de que las enfermeras estén en buena salud tanto física como mentalmente, además de garantizar que brinden atención de alta calidad (Llallahue et al., 2024).

El profesional de enfermería juega un papel fundamental dentro de los sistemas de salud, especialmente en los servicios de urgencia, donde a diario se enfrentan a situaciones que se consideran muy estresantes y de alta carga laboral, donde la toma de decisiones rápidas y la atención inmediata es requerida siempre para un correcto desempeño.

Las intervenciones que realiza enfermería, aunque son fundamentales para garantizar la vida de los pacientes, representa un desafío constante tanto para el desarrollo laboral como para la salud del profesional, principalmente para su bienestar mental y psicológico. Debido a que, durante las intervenciones realizadas en situaciones de urgencias deben ser realizadas con precisión, rapidez y eficiencia, sin dar margen al error, todo lo anterior se suma a que al mismo tiempo deben ser capaces de manejar niveles altos de estrés, incertidumbre por las condiciones de pacientes críticos y en ocasiones la inestabilidad emocional que conlleva el trabajar de forma directa con el sufrimiento humano. Esto, puede repercutir de forma negativa en el desempeño laboral, provocar errores clínicos, y si la exposición a estas condiciones es prolongada afectar a su salud mental y física del personal.

Esta situación ha persistido en los servicios de urgencias, lo que ha provocado una insatisfacción sostenida del personal y una disminución de la atención al paciente. Esto se debe a que las enfermeras de urgencias trabajan bajo presión constante en un entorno de ritmo rápido y a menudo carecen de la oportunidad de completar sus tareas correctamente, lo que crea un lugar de trabajo altamente estresante (Raun et al., 2025).

Existen estudios que demuestran que el estrés laboral crónico, la carga laboral excesiva, el agotamiento emocional y la falta de recursos son factores que repercuten de forma directa para un deterioro del rendimiento profesional y el bienestar psicológico del

personal de enfermería. No obstante, a pesar del conocimiento teórico de este fenómeno, existe la necesidad de profundizar en la comprensión del contexto local de como las variables interactúan entre sí, principalmente en el área de urgencias de los establecimientos de salud.

La presente investigación tendrá como objetivo determinar el rendimiento laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencias del personal de enfermería en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Los resultados que se puedan evidenciar pretenden dar visibilidad del problema planteado en el contexto local, y así enriquecer la base fundamental para futuras investigaciones e intervenciones institucionales que preserven y fomenten la salud mental del personal de enfermería, de esta forma se garantiza la salud de estos y de igual forma una atención de calidad para los pacientes.

CAPÍTULO I

1. El Problema

1.1. Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el bienestar psicológico es el estado de bienestar en el cual una persona está consciente de sus capacidades y puede afrontar las tensiones normales de la vida cotidiana, trabajar productivamente, y es capaz de contribuir con su comunidad.

La OMS manifiesta que el manejo de las emociones conlleva la capacidad de manejar el estrés de forma óptima, adaptarse a cambios repentinos y lidiar con los desafíos diarios. En esa línea es necesario desarrollar habilidades de afrontamiento saludables y efectivas, como la resolución de problemas y la búsqueda de apoyo social (Maffiold, 2023).

Se presenta que, en toda América Latina, los hospitales enfrentan desafíos relacionados con las funciones de enfermería, como la documentación y los registros precisos y eficientes de las intervenciones que realizan y cualquier información relevante para el cuidado del paciente. Además, el control de infecciones es una preocupación crítica en todo ambiente de atención médica, y el personal de enfermería debe trabajar diligentemente para prevenir la propagación de infecciones (Navarro Manyari, 2024).

En Colombia se estima que las intervenciones de urgencia representan uno de los mayores retos para los profesionales del área de la salud, y son situaciones que exigen determinadas competencias para dar un manejo óptimo a estos casos. Otro punto importante a tener en cuenta en este acontecimiento es el control de las emociones, dado que es un momento de estrés y la habilidad para mantener la calma va a facilitar el proceso y disminuir la tensión del resto del personal, teniendo en cuenta que otro cargo de enfermería es “dar soporte emocional a su paciente, se encuentra en el deber de acompañarlo, implementando acciones enfocadas a la protección y preservación de la vida, basado en los principios éticos y morales” y asimismo al resto del equipo (Garzón García & Márquez Redondo, 2022).

En Perú, durante el año 2024, se llevó a cabo un estudio para evaluar el efecto de la carga laboral excesiva sobre la salud emocional de los profesionales de la salud del área de urgencias. La muestra se conformó por 108 profesionales, y mediante un estudio cuantitativo de tipo transversal, se llevó a cabo la recolección de los datos. Los resultados

muestran que los enfermeros que fueron sometidos a una mayor carga laboral presentaban un agotamiento mucho mayor en comparación a sus compañeros que no se sometieron a esta condición. En conclusión, se subraya la importancia de implementar medidas para disminuir la carga laboral y proporcionar apoyo psicológico, con el objetivo de mejorar tanto el bienestar emocional del personal como la calidad de la atención que ofrecen (Huamani, et al., 2024).

En Ecuador realizaron un estudio en donde se pretendía determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabajan en unidades de emergencias y cuidados intensivos en comparación con otras áreas de la clínica adventista de Quito, de tipo observacional, comparativa y transversal con una muestra de 37 individuos pertenecientes al área de enfermería. En donde los resultados muestran una alta prevalencia de agotamiento emocional, del total de la muestra, un 38.2% reporto sentirse emocionalmente agotados al menos una vez al mes y un 26.5% indicando fatiga extrema al final de la semana, en donde el personal de emergencias se encuentra categorizado y de forma más preocupante la realización personal con niveles bajos de satisfacción y logro, principalmente en emergencias y en UCI, relacionado por la frustración de no poder una recuperación de todos los pacientes y la alta carga emocional del área (Guanotoa, 2025).

En la provincia de Santa Elena, específicamente en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, se identifica una carencia de investigaciones en donde se evalué el impacto que tienen las intervenciones en el área de urgencias en el bienestar psicológico del personal de enfermería, si bien a nivel general se reconoce que tiene un gran impacto en el bienestar del personal y por ende en la calidad de su atención prestada, la ausencia de datos específicos en la institución impide saber la magnitud real del problema en el contexto local. Esta falta de resultados impide el desarrollo de estrategias efectivas para el personal de salud en general, lo que justifica la necesidad de la presente investigación.

1.2. Formulación de problema

¿Cuál es la relación que existe entre rendimiento laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia? Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2024- 2025?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Determinar el rendimiento laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2024- 2025

2.2. Objetivos específicos

1. Analizar el bienestar psicológico del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
2. Evaluar el rendimiento laboral del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
3. Comprobar la correlación estadística entre el rendimiento laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

3. Justificación

El desarrollo de la investigación es de relevancia práctica porque los resultados proporcionaran un diagnóstico situacional claro sobre el estado del personal de enfermería del área de emergencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Esta información será de gran utilidad para el departamento de gestión de enfermería y dirección del hospital, ya que permitirá diseñar e implementar estrategias focalizadas hacia el personal de salud, con la finalidad de optimizar el desempeño y prevenir el agotamiento profesional.

La relevancia teórica de la investigación se basa en el aporte al vacío de conocimiento existente en el contexto local sobre la problemática, aunque la fundamentación teórica a nivel internacional explora la relación entre las variables, esta investigación mediante sus resultados aportar evidencia científica local, y sobre todo información de como interactúan las variables de estudio en un servicio de emergencias de alta demanda. Esto permitirá fortalecer el marco teórico relacionado con la salud ocupacional del personal de enfermería y a su vez contrastar con resultados a nivel nacional e internacional.

A nivel social, la relevancia se manifiesta en el impacto directo que tendrá sobre dos grupos principales. En primer lugar, beneficiará al personal de enfermería, al mostrar

sus condiciones de trabajo y promover un ambiente más saludable, y en segundo lugar beneficiara de forma directa a la comunidad y los pacientes que acuden al servicio de urgencias. Un personal con mayor bienestar psicológico es menos propenso a errores lo que se traduce a mejor rendimiento laboral y mayor calidad de atención.

La relevancia académica se basa en el aporte de antecedentes teóricos para futuras investigaciones dentro del campo de la enfermería y la salud pública, los resultados obtenidos de la investigación y las conclusiones planteadas pretenden servir como fuente referencial para investigaciones y para la creación de estrategias que permitan intervenir acorde a la realidad encontrada.

El proyecto es viable debido a que los recursos teóricos y metodológicos son accesibles, desde bases teóricas hasta el acceso a instrumentos de recolección de datos validados. De igual forma, es factible porque se dispone de la autorización pertinente por parte de la institución de salud para acceder a las instalaciones y tener alcance a la población objetivo.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1. Fundamentación referencial

En los Estados Unidos de Norte América la atención de emergencias se lleva a cabo en departamentos distribuidos por todo el país. Munn et al. (2025), llevaron a cabo un estudio en donde se presentó el objetivo de evaluar la diversidad de los entornos de urgencias en relación con la sobrecarga laboral. La muestra se conformó por 758 enfermeros, permitiendo realizar un análisis amplio y detallado. Los resultados muestran que el 53% de las participantes se encuentran con agotamiento alto, en donde la principal causa de esta condición es la violencia por parte de sus compañeros y los pacientes. Las participantes que mostraron un bienestar psicológico alto también mostraron niveles más bajos de agotamiento y con mejor desempeño laboral.

De igual forma, Cobos et al. En el (Cobos López et al., 2021), realizaron una investigación en donde se incluyó a 200 profesionales de enfermería, mediante una metodología descriptiva correlacional. En donde los resultados evidenciaron que la sobrecarga laboral se relaciona con un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental como la ansiedad, depresión y estrés. Los factores de sobrecarga laboral que se asociaron con un mayor riesgo de problemas de salud mental fueron: alta carga laboral, falta de control sobre el trabajo y falta de apoyo social. Los resultados demuestran que una alta carga laboral es considerada como un factor de riesgo para el deterioro del bienestar psicológico de los profesionales de enfermería. De esta forma se puede concluir que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables en la muestra estudiada. El resultado del coeficiente de Pearson de -0.818 indica que la correlación inversa es alta y fuerte. Traduciéndose a que a medida que aumenta la carga laboral, el bienestar psicológico se ve afectado.

A nivel nacional, en la ciudad de Cuenca Perguachi et al. (Perguachi et al., 2021), llevaron a cabo un estudio con una metodología descriptiva de corte transversal, con la finalidad de evaluar el bienestar laboral del personal de enfermería de áreas críticas, como el área de emergencias y el centro quirúrgico de emergencias del Hospital José Carrasco Arteaga de Cuenca. La metodología de estudio es descriptiva de corte transversal no experimental y para la recolección de datos se aplicó una encuesta a 92 enfermeras y enfermeros. Posterior a la tabulación de datos mediante un programa estadístico se pudo

evidenciar que el 83% de la muestra era femenina. De igual forma el principal resultado mostró que el personal evaluado se encontraba bajo altos niveles de estrés relacionado con el exceso de actividades realizadas durante los turnos.

De manera más específica. Román, (2022) en Santa Elena se mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal realizó llevo a cabo un estudio en donde para el cumplimiento de los objetivos planteados se utilizó la escala Nursing Activities Score para medir la carga laboral. Así se determinó que la medición de carga de trabajo de enfermería se muestra que en el mes de julio se tiene un valor elevado de 252,9 y un mínimo de 115,7 siendo 100 el límite, en referencia a estos valores se determina que si existe sobrecarga laboral y se evidencia en este trabajo. De igual forma dentro de la unidad de cuidados intensivos se obtuvo un promedio de junio de 131,34 y julio de 191,46 lo que nos daría un resultado de 161,4 promedio de los dos meses lo que permite establecer que se necesitara más de dos profesionales por turno para realizar una atención de calidad.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Rendimiento laboral en enfermería

La satisfacción laboral refleja los afectos y las emociones del empleado hacia su trabajo, permite comprender las diferentes variables relacionadas con la eficiencia de la organización, compromiso organizacional y el desempeño laboral. En ese sentido, el profesional de enfermería fundamenta su actuación tanto en el cuidado humano como en la gerencia de la organización, creando condiciones para su bienestar colectivo (Lira, 2022).

2.2.2. Sobrecarga de trabajo

Es una situación en donde se representa el costo en el que se desenvuelve un operador humano para lograr un nivel de desempeño. El aumento de las horas de trabajo, los horarios cambiantes y excesivos y la presión por parte de los departamentos o de supervisores para lograr una competitividad en el área comercial y los objetivos general que el nivel de la demanda establecida o adecuada para una persona sobrepase sus propios recursos, debido a que se crean tareas abundantes y por encima de lo cotidiano que requieren atención muchas veces de una sola persona (Zea, 2021).

2.2.3. Causas del agotamiento profesional en enfermería

Aprender más sobre las causas del síndrome de burnout en enfermería puede ayudar a abordarlo y a crear un entorno laboral más saludable, feliz y productivo. Se debe

tener en cuenta varios factores en común, como tener demasiados pacientes, trabajar muchas horas y lidiar con la tensión emocional del trabajo. Especialmente desde el comienzo de la pandemia por COVID-19 que afectó a todo el mundo, las enfermeras y otros profesionales de la salud se han enfrentado a expectativas y desafíos extraordinarios en su campo, lo que ha provocado un daño emocional continuo y un aumento de las tasas de agotamiento (Kusterbeck, 2024).

2.2.4. Alta carga de pacientes

Es cuando existe una demanda grande de pacientes en un área determinada y con la falta de disposición de talento humano relacionado con enfermería para compartir la carga de trabajo, el gestionar esta situación con pacientes con diferentes grados de necesidad, va a generar de forma inevitable una sensación de sobrecarga y que para realizar todas las tareas por hacer no alcanza el tiempo. De esta forma, la vocación para trabajar en el área de la salud se deteriora y con el paso del tiempo atender a cada paciente puede convertirse en una lucha, generando frustración y alteraciones psicológicas y emocionales en el personal (Kusterbeck, 2024).

2.2.5. Largas horas de trabajo

Los turnos largos, a menudo de 12 horas o más, son otra posible causa del síndrome de burnout en el personal de enfermería. Quienes trabajan turnos de noche consecutivos en un hospital con mucha actividad pueden tener dificultades para dormir entre turnos y nunca descansar del todo antes de regresar al siguiente. A medida que los días pasan y se cumplen los turnos rotativos, el agotamiento del personal de enfermería aumenta, perjudicando su salud, bienestar físico y mental. Las interminables jornadas de trabajo pueden provocar que sea imposible contar con la energía necesaria para dar el 100% del rendimiento y ofrecer una atención de calidad y calidez (Kusterbeck, 2024).

2.2.6. Tensión emocional

La profesión de enfermería es increíblemente exigente. Los profesionales de la salud, como los enfermeros se desenvuelven en entornos donde se enfrentan a traumas, fallecimientos de pacientes y el inevitable momento de informar a sus familiares. La pérdida de pacientes causa en ellos un dolor emocional, principalmente cuando empiezan a crear vínculos que trasciende el profesionalismo con los pacientes y sus familias. La exposición frecuente a esta clase de situaciones puede derivarse a una alteración emocional o incluso llevar a insensibilizar al personal, lo que a largo plazo, causa agotamiento y es un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades como la depresión (Bisma, 2024).

2.2.7. Factores del rendimiento laboral

Nivel de satisfacción laboral. El grado de satisfacción que experimenta el individuo con relación a su trabajo y las condiciones asociadas a él.

Competencia profesional. El nivel de percepción del individuo acerca de su preparación y habilidades profesionales con relación a las demandas de su puesto de trabajo.

Oportunidades de promoción profesional. Las posibilidades que puedan existir para mejorar académicamente el nivel profesional traduciéndose a un mejor desempeño laboral.

Características extrínsecas relacionadas con el estatus. El reconocimiento que el individuo recibe en términos de estatus ya sea en términos de remuneración, independencia dentro de la organización o rendimiento en su puesto de trabajo (García & Moya, 2023).

Desempeño: Evalúa la habilidad del empleado para realizar su trabajo de manera profesional, precisa y meticulosa, cumpliendo con las normas técnicas, procedimientos e instrucciones establecidas para su actividad laboral.

Iniciativa: evalúa el nivel de autonomía con la que el profesional de enfermería realiza sus actividades y es capaz de proponer soluciones reales y alcanzables.

Relaciones interpersonales: las relaciones interpersonales son las interacciones sociales entre los individuos de una comunidad, en este caso del ambiente laboral. Estas de relaciones son importantes debido a que promueven el trabajo en equipo y la colaboración, al igual que la comunicación efectiva y el apoyo mutuo, esto incrementa la motivación y la productividad general de los empleados.

Logro de objetivos: Evalúa en qué medida el empleado cumple con las tareas asignadas de manera oportuna y tanto en calidad como en cantidad, basándose en los conocimientos, acciones y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo (García Morales & Moya Camayo, 2023).

2.2.8. Bienestar

El bienestar es la sensación de salud, felicidad y sentirse en total plenitud, en donde la persona se encuentra en buena salud mental, física y social y sentir que la vida tiene un sentido, significado o propósito, de igual forma la persona con un bienestar total debe ser capaz de manejar el estrés de forma óptima.

El bienestar es el estado que busca todo ser humano, debido a que incluye muchas cosas positivas, como sentirse feliz, saludable, mantener relaciones sociales buenas y con

propósito. Desafortunadamente, estas condiciones parecen estar en declive y aumentar el bienestar puede ser complicado sin saber cómo hacerlo y que hacer (Tchiki Davis, 2024).

2.2.9. Bienestar psicológico

El bienestar psicológico es la combinación de la ausencia de malestar en la salud, por un lado, y a la capacidad para conectar emocionalmente con la realidad en la que una persona se desenvuelve y que permite impulsar el desarrollo personal.

El bienestar no es simplemente no estar expuestos a situaciones de dolor o a emociones negativas de forma constante, sino que se traduce a un proceso dinámico de cambio personal que permite a una persona navegar de forma satisfactoria y óptima. Incluso aquellas situaciones que pueden traer consigo experiencias como el dolor, tristeza, estrés, etc. El bienestar representa un equilibrio entre el estado mental, funcional y físico, estar conscientes de dónde venimos y el propósito del presente. A su vez, como estas condiciones están mediadas por el lenguaje y la cultura y la presencia de las personas que nos rodean (Pérez, 2022).

2.2.10. Componentes del bienestar psicológico

El bienestar psicológico se compone por dos facetas principales. La primera se conoce como bienestar subjetivo y se refiere a la medida en que los individuos presentan sentimientos de felicidad y emociones positivas. Y la otra parte se refiere al sentimiento de la vida tiene un propósito. Ambas facetas se componen de distintos factores claves que interactúan entre sí, algunos de los cuales se presentan a continuación: (Ibáñez, 2023):

- Las emociones positivas, como la felicidad, la gratitud y el amor son esenciales para el bienestar psicológico, debido a que promueven y contribuyen a una mayor satisfacción con la vida.
- La autoaceptación es cuando un individuo se acepta a sí misma de la mejor forma, y reconoce de forma óptima sus fortalezas y conoce sus debilidades.
- La autonomía, es la capacidad de tomar decisiones basadas en deseos y creencias propias. La autonomía permite a los seres humanos conseguir un control sobre su propia vida y este control promueve un bienestar consigo mismo.
- El tener un propósito en la vida también se relaciona con el bienestar, debido a que forma parte de la vida cotidiana, hasta la actividad más simple presenta un sentido. Al tener metas y sueños y el saber que son

alcanzables acorde a sus valores y creencias se promueve la satisfacción y la plenitud con la vida.

- El crecimiento personal se relaciona con el punto anterior y se basa en el desarrollo personal continuo, reflexión y aprendizaje. Esto se traduce a la búsqueda de oportunidades para aprender nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos.
- Tener buenas relaciones sociales es crucial para el bienestar general. Contar con una red de apoyo emocional, de afecto e intimidad aporta al bienestar, además que incrementa el sentido de pertinencia.
- La resiliencia es la capacidad para afrontar situaciones perjudiciales y adaptarse, superarlas y recuperarse de estas. Esta habilidad permite el desarrollo de estrategias que permiten a una persona ser más flexible antes adversidades.

2.2.11. Dimensiones del bienestar psicológico de Carol Ryff

En el modelo de bienestar de Carol Ryff, las dimensiones no son predictores de bienestar, sino que cada dimensión es un índice de bienestar por sí mismo. El cual está conformado por seis dimensiones, las cuales se presentan a continuación: (Farias, 2024):

Autoaceptación

La dimensión se centra en la capacidad para aceptarse tal y como son, sin perjuicios, incluyendo al pasado, sin caer en la impotencia de querer modificar o intervenir en lo que ya paso.

Dominio del entorno

Esta dimensión mide la capacidad que tiene una persona para realizar las actividades asignadas de forma óptima en un ambiente hostil y de alta demanda, el tener una alta capacidad de adaptarse al entorno representa la capacidad de influir y modificar en las situaciones estresantes y manejarlas con facilidad.

Relaciones positivas con los demás

Esta dimensión mide la capacidad de las personas para mantener relaciones sociales de manera abierta, sincera y positiva. Una persona capaz de mantener esta clase de vínculos con los demás, fomenta relaciones que aportan una mayor calidad emocional.

Autonomía

Esta dimensión se basa en la independencia de las personas. Es la sensación y la capacidad de poder elegir y tomar sus propias decisiones, de mantener criterios propios y una independencia personal y emocional.

Crecimiento personal

Esta situación mide la capacidad que poseen las personas para crecer de forma continua, abiertos a experiencias nuevas y desafiantes. Fomentar un crecimiento personal permite sentir que la persona está en un aprendizaje continuo.

2.2.12. Las emociones de las intervenciones de enfermería

La práctica del cuidado de enfermería en los hospitales es una labor que involucra habilidades técnicas y un profundo entendimiento y manejo de las emociones, estas desempeñan un papel crucial en la labor diaria de los profesionales, y pueden afectar en el desempeño laboral. Las emociones son respuestas que cambian según la persona, sus vivencias o el estado en el que se encuentre una persona ante una determinada situación. El cerebro reacciona a un entorno o situación y crea una imagen que genera una respuesta para posteriormente desencadenar una acción.

El personal de enfermería dentro de sus labores diarias se encuentra constantemente sometidos ante situaciones desafiantes, como las dolencias de los pacientes, la pérdida o muerte de alguno de ellos, el estrés, y la carga laboral, todas estas situaciones generan emociones como la falta de compasión, ansiedad y agotamiento laboral, debido a esto, el profesional debe tener la capacidad de reconocer, comprender y manejar estas emociones para poder seguir brindando un cuidado efectivo y compasivo. Los profesionales de la salud deberían saber la importancia de las emociones propias dentro del campo laboral, dado a que estas podrían influir en la toma de decisiones y actitudes manifestadas durante su turno laboral.

2.2.13. Satisfacción del personal de salud

La insatisfacción tiene muchas consecuencias negativas, influye en la vida personal, relaciones familiares, estabilidad emocional, desempeño en el trabajo y sobre la calidad de trabajo que el colaborador entrega. Medir satisfacción en un entorno de crisis sanitaria donde tenemos brechas por cubrir, déficit de personal que se refleja en sobre carga de trabajo y crisis económica, donde muchas veces trabajan a doble horario; pueden sumarse a las causas de pérdida de la felicidad de la gente de salud (Alvarez, 2022).

2.2.14. Manejo de emociones

El conocimiento que posee el personal de salud para controlar sus emociones se conoce como manejo de emociones. Es importante que las personas puedan reconocerlas, para esto se debe tomar en cuenta los aspectos que implican las reacciones del propio cuerpo, tener conciencia de las sensaciones que se percibe y saber cómo se expresan en nosotros (González, 2018).

2.2.15. Factores que alteran el bienestar psicológico del enfermero

Experimentar etapas de duelo y dolor ante la muerte de un paciente: Todo ello desencadena en malestar, falta de organización mental, habilidad social y laboral afectadas, alteración de la salud y soledad. Estos síntomas pueden darse de manera más compleja ante la muerte de pacientes en el área de cirugía en pacientes intervenidos de emergencia que muchos de ellos no resisten y fallecen.

Altas demandas de trabajo: problemas con los demás compañeros, discontinuidad en la ejecución de labores, escaso tiempo para atender a algunos usuarios, miedo a las consecuencias que pueden tener algunos errores para los pacientes, pensar que quedan quehaceres sin acabar (Angelou, 2021).

2.2.16. Importancia de un equilibrio entre la vida laboral y personal

Mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal no solo se trata de tener más tiempo libre para las actividades sociales y en familia, sino de cuidar la salud y fomentar un bienestar general, de esta forma se presenta a continuación algunos de los principales beneficios de lograr este equilibrio (Ceballo, 2024):

2.2.17. Beneficios para la salud física y mental

Organizar la vida personal y la laboral es importante para mantener una buena salud mental y física. Patologías como el estrés crónico y la ansiedad impactan de forma negativa en la salud y aumenta el riesgo de enfermedades que podrían afectar la calidad de vida.

2.2.18. Mejora en el rendimiento laboral

Buscar un equilibrio entre la vida y el trabajo no disminuye el rendimiento laboral, por el contrario, lo mejora. Esto ocurre por ejemplo cuando un trabajador está estudiando un posgrado, así que la persona debe tener tiempo tanto para descansar, para trabajar como para compartir con su familia y estudiar. Esto mantendrá la motivación y fomentará sentimientos de felicidad.

2.2.19. Fortalecimiento de relaciones personales

Uno de los beneficios más importantes de conseguir este equilibrio es el fortalecimiento de las relaciones sociales. Al dedicar tiempo de calidad a las personas cercanas y seres queridos se fomenta relaciones sociales duraderas y optimas, esto provocara sentimientos de apoyo continuo y sentirse bien consigo mismo y con los demás.

2.2.20. Importancia de la salud mental en el desempeño laboral

La salud mental es considerada como un pilar fundamental para un desempeño laboral optimo, principalmente en los trabajadores del área de la salud, debido a que sus actividades implican una interacción constante con los pacientes que en un área de urgencias se encuentran en situaciones vulnerables. Varios estudios demuestran que tener una estabilidad emocional optima permite brindar un servicio de calidad y de igual forma aumenta la capacidad de los profesionales para manejar el estrés. Por lo tanto, el bienestar psicológico debe considerarse como una prioridad para la implementación de estrategias e intervenciones en las instituciones prestadoras de salud (Mendez, 2024).

De igual forma, se evidencia que los factores como la inteligencia emocional, el descanso optimo y la calidad del sueño y el manejo del estrés son determinantes en la productividad laboral de los enfermeros. Las investigaciones revisadas resaltan que aquellos profesionales que mantienen hábitos saludables y desarrollan habilidades emocionales muestran mayores niveles de compromiso y rendimiento. Esto subraya la necesidad de abordar estos aspectos desde una perspectiva integral que incluya tanto el autocuidado como el fortalecimiento de competencias personales (Mendez, 2024).

2.3 Fundamentación De Enfermería

2.3.1. Teoría del cuidado humano de Jean Watson

Dentro del contexto de las intervenciones realizadas por el personal de enfermería en las áreas de urgencias, la práctica diaria mantiene a los profesionales en un entorno que involucra altos niveles de estrés y alteraciones emocionales por las situaciones que podrían presentarse. Estas situaciones afectan directamente al bienestar psicológico de los profesionales, causando una disminución considerable a la capacidad de brindar un cuidado humano. Cuando el personal de enfermería se encuentra emocionalmente agotado, la calidad de su atención se ve comprometida. Afectando a la calidad del servicio prestado y a la calidad de la interacción social con sus compañeros y los pacientes.

La teoría de Watson se basa originalmente en la práctica de la enfermería en 10 factores de cuidado. Desde la publicación inicial de la teoría estos factores han

evolucionado hasta convertirse en lo que se conoce ahora como los 10 procesos de caridad, que incluye una dimensión espiritual y la evocación manifiesta del amor y el cuidado. Para Watson un momento de cuidado requiere que el enfermero este presente y consiente, conectado con el campo fenoménico del paciente, de igual forma hace referencia a que el reconocimiento de los sentimientos conduce a la autorrealización a través de la autoaceptación. Cuando la enfermera reconoce su sensibilidad y sus sentimientos, se vuelve más genuina, autentica y sensibles a los demás (Raile, 2022).

2.3.2. Teoría de la sabiduría clínica de Patricia Benner

El rendimiento laboral de los profesionales de enfermería durante las actividades realizadas en el área de urgencias está directamente relacionado con la experiencia que poseen. Un enfermero principiante o principiante avanzado puede depender o realizar sus actividades en base a protocolos establecidos, lo que podría provocar sentimientos de ansiedad y un rendimiento lento en situaciones de emergencias críticas o no predecibles. Por otro lado, el enfermero competente o experto es capaz de realizar sus intervenciones en base a la situación real sin acudir a protocolos establecidos, lo cual permite tomar decisiones rápidas y efectivas en un entorno que requiere una capacidad rápida de reacción. Esto no solo optimiza su rendimiento, sino que fortalece su bienestar psicológico al tener un mayor control y regulación frente al estrés.

Una de las distinciones filosóficas de Benner es la diferenciación entre el conocimiento práctico y el conocimiento teórico, citando a otros autores subraya la diferencia entre el “saber que” o conocimiento teórico del “saber cómo” o conocimiento práctico adquirido por la experiencia. Las situaciones clínicas siempre son más variadas y complicadas de lo que la teoría muestra. Por tanto, la práctica clínica es un área de investigación y una fuente para desarrollar conocimiento y habilidades. Benner categoriza en cinco niveles la experticia de un enfermero: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experte. La evolución de un nivel a otro implica un cambio desde la dependencia total hacia el uso de experiencias y conocimientos científicos como un todo. Debido a esto, el rendimiento laboral en el área de urgencias no es solo el seguimiento de protocolos establecidos, sino una práctica interpretativa de las situaciones donde la experiencia permite una respuesta rápida, algo que un enfermero principiante no lograría de igual forma (Raile, 2022).

2.4. Fundamentación legal

Constitución de la república del Ecuador (2008)

Sección séptima

Salud

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.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Capítulo sexto

Derechos de libertad

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios.

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

CAPITULO 1

DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos:

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;

e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.

i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley.

2.5. Formulación de la hipótesis

H1: El bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. hospital general Dr. Liborio panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025.

H0: El bienestar psicológico no influye en el rendimiento laboral del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. hospital general Dr. Liborio panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025.

2.6. Identificación y clasificación de variables

2.6.1 Variable independiente.

- Bienestar psicológico

2.6.2. Variable dependiente:

- Rendimiento laboral

2.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variable independiente

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
			DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. hospital general Dr. Liborio panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025.	VI: Bienestar Psicológico	Se trata de un conjunto de sensaciones y percepciones que no tienen por qué estar relacionadas con la satisfacción de nuestros deseos personales o con experiencias placenteras (Orozco, 2022)	Nivel de Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia e intensidad del estrés experimentado en el trabajo. • Grado de satisfacción con la calidad del cuidado brindado a los pacientes. • Frecuencia de emociones positivas y negativas 	Cuestionario de bienestar psicológico (Ryff)

Elaborado por: Josselyn Inés Calero Riera, 2025.

Tabla 2*Operacionalización de variable dependiente*

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
			DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El bienestar psicológico no influye en el rendimiento laboral del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. hospital general Dr. Liborio panchana Sotomayor. Santa Elena, 2025.	VD: Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es la eficacia y eficiencia con la que un individuo lleva a cabo sus responsabilidades en el trabajo y logra los resultados deseados dentro de un entorno organizacional. (Ortega, 2023)	Eficiencia Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo promedio de respuesta. • Satisfacción del paciente. • Comunicación efectiva. 	Cuestionario de rendimiento laboral (koopmans)

Elaborado por: Josselyn Inés Calero Riera, 2025.

CAPÍTULO III

3. Diseño metodológico

3.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional y de corte transversal y no experimental, dado a que permite el análisis de las variables de forma estadística y numérica, en base a los resultados obtenidos mediante instrumentos validados para determinar la actitud del personal de enfermería ante el rendimiento laboral y bienestar emocional durante las cirugías de urgencia.

3.2. Métodos de investigación

El método seleccionado para la investigación fue el método inductivo, este se basa en la observación detallada y la recolección de datos para formular y verificar el cumplimiento de las hipótesis. Por lo tanto, el presente estudio es de metodología inductiva puesto que en la observación realizada en el área quirúrgica en el hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor se evidenció un deficiente rendimiento laboral y bienestar emocional por parte del personal de enfermería, por tal motivo se planteó la hipótesis si existe un descanso apropiado y una guía psicológica ante los diferentes hallazgos presentes durante las cirugías de urgencia el personal tendrá un mejor rendimiento.

3.3. Población y muestra

Población: La población del estudio investigativo estuvo conformada por el personal de enfermería que rota por el área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, en donde se estimó un total de 34 profesionales de enfermería (licenciados/as y auxiliares).

Muestra: Para la selección de la muestra de estudio se tomó en cuenta la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, siguiendo el proceso matemático correspondiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra.
- N = 34: Tamaño total de la población.
- Z = 1.96: Valor asociado al nivel de confianza del 95%.
- E = 0.05: Margen de error deseado (5%).
- p = 0.5: Proporción esperada

Sustituimos los valores en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5) \cdot 34}{0.05^2 \cdot (34 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$
$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 34}{0.0025 \cdot 33 + 3.8416 \cdot 0.25}$$
$$n = \frac{32.6536}{0.0825 + 0.9604}$$
$$n = \frac{32.6536}{1.0429}$$
$$n = 31.31$$

Una vez calculada se determinó una muestra de 31 participantes.

3.4. Tipo de muestreo

El muestreo que se utilizó es de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que la muestra que se seleccionó fue por medio de los criterios de inclusión planteados, considerando que el personal de enfermería rote o labore específicamente en el área de urgencias, mientras que los criterios de exclusión se utilizaron para evidenciar aspectos que no favorecían a la investigación.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería (Licenciados/as, auxiliares) que laboren en el área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.
- Aceptar voluntariamente participar en el estudio y firmar el consentimiento informado.
- Encontrarse en servicio activo durante el periodo de recolección de datos.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que labore exclusivamente en otras áreas del hospital.
- Personal que se encuentre con licencia, permiso o vacaciones durante la recolección de datos.

3.5. Técnicas de recolección de datos

3.5.1. La encuesta

En el presente estudio, se empleará la técnica de encuestas presenciales dirigidas al personal enfermero. El propósito de este será obtener información concreta a través de la observación directa y la recopilación de datos basada en la experiencia, utilizando los instrumentos respectivos. En este contexto, se utilizará el cuestionario de Rendimiento laboral individual (koopmans) y bienestar emocional (Ryff).

3.5.2. La observación.

Esta técnica de recolección de datos se realizará bajo la observación directa por lo cual permitirá evidenciar indicios de la presencia del rendimiento laboral del personal y el estado emocional por la adrenalina y la presión frente a un acto de urgencia al realizar una intervención quirúrgica.

3.6. Instrumento de la recolección de los datos

3.6.1 Cuestionario de rendimiento laboral (koopmans)

Este cuestionario tiene como finalidad evaluar la autopercepción de los profesionales de enfermería sobre la eficacia y eficiencia de sus actividades durante situaciones de urgencias. Este cuestionario está diseñado para ser medido por dimensiones, las cuales son el desempeño en la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducentes, basado en una escala de tipo Likert, lo que permite cuantificar el nivel de rendimiento percibido de forma numérica y medible.

3.6.2. Cuestionario de bienestar psicológico (Ryff)

El cuestionario de Ryff está orientado a medir el estado emocional y mental del personal de enfermería derivado de las exigencias de su entorno laboral en el área de urgencias. El cuestionario evalúa dimensiones como: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal, basado de igual forma en una escala de tipo Likert, facilitando el análisis estadístico.

3.6.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Para la obtención de la confiabilidad del instrumento, se utilizó el programa SPSS, donde se calculó el Alfa de Cronbach, es la herramienta adecuada para establecer si una base de datos es confiable.

En lo que corresponde a la Escala de Bienestar Psicológico (Ryff), se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.9 y en la escala de rendimiento laboral (koopmans) se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.8.

3.6.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos se seguirá los siguientes pasos:

Selección de la muestra de estudio: como primer punto se selecciona a los participantes que cumplan con los criterios de selección propuestos. Se informa sobre el objetivo de la investigación, y la importancia de participar en la investigación, de igual forma se socializa el consentimiento informado y se mantiene la confidencialidad de los participantes. Posterior a esto se aplica los instrumentos de recolección de datos, explicando cada pregunta y resolviendo las dudas que presenten.

Registro de los resultados obtenidos: Se registraron los datos obtenidos de los cuestionarios.

Análisis de los datos: Para el análisis de datos se desarrolló en el programa una tabla de datos que permita clasificar la información obtenida y la más representativa para nuestra investigación, se excluirán los nombres de los participantes, estas se representarán por números con el fin de identificar las respuestas dadas por las usuarias, así mismo se realizará la tabulación de las 18 preguntas del primer instrumento y 39 del segundo instrumento más representativas de la investigación, lo cual nos permitirá mostrar datos más claros, por consiguiente, se analizarán estos datos, en bases a comparaciones con las preguntas de los dos instrumentos, ya que nos permite verificar la influencia del estado emocional en el rendimiento laboral del personal. Finalmente se empleará el análisis sintético y descriptivo para revelar los datos escogidos.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación contó con la aprobación de la Institución Hospitalaria, todos los participantes aceptaron de forma voluntaria su participación anónima mediante la firma del consentimiento informado después de haber escuchado el objetivo de la investigación, cumpliendo así los principios éticos de la investigación, protegiendo la información dada por el personal y adquirida por medio de la observación y los instrumentos de investigación aplicados, así mismo, se le explico al personal a investigar el objetivo de este estudio.

El principio de la **autonomía** se evidencia ya que los participantes eran libres de decidir ante la participación del estudio, brindando información necesaria que solo sería utilizada para fines investigativos, otro principio que se evidencio fue **la justicia** ya que cada uno de los participantes recibió el mismo trato equitativo y de calidad al identificar el tipo de bienestar emocional, con el propósito de lograr evidenciar el nivel de sobrecarga y el rendimiento laboral que existe en la población de estudio.

CAPÍTULO IV

4. Presentación de resultados

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Posterior a la tabulación de datos, los resultados muestran patrones muy definidos y de alta relevancia. Con respecto al bienestar psicológico del personal de enfermería se evidenció los siguientes datos: el resultado más notable es la predominancia mayoritaria del nivel de bienestar moderado, donde se reportaron 24 casos de los 31 totales de la muestra, lo que representa un 77.4%. De igual forma es significativo que ningún enfermero se encuentra dentro de la categoría bajo, lo que sugiere la ausencia de un malestar psicológico crítico en la muestra. En el otro extremo, 7 profesionales o el 22.6% logra alcanzar un nivel alto de bienestar, siendo el estado más deseable y saludable.

De esta forma, el análisis se centra en el predominante nivel moderado. Este nivel representa una zona de equilibrio funcional, pero no óptimo, sugiriendo que la gran mayoría del personal de enfermería esta “enfrentando” las presiones del entorno de urgencias, pero no logra llegar a un bienestar psicológico adecuado. Este bienestar moderado puede ser indicativo de una convivencia constante con niveles manejables de estrés o fatiga emocional, que, aunque no son incapacitantes, si pueden influir en el alcance de un nivel óptimo de bienestar. Esta situación generalizada es una señal de altera sobre el impacto de las condiciones laborales pueden estar teniendo sobre el personal de enfermería del área de urgencias.

Tabla 3

Frecuencia por nivel de bienestar psicológico

Nivel de bienestar psicológico		
	N	%
Moderado	24	77,4%
Alto	7	22,6%

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

En relación con el rendimiento laboral general de los enfermeros los datos demuestran la siguiente distribución: si bien una gran mayoría correspondiente a 18 profesionales o un 58% de la muestra se ubica dentro de la categoría “alto”, es primordial analizar las categorías que reflejan un desempeño menor. Los resultados presentados evidencian que, si bien la mayoría del grupo presenta un rendimiento positivo, existe una

parte importante de la muestra que no logra un nivel de rendimiento esperado teniendo en cuenta el área en donde se desempeñan.

El análisis a profundidad de los niveles de rendimiento más bajos muestra que existe una situación a la cual se debe prestar atención. Debido a que de forma conjunta la categoría baja y medio suma un total de 13 enfermeros, representando un 42% de la muestra. Por un lado 7 enfermeros muestran un nivel bajo, y por otro, 6 un nivel medio. Teniendo en cuenta el área en donde se desempeñan, donde se necesita precisión y rapidez, que más de dos de cada cinco miembros del personal no operen a su máxima capacidad podría tener consecuencias directas en la calidad de atención y la seguridad del paciente.

Tabla 4

Frecuencia por nivel de rendimiento laboral

Rendimiento laboral general		
	N	%
Bajo	7	22,6%
Medio	6	19,4%
Alto	18	58,1%

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Para comprobar la existencia de una correlación entre las variables se realizó un análisis mediante el coeficiente Rho de Spearman en donde se muestra una conexión directa y significativa entre el rendimiento laboral y el bienestar psicológica en la muestra. Los resultados evidencian una correlación positiva y moderada ($\rho = 0.443$), lo que demuestra que mientras exista mejor bienestar psicológico mejor va a ser el rendimiento laboral y viceversa. La alta significancia de este resultado ($p = 0.013$) confirma que esta relación no es un producto del azar, sino un patrón consistente dentro de la muestra de estudio.

Tabla 5

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

		Nivel de bienestar psicológico
Rho de Spearman	Nivel de rendimiento laboral	0,443
	Sig. (bilateral)	0,013
	N	31

La correlación es significativa al nivel 0,05.

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

4.2. Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis planteadas, se utilizó los resultados obtenidos mediante la medida paramétrica Rho de Spearman. El análisis arrojó un valor de significancia $p = 0.013$ para la relación entre las variables planteadas anteriormente, dado a que este valor es significativamente menor al nivel de significancia establecido ($p > 0.05$), se cuenta con evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: El bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal de enfermería durante las intervenciones de urgencia. Hospital General Dr. Liborio panchana Sotomayor. Santa Elena, 2024- 2025.

5. Conclusiones

En respuesta a los objetivos planteados y mediante los resultados obtenidos, se concluye que el personal de enfermería que trabaja en el área de urgencias del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor muestra un perfil de rendimiento laboral variado, donde una gran parte muestra una competencia y eficacia alta en sus labores, existe una parte considerable que se encuentra en un nivel de desempeño considerado como no óptimo acorde al área en donde se desenvuelven, esto permite afirmar que además del bienestar psicológico, podrían existir otros factores que limitan el potencial del grupo mencionado, el cual puede ser considerado como un área oportunidad de mejora para optimizar el rendimiento y la calidad de atención prestada.

En cuanto al bienestar psicológico, el personal demuestra un nivel mayoritariamente neutral, sin presentar un estado de malestar agudo, pero tampoco experimenta un estado de plenitud psicológica. El hallazgo predominante es una condición de bienestar moderado, que puede interpretarse como un estado de adaptación funcional o de “afrontamiento” constante ante las situaciones y altas demandas dentro del entorno de urgencias de un centro hospitalario. Este equilibrio muestra que el personal de enfermería sabe gestionar el estrés y la carga laboral de forma adecuada, pero que no alcanzan un nivel de bienestar total, mostrando un deterioro en la salud emocional y en el nivel de vitalidad del personal de enfermería.

Los resultados de la correlación realizada permiten confirmar la existencia de una correlación significativa entre ambas variables en la muestra de estudio. en donde se puede establecer que las variables son interdependientes, en donde el bienestar psicológico se asocia de forma directa con la productividad y el desempeño laboral. No se trata de dos factores separados, sino de dos dimensiones de la vida laboral que se interrelacionan mutuamente, donde una mejor salud psicológica se traduce a un mejor desempeño laboral, o por el contrario, una peor salud psicológica significa un peor o bajo desempeño labora en las tareas relacionadas con el área de urgencias del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

6. Recomendaciones

Se recomienda implementar estrategias de intervención orientadas al fortalecimiento del bienestar psicosocial del personal de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. El cual permite mejorar la condición psicológica de los participantes que actualmente presentan niveles moderados, promoviendo su transición hacia un estado óptimo de bienestar. Estas estrategias deben incluir técnicas para un manejo del estrés adecuado y acorde al área de labores, el fomento de la colaboración grupal y el apoyo entre el personal.

Se recomienda brindar apoyo focalizado al rendimiento laboral, si bien una gran parte del personal muestra un alto rendimiento, es crucial atender al considerable grupo evaluado con un desempeño medio y bajo. De igual forma se recomienda establecer canales de comunicación y apoyo que guarden la confidencialidad, de esta forma se podría identificar las barreras específicas que enfrente este grupo de enfermeros. Esto permitiría a la administración o a la jefatura de enfermería diseñar intervenciones focalizadas, como mentorías o planes de desarrollo individual y de esta forma mejorar la efectividad personal y prevenir la desmotivación.

Teniendo en cuenta la conexión entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, se recomienda que las estrategias a implementarse tengan un enfoque en conjunto y no como elementos separados. La gestión hospitalaria debe tratar el bienestar psicológico como una inversión estratégica. Fortalecer este punto crítico del personal no solo es un deber para prevenir el agotamiento o el desarrollo de patologías como el síndrome de burnout, sino que, como demuestran los datos, es una vía efectiva para sostener y potenciar el rendimiento general del área de urgencias.

Para finalizar, se recomienda a futuras investigaciones académicas profundizar en los resultados de este estudio mediante otras metodologías. La realización de entrevistas o grupos focales podría proporcionar un mejor entendimiento sobre las causas adyacentes de los bajos niveles de rendimiento laboral y la predominancia en un nivel intermedio de bienestar psicológico. De forma adicional, un estudio longitudinal siempre y cuando sea posible, sería de gran valor para determinar si el contexto actual se mantiene a lo largo del tiempo o por el contrario, se observa un declive o una mejora en el bienestar psicológico y su influencia en el desempeño laboral.

7. Referencias bibliográficas

Águila Estrada, X. J., & Toapaxi Espinoza, O. J. (2024). SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL BÁSICO YAGUACHI, GUAYAS NOVIEMBRE 2023- ABRIL 2024. <http://190.15.129.146/bitstream/handle/49000/16410/TIC-UTB-FCS-ER-000046.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguirre Raya D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. [Challenges of Nursing in the Modern World]. Rev. Hab. de Cienc. Méd.[Internet]. 2020[citado 3 may 2023];19(3):1-5. Disponible en: <https://n9.cl/0sa6t>

Alvarez Angulo, A. I. (2022). Satisfacción con el trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería en el área quirúrgica de la institución privada clínica Angloamericana durante el periodo julio a diciembre 2019. Repositorio institucional-WIENER. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7729>

Angelou, M. (2021). “Puede que olviden tu nombre, pero jamás olvidarán como les hiciste sentir”.

Bisma Anwar, L. (22 de octubre de 2024). Agotamiento profesional en enfermería: causas, síntomas y estrategias para la recuperación. talkspace. Obtenido de https://www-talkspace-com.translate.google.com/blog/nurse-burnout/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Calderón Izaguirre, G. K., Rivas Díaz, L. H., Calderón Izaguirre, G. K., & Rivas Díaz, L. H. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería, 37(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Castillo Roció (2016) El cuidado enfermero y la relación con la satisfacción de los pacientes de la unidad de recuperación en el postoperatorio inmediato del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8226/1/PG%20650%20TESIS.pdf>

Ceballos, M. (20 de marzo de 2024). Equilibrio entre la vida laboral y personal: 10 consejos para lograrlo. Obtenido de <https://www.areandina.edu.co/blogs/equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-personal-consejos>

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.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: eSilec Profesional.

de Vargas, R. (2021). LAS EMOCIONES EN ENFERMERÍA: UNA MIRADA DESDE EL CUIDADO HUMANO. 05.

ENGIFO D (2021). Práctica progresiva de enfermería. Manual de comportamiento profesional. Enfermería y Sociedad. Barcelona: Grijalbo. Copyright © 2012 by ICN – Consejo internacional de enfermeras, 3, place Jean-Marteau, Ginebra (Suiza)

Farias, I. (20 de 06 de 2024). Las 6 dimensiones del Modelo de bienestar de Carol Ryff. Obtenido de PsicoActiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/corrientes-psicologicas/modelo-de-bienestar-de-carol-ryff/>

Gabini, S., & Calzada, C. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans.

García Morales, K. N., & Moya Camayo, D. C. (2023). Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional docente clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8233>

Garzón García, A., & Márquez Redondo. (2022). EL ROL DEL INSTRUMENTADOR QUIRÚRGICO EN LA ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD.

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

González, S. D. (2018). Las 6 dimensiones del bienestar psicológico. La mente es maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-6-dimensiones-del-bienestar-psicologico/>

Guanotoa, D. (2025). Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos y emergencias en comparación con otras áreas de la clínica Adventista de Quito en el periodo de febrero a marzo del 2025. Quito: UDLA.

Huamani, L., Esquerre, A., Velásquez, P., & Merino, M. (2024). Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. *Investigacion e inovacion*. doi:<https://doi.org/10.33326/27905543.2024.4.2122>

Ibáñez, C. (18 de diciembre de 2023). ¿Qué es el bienestar psicológico y por qué es importante para nuestra salud? buk. Obtenido de <https://www.buk.co/blog/que-es-el-bienestar-psicologico-y-por-que-es-importante-para-nuestra-salud>

Kusterbeck, S. (19 de 06 de 2024). Comprender el síndrome de burnout en enfermería: causas y soluciones. Obtenido de Nurse.com: <https://www.nurse.com/blog/nurse-burnout-causes-solutions-nsp/>

Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>

Maffiold, A. F. L. (2023, mayo 19). ¿Qué es la salud emocional, según la Organización Mundial de la Salud? *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/salud/salud-emocional-que-es-la-salud-emocional-segun-la-oms-770124>

Martinez Ramirez, J., & Huatuco Montaña, A. (2020). SALUD PÚBLICA Y SATISFACIÓN CON LOS SERVICIOS DE SALUD. <https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%c3%91O%20ALEJANDRA.pdf>

Mendez, R. (septiembre de 2024). Importancia de la salud mental en el desempeño profesional de los enfermeros. ResearchGate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/389866171_Importancia_de_la_salud_mental_en_el_desempeno_profesional_de_los_enfermeros

Munn, L. T., O'Connell, N., Huffman, C., McDonald, S., Gibbs, M., Miller, C., Danhauer, S. C., Reed, M., Mason, L., Foley, K. L., Stopyra, J., & Gesell, S. B. (2025). Job-Related Factors Associated with Burnout and Work Engagement in Emergency Nurses: Evidence to Inform Systems-Focused Interventions. *Journal of Emergency Nursing*, 51(2), 249-260. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2024.10.007>

Navarro Manyari, C. E. (2024). Carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador- 2024. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11053>

Orozco, G. (2022, noviembre 9). BIENESTAR psicológico: ¿Qué es y cómo conseguirlo? *Psicólogo en Las Palmas - Atención Psicológica - Guillermo Orozco*. <https://guillermoorozco.com/bienestar-psicologico-como-conseguirlo/>

Ortega, C. (2023, julio 27). Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral/>

Pérez, L. P. (2022, abril 4). Bienestar psicológico ¿Qué es y cuáles son sus componentes? Avance Psicólogos. <https://www.avancepsicologos.com/bienestar-psicologico/>

Perguachi, V. D. P., Ramírez, A., Mesa, I., & Martínez, P. (2021, junio 29). Vista de Carga laboral como causa de alteración del bienestar psicológico en el personal de enfermería. <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/367/430>

Raile, M. (2022). Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier.

República, P. d. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Quito: LEXIS.

ROMÁN SORIANO, V. G. (2022). DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7119/1/UPSE-TEN-2022-0036.pdf>

Tchiki Davis, P. (21 de mayo de 2024). ¿Qué es el bienestar? Definición, tipos y habilidades para el bienestar. psychology Today. Obtenido de <https://www.psychologytoday.com/es/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>

Veloz Salgado, D. A., & Rivera Pilataxi, S. M. (2024). Trastornos emocionales del personal de enfermería antes situaciones laborales estresantes. [bachelorThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13494>

Vera-Villarroel, P., Urzúa M., A., Silva, J. R., Pavez, P., & Celis-Atenas, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: Análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(1), 106-112. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000100012>


Vera-Villarroel, P., Urzúa M., A., Silva, J. R., Pavez, P., & Celis-Atenas, K. (2013). Escala de bienestar de Ryff: Análisis comparativo de los modelos teóricos en distintos grupos de edad. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(1), 106-112. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000100012>

Zambrano Conforme, R. G., Toala Bravo, H. V., & Choéz Macías, J. V. (2024). Enfermería en servicios de emergencia. *RECIMUNDO*, 8(1), 320-330. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(1\).ene.2024.320-330](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(1).ene.2024.320-330)

Zea. Angulo, K. P. (2021). El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en cayetano heredia. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4

8. Anexos

Anexo 1. Aprobación del tema en la institución



UPSE

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

CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No. – 216--CE-UPSE-2025.

La Libertad, 20 de junio de 2025

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

Dr. José Luis Acosta director
**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 Licenciada en Enfermería a la estudiante:

No-	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	RENDIMIENTO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LAS INTERVENCIONES DE URGENCIA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2024- 2025	Josselyn Inés Calero Riera	Lic. Carmen Ortiz Pilacuán, MSc.

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta. Josselyn Inés Calero Riera, 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.

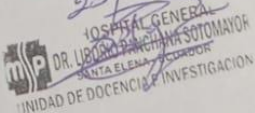
Atentamente



Lic. Carmen Lascano Espinoza, Ph.D
DIRECTORA DE CARRERA

C.C ARCHIVO

*AUTORIZADO
RECIBIDO
25 JUNIO 2025*



**HOSPITAL GENERAL
DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR
SANTA ELENA - ECUADOR**
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

f @ t v www.upse.edu.ec

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ declaro que he sido informado/a e invitado/a participar en una investigación denominada **“RENDIMIENTO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LAS INTERVENCIONES DE URGENCIA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2024- 2025”**, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la universidad Estatal Península de Santa Elena.

Este estudio busca Determinar el RENDIMIENTO Laboral Y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería Durante Las Intervenciones De Urgencia. Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor. Santa Elena, 2024- 2025.

Sé que mi participación se llevará a cabo en el Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 30 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio

C.I y Firma participante:

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Josselyn Calero Riera /correo: josselyn.caleroriera@upse.eu.ec investigadora del proyecto.

Anexo 3. Instrumento aplicado

"Cuestionario Koopmans", Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

		Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	No sabe /no aplica (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
	Dimensión: Desempeño de la tarea	1	2	3	4	5
1	Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo					
2	Mi planificación fue óptima					
3	Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo					
4	Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios					
5	Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo					
6	Mi colaboración con los demás fue muy productiva					
	Dimensión: Desempeño contextual	1	2	3	4	5
7	Tomé responsabilidades adicionales					
8	Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas					
9	Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles					
10	Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo					
11	Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo					
12	Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos					
13	Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo					
14	Participé activamente en las reuniones de trabajo					
	Dimensión: Desempeño Contraproducente	1	2	3	4	5
15	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
16	Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran					
17	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos					
18	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo					

Fuente: Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Revista de Investigación en Psicología, 25(1), 63-80.

Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. Al reflexionar sobre mi vida, me siento feliz con los resultados.					
2. Me siento solitario con frecuencia debido a que tengo pocas amistades cercanas con quienes compartir mis preocupaciones.					
3. No tengo temor de expresar mis opiniones, aunque difieran de las de la mayoría.					
4. Me preocupa cómo los demás evalúan las decisiones que he tomado en la vida.					
5. Resulta complicado encontrar una dirección en la vida que me satisfaga.					
6. Disfruto planear el futuro y trabajar para hacer realidad esos planes.					
7. En general, me siento seguro y positivo acerca de mí mismo.					
8. No tengo muchas personas dispuestas a escucharme cuando necesito hablar.					
9. Tiendo a preocuparme por lo que las demás personas piensan de mí.					
10. Me juzgo a mí mismo por lo que considero importante, no por los valores que otros consideran importantes.					
11. He logrado construir un hogar y un estilo de vida que se adapta a mis gustos.					
12. Soy una persona activa al trabajar en los proyectos que me he propuesto.					
13. Si hubiera oportunidad, habría cosas en mí que cambiaría.					
14. Mis amistades me aportan muchas cosas positivas.					
15. A menudo soy influenciado por personas que tienen convicciones fuertes.					
16. En líneas generales, me siento responsable de la situación que vivo.					
17. Me siento bien al pensar en lo que he logrado en el pasado y en lo que espero lograr en el futuro.					
18. Mis metas en la vida me han dado más satisfacciones que frustraciones.					
19. Soy feliz con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.					
20. Creo que la mayoría de las personas tienen más amistades que yo.					
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general					
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen					
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida					
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo					
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida					
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza					

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos					
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria					
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida					
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida					
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo					
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí					
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo					
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está					
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo					
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona					
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona					
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento					
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla					

Fuente: Arce González, M. A., Pérez Oliva, D. B., Mayea González, S. de la C., Otero Ramos, I. M., Guerra Morales, V. M., & Molerio Pérez, O. (2023). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, en adultos mayores cubanos. *Medicentro Electrónica*

Anexo 4. Figuras o gráficos estadísticos

Tabla 6

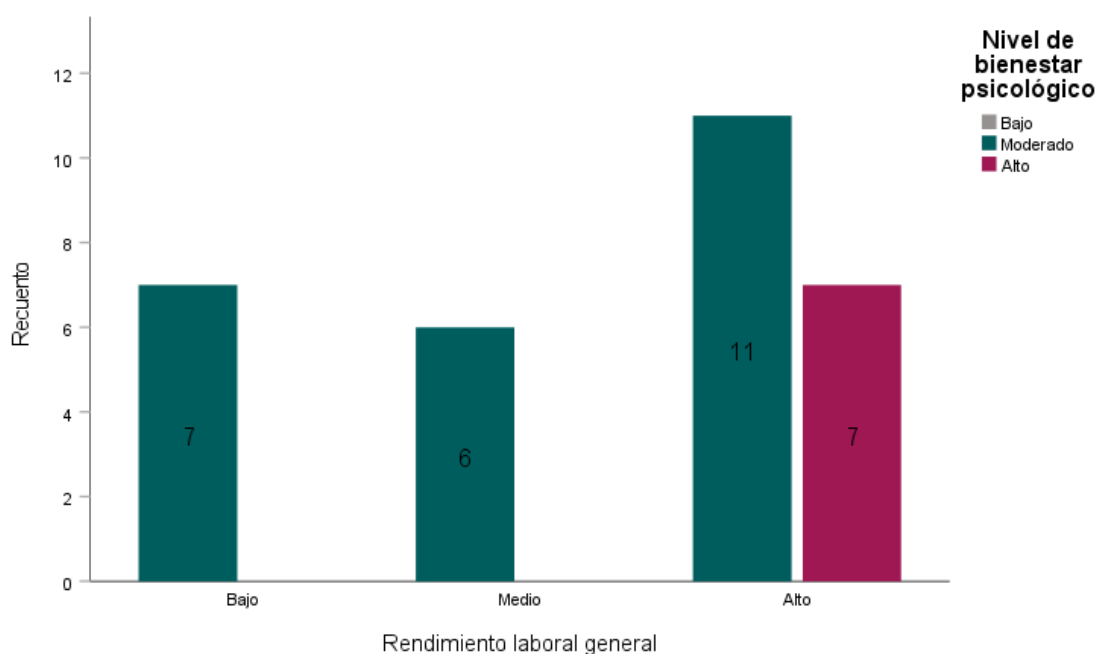
Tabla cruzada Rendimiento laboral general por Nivel de bienestar psicológico

		Nivel de bienestar psicológico		Total
		Moderado	Alto	
Rendimiento laboral general	Bajo	7	0	7
	Medio	6	0	6
	Alto	11	7	18
Total		24	7	31

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Gráfico 1

Rendimiento laboral general por Nivel de bienestar psicológico



Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Análisis: Al cruzar las frecuencias obtenidas entre el rendimiento laboral general por el nivel de bienestar psicológico del personal de enfermería durante las intervenciones en el área de urgencias se evidenció que, del grupo de participantes que presentaron un nivel de bienestar psicológico moderado se distribuyeron en todas las categorías del rendimiento laboral, 11 en alto, 6 en medio y 7 en bajo. Y del grupo con un nivel alto de bienestar psicológico solo se distribuyeron en la categoría alto del rendimiento laboral.

Tabla 7

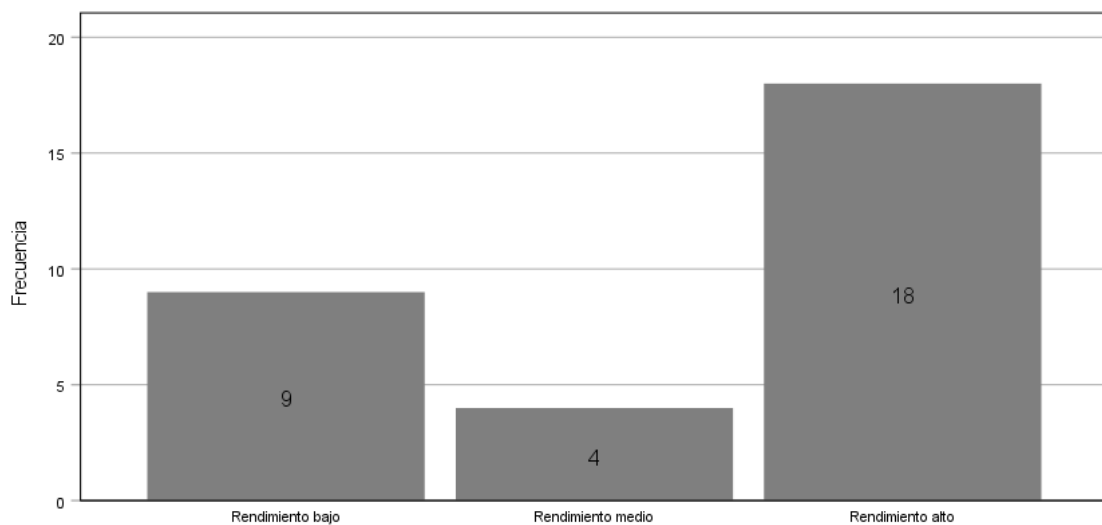
Dimensión desempeño de la tarea del rendimiento laboral

	N	%
Rendimiento bajo	9	29,0%
Rendimiento medio	4	12,9%
Rendimiento alto	18	58,1%

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Gráfico 2

Dimensión desempeño de la tarea del rendimiento laboral



Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Análisis: Al desglosar las dimensiones del rendimiento laboral general de la muestra estudiada se evidenció que, en la dimensión desempeño de la tarea, 9 individuos mostraron un rendimiento bajo, al igual que 4 participantes se categorizaron con un rendimiento medio. Por otro lado, el restante correspondiente a 18 participantes se ubicaron un rendimiento alto en esta dimensión.

Tabla 8

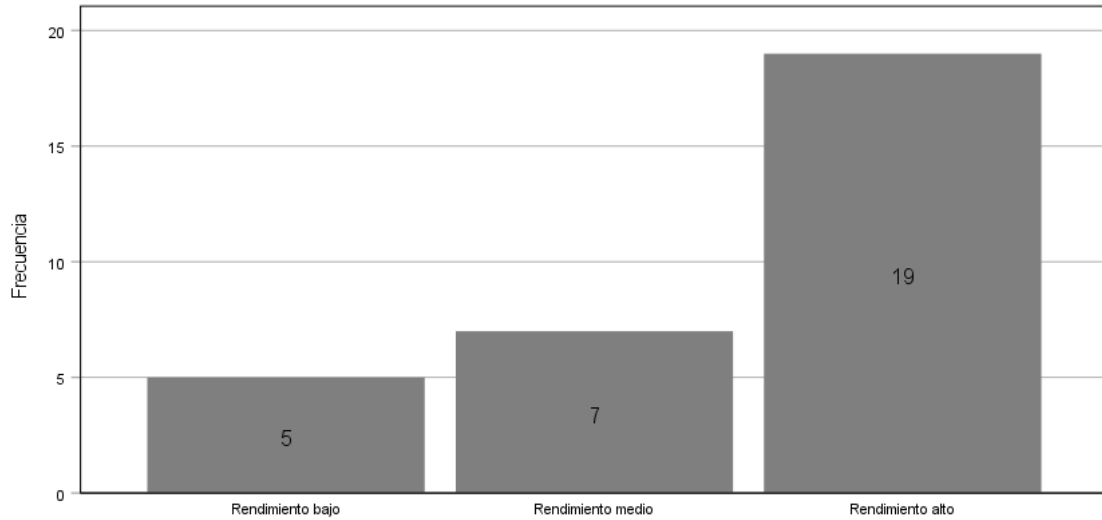
Dimensión desempeño contextual del rendimiento laboral

	N	%
Rendimiento bajo	5	16,1%
Rendimiento medio	7	22,6%
Rendimiento alto	19	61,3%

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Gráfico 3

Dimensión desempeño contextual del rendimiento laboral



Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Análisis: Con relación a la dimensión desempeño contextual del rendimiento laboral general se observa una distribución parecida a la dimensión anterior: 5 participantes se ubicaron dentro de un rendimiento bajo, 7 en un rendimiento medio, y 19 personas se clasificaron dentro de la categoría rendimiento alto.

Tabla 9

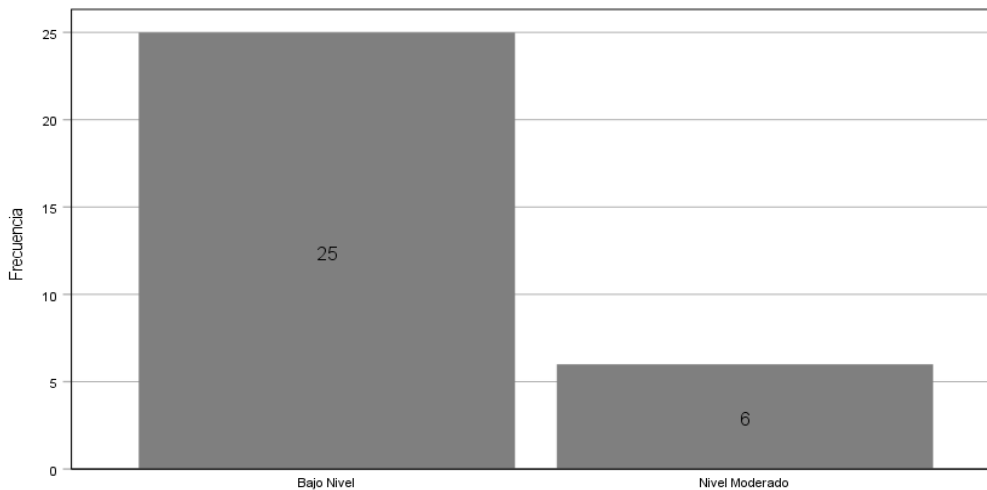
Dimensión conductas contraproducentes del rendimiento laboral

	N	%
Bajo Nivel	25	80,6%
Nivel Moderado	6	19,4%

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Gráfico 4

Dimensión conductas contraproducentes del rendimiento laboral



Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Análisis: La última dimensión del rendimiento laboral general corresponde a las conductas contraproducentes que el personal de enfermería podría presentar durante las intervenciones en el área de urgencias. En donde se observa un panorama medianamente positivo, 25 participantes mostraron presentar un bajo nivel de estas conductas, mientras que 6 profesionales se ubicaron dentro de un nivel moderado en este aspecto.

Tabla 10

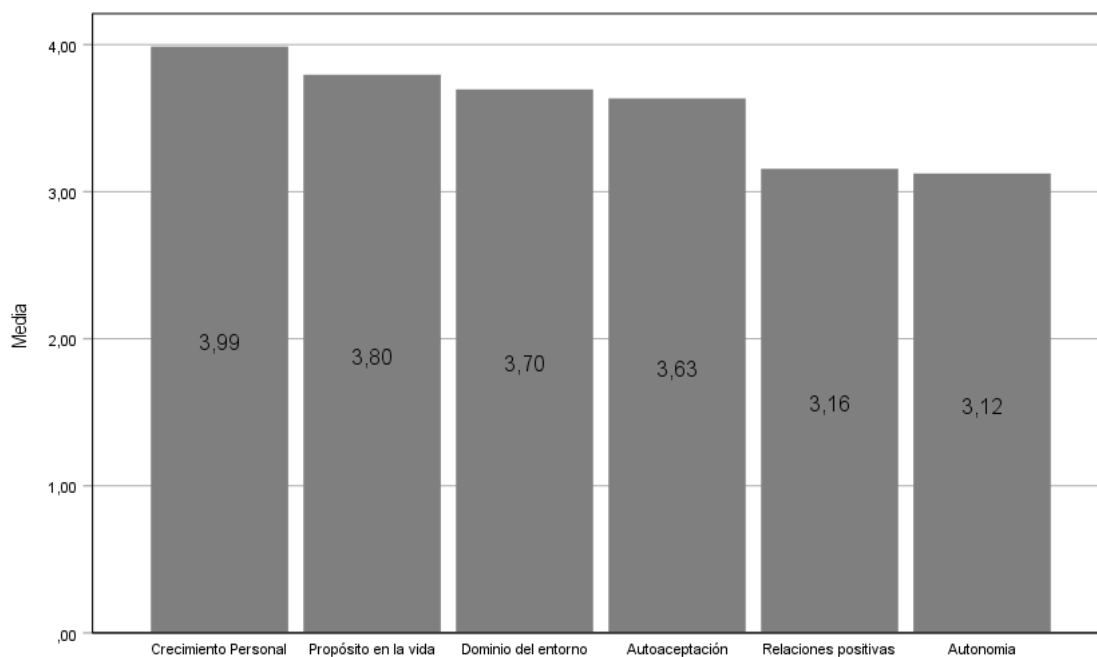
Dimensiones del bienestar psicológico

	N	Mínimo	Máximo	Media
Crecimiento Personal	31	2,63	4,75	3,9879
Propósito en la vida	31	2,17	4,83	3,7957
Dominio del entorno	31	2,86	4,43	3,6959
Autoaceptación	31	2,33	4,33	3,6344
Relaciones positivas	31	2,33	5,00	3,1559
Autonomía	31	2,00	4,00	3,1237

Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Gráfico 5

Dimensiones del bienestar psicológico



Nota: Análisis del programa SPSS versión 27.

Análisis: En relación a las dimensiones del bienestar psicológico se muestran agrupados para una comprensión más fácil, en donde las dimensiones más comprometidas fueron: la autonomía y las relaciones positivas. El restante al presentar medias más elevadas podría considerarse óptimas, aunque la mejor valorada por la muestra de estudio fue el crecimiento personal.

Anexos 5. Evidencias fotográficas

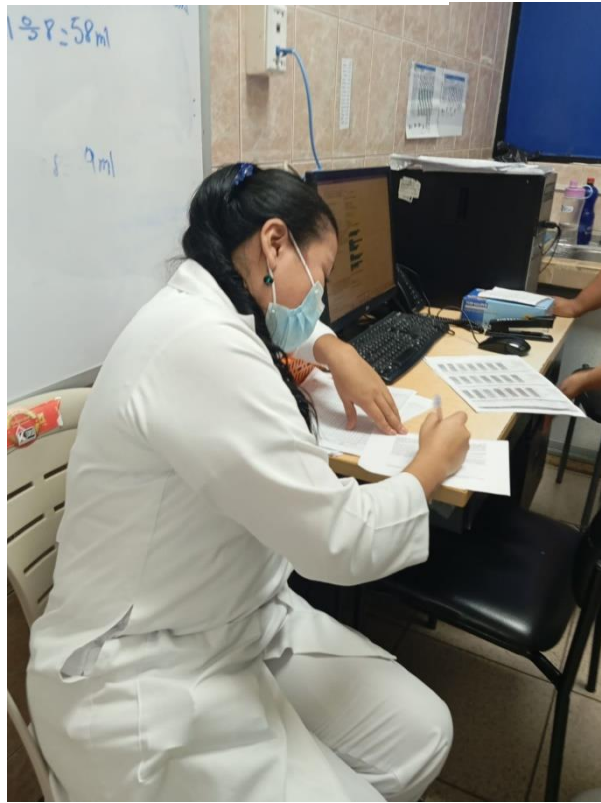
Gráfico 6 Explicación del consentimiento informado



Gráfico 7 Recolección de datos



Gráfico 8 Recolección de datos



Anexos 6. Reporte del sistema antiplagio COMPILATIO

La Libertad, 30 de Julio del 2025

CERTIFICADO ANTIPLAGIO
001-TUTOR CCOP 2025

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **RENDIMIENTO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LAS INTERVENCIONES DE URGENCIA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR. SANTA ELENA, 2025**, elaborado por las **CALERO RIERA JOSSELYN INES**, de la Carrera de Enfermería, de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio COMPILATIO MAGISTER+, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con **4%** de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.
Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Lic. Carmen Cecilia Ortiz Pilacuan, MSc.




C.I.: 1004369045

DOCENTE TUTOR

Trabajo de titulación-1

4%
Textos sospechosos



-  2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
-  < 1% Idiomas no reconocidos
-  2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Trabajo de titulación-1.pdf
ID del documento: 3f23c288a88e0ffc9c3d38f4c25269cd0e08df
Tamaño del documento original: 705,76 kB

Depositante: CARMEN CECILIA ORTIZ PILACUÁN
Fecha de depósito: 30/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 30/7/2025

Número de palabras: 7230
Número de caracteres: 47.492

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.upse.edu.ec Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cu... https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7119/1/UPSE-TEN-2022-0036.pdf 2 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (110 palabras)
2	 repositorio.upse.edu.ec Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Ele... https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7119?locale=en 1 fuente similar	1%		 Palabras idénticas: 1% (100 palabras)
3	 zagan.unizar.es https://zagan.unizar.es/record/109007/ffes/TAZ-TFG-2021-324.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (59 palabras)

Fuente con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.upse.edu.ec Factores que influyen en el personal de enfermería pa... http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/bitstream/46000/989/3/FACTORES QUE INFLUYEN E...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)