



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

ESCUELA DE ENFERMERÍA

TESIS DE GRADO

ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL GENERAL ESMERALDAS SUR DELFINA TORRES DE CONCHA

PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

AUTOR

MEJÍA GAIBOR SARA BEATRIZ

ASESOR

MGT. MIRNA SOSA BONE

Esmeraldas, julio 2023

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

El presente trabajo de tesis es aprobado una vez cumplido con los requisitos exigidos por el esquema de grado de la **PUCESE** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**.

Presidente Tribunal de Graduación

Lector 1

Lector 2

Director (a) de Tesis

Director (a) de Carrera

Esmeraldas, _____ 2023

AUTORÍA

Yo, SARA BEATRIZ MEJIA GAIBOR, declaro que el presente trabajo de investigación contiene datos reales, que fueron obtenidos personalmente y que la información que se encuentra en esta investigación es de absoluta responsabilidad legal tanto de la autora como de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

Sara Beatriz Mejía Gaibor

CI: 080444501-3

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme permitido vivir este momento, por sostener mi mano ante las adversidades, por ser esa luz en momentos de oscuridad y por fortalecer mi Fe para vencer todos los obstáculos que se me han presentado y poder seguir luchando por mis anhelos.

A mis docentes por la acertada orientación que me brindaron durante toda mi carrera y de manera especial a la Mgt. Karina Gracia Ortiz por creer en mí y apoyarme a lo largo de mi vida universitaria.

A mi asesora Mgt. Mirna Sosa Bone por encaminar en base a su experiencia y sabiduría mis conocimientos y permitirme llegar con éxito a la finalización de mi tesis.

Agradecimiento post mortem a la Licenciada Sara Elizabeth Vásquez Mendoza, por su guía, su tiempo, sus consejos y su apoyo incondicional.

DEDICATORIA

A mis padres el Sr. Líder Mejía y la Sra. Alina Gaibor por creer en mí, amarme, guiarme y por enseñarme que la gratitud es un hermoso valor relativamente fácil de demostrar, expresado plenamente del corazón y reservado para aquellas personas que acompañaron o estuvieron presentes en nuestras vidas, por ello me encuentro inmensamente agradecida con mi tía mamá la Sra. Freya Mejía por su amor, constancia, preocupación y por estar desde el día uno de mi existencia.

A mis hijos mi motor, mi ternura, mi amor más puro, por quienes me esfuerzo a diario, gracias por esperarme cuando me encontraba ocupada por entender que mamá estaba estudiando y esperar mi regreso para llenarme de besos y muchos abrazos. Gracias, hijos, por ser fuertes todos esos momentos de ausencia serán compensados, todos mis éxitos serán dedicados a Uds.

A mi esposo el Sr. Javier Andrés Carrera Hurtado gracias cariño, por su paciencia, perseverancia, por consolarme en los momentos donde me desvanecía y demostrar dureza lo cual me sirvió para llevar a cabo este logro.

A mis hermanos; María José, Líder, Erick y Belén por apoyarme, por sentirse orgullosos de mí y por ayudarme en el cuidado de mis hijos también. Dios multiplique su ayuda. Gratitud eterna.

A mis amigos quienes se han convertido en familia; en especial a la Lic. Gabriela Alejandra Rivadeneira Gonzales por apoyarme y alentarme a retomar mis estudios. Uds. han sido esa voz de aliento en momentos donde todos necesitábamos el uno del otro. Sé que nuestra amistad es inquebrantable y seguiremos apoyándonos en nuestra vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA.....	i
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
AUTORÍA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
-Presentación del tema de investigación.....	1
-Planteamiento del problema.....	2
-Justificación.....	4
-Objetivos.....	5
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Bases Teórico-Científicas.....	6
1.2 Antecedentes.....	10
1.3 Bases Legales.....	13
CAPITULO II. MATERIALES Y MÉTODO.....	15
2.1 Lugar de estudio.....	15
2.2 Tipo de estudio.....	15
2.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	15
2.4 Población y muestra.....	15
2.5 Métodos.....	16
2.6 Técnicas e instrumentos.....	16
2.7 Análisis de datos.....	16
2.8 Normas éticas.....	17
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	18
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	22
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1. Caracterización sociodemográfica del personal de enfermería, según género, hijos y años de servicio.....	18
Tabla 2. Causas del estrés laboral que influyen en el rendimiento del profesional de enfermería.....	20
Tabla 3. Trastornos o sintomatología asociada al estrés en el personal de enfermería estudiado.....	21
Tabla 4. Indicios de la posible presencia del Síndrome de Burnout en la muestra estudiada.....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
Figura 1. Grupos etarios de la muestra estudiada.....	19
Figura 2. Estado civil de la muestra de estudio.....	19

RESUMEN

El estrés se ha definido de varias maneras, pero sin lugar a duda implica un conjunto de procesos y respuestas que pueden ser mentales, inmunológicas y conductuales, lo que conlleva a diferentes patologías en los individuos. Con el objetivo de analizar los factores estresantes para el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal y enfoque descriptivo en una muestra de 25 enfermeras que trabajan en dicho servicio. Se aplicaron dos encuestas; la primera, buscando los datos sociodemográficos de la muestra y sintomatología asociada al estrés; y la segunda para identificar rasgos de posible presencia del Síndrome de Burnout. Los resultados del estudio evidencian que el 100% son de sexo femenino, y el 80 % de las profesionales de enfermería tienen de 1-4 hijos. Respecto a los años de servicio el 64% del personal presentó una antigüedad menor a 5 años. El estado civil más común es soltero y en unión libre. Las causas que más estrés provocan son la atención a neonatos, por la gran responsabilidad que implica y el tener excesiva carga de trabajo. El síntoma más común con el 68 % es la cefalea y el 80% de las enfermeras no tienen indicios de estar atravesando por una situación complicada por el estrés, como lo es el Síndrome de Burnout. Se concluye que hay condiciones laborales que pueden desencadenar situaciones estresantes, que con el tiempo pudieran generar el Síndrome de Burnout, lo que afectaría el desempeño profesional del personal.

Palabras clave: Estrés; Síndrome de Burnout; Enfermería.

ABSTRACT

Stress has been defined in various ways, but undoubtedly involves a set of processes and responses that can be mental, immunological and behavioral, which leads to different pathologies in individuals. In order to analyze the stressors for the nursing staff working in the neonatology service of the Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, a quantitative, cross-sectional and descriptive study was carried out in a sample of 25 nurses working in this service. Two surveys were applied; the first one, looking for sociodemographic data of the sample and symptoms associated with stress; and the second one to identify traits of possible presence of Burnout Syndrome. The results of the study show that 100% are female, and 80% of the nursing professionals have 1-4 children. Regarding years of service, 64% of the personnel had less than 5 years of service. The most common marital status is single and in free union. The most common causes of stress were neonatal care, due to the great responsibility involved, and excessive workload. The most common symptom with 68% is headache and 80% of the nurses have no signs of being going through a complicated situation due to stress, such as Burnout Syndrome. It is concluded that there are working conditions that can trigger stressful situations, which over time could generate Burnout Syndrome, which would affect the professional performance of the staff.

Keywords: Stress; Burnout Syndrome; Nursing.

INTRODUCCIÓN

Presentación de la investigación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1) define a la salud como un estado de completo de bienestar físico, mental y social; es así que se establece que el estrés es una de las patologías que surge durante los últimos años y que ha conllevado un impacto en la salud.

El estrés laboral se lo detalla como un estado como un estado de ánimo en el que el trabajador presenta múltiples signos y síntomas de alteraciones emocionales, caracterizada por fatiga, cansancio físico, mental, irritabilidad causada por el estrés crónico, que ocurre cuando los profesionales experimentan periodos prolongados de exigencias emocionales y que se transforman en un riesgo laboral, no solo para el trabajador sino también para la institución de salud donde trabaja (2).

El estrés laboral es considerado como una respuesta del individuo a las demandas y presiones del trabajo antes de que coincida con su conocimiento y habilidad lo que dificulta su habilidad para enfrentar la situación. Por lo tanto, es el resultado de un desequilibrio entre las necesidades y exigencias a las que se enfrentan los individuos y sus propios conocimientos y capacidades (3).

En el caso de que el estrés se encuentre en una etapa crónica se pueden generar grandes impactos en la salud y problemas relacionados con el bienestar, no obstante, crear grandes costos financieros para la organización. Entre los profesionales de la salud, el personal de enfermería ha sido objeto de investigaciones que demuestran que ellos experimentan mucho estrés laboral y que el estrés constante, cuando se une a la diferencia existente entre los ideales propios del trabajador y la realidad de su vida laboral puede derivar en lo que se conoce como el síndrome de burnout (4,5).

En los servicios de enfermería se registran diferentes niveles de estrés laboral por lo que la literatura se enfoca en el análisis de varias unidades asistenciales. En base a las fuentes consultadas se reconoce, por ejemplo, que las enfermeras que laboran en el área de cuidados intensivos, donde tratan con la muerte y el sufrimiento, la tendencia al estrés es muy alto (6).

Las condiciones en las que se encuentran estos profesionales de enfermería son de mayor riesgo que otros tipos de trabajadores para sentir estrés laboral, al tener que presenciar cada día cuadros críticos con varios pacientes. Es innegable que esas condiciones les pueden producir choques emocionales y no todas las personas pueden controlar o encontrar mecanismos de defensas efectivos, causando consecuencias negativas en la salud integral del personal enfermero. Entre ellas se pueden mencionar cambios en su metabolismo, insatisfacción personal, rotación a otros servicios por absentismo laboral, conflictos entre compañeros o superiores y el constante enfrentamiento con la muerte.

Planteamiento del problema

El estrés se ha determinado como un conjunto de procesos y respuestas emocionales, inmunológicas y conductuales que se presentan ante algunas situaciones, desencadenando enfermedades en los individuos, por ello el ser humano tiene una exigencia de adaptación más de lo habitual debido a que el organismo y la persona lo ve como amenazas o peligros para su integridad ya sea psicológica o biológica (7)

Para la OMS, el estrés a nivel mundial se ha convertido en un problema de salud pública que afecta a millones de personas, no importa las condiciones laborales, económicas o culturales en la que se desenvuelva (8).

Los profesionales en enfermería que se encuentran laborando en cuidados intensivos neonatales cuando cumplen con sus obligaciones tienden a experimentar estrés a causa de los requerimientos y responsabilidades de cumplir con las obligaciones y un buen desempeño en todos estos aspectos de esta ardua labor ya que cuidar de recién nacidos representa un desafío de alta magnitud (6).

Para enfermería es de gran importancia identificar los factores de estrés para brindar intervenciones oportunas que permitan sobrellevar aquellas situaciones generadoras de esta manifestación fisiológica que afecta el rendimiento laboral (9).

Los niveles de estrés varían de acuerdo con el servicio en donde se desenvuelve el personal enfermero, especialmente en los servicios de emergencia, cuidados intensivos, consulta externa, cirugía y centro quirúrgico. Sin embargo, los estudios encuentran que las principales fuentes de estrés son compartidas y señalan la sobrecarga de trabajo como la principal causa.

Por lo general, las principales causas que provocan estrés en el talento humano de enfermería se encuentran relacionadas entre sí, esto significa que la presencia de determinados estresores puede dar lugar a otros, durante el proceso enfermero el enfrentarse diariamente con la muerte de neonatos es la mayor causa generadora de estrés en Los profesionales debido a la importancia que implica en su vida estar frente a situaciones dolorosas, además del manejo y consuelo que se le brinda a las madres y familiares.

Los estresores derivados de la demanda del propio trabajo representan aquellos estímulos que se generan en el desempeño de la ocupación, como puede ser la sobrecarga laboral, la dificultad de las tareas, los turnos de trabajo, estar expuestos a riesgos o la dificultad de prestar cuidados individualizados a pacientes que se encuentran en la unidad de cuidados neonatales lo que representa un gran desafío.

En cuanto a los estresores del ambiente son aquellos elementos como la iluminación, el ruido o la temperatura, capaces de influir en el personal enfermero lo suficiente como para afectarlo en la actividad que esté desarrollando, y provocar en él un proceso de adaptación ante estos estímulos externos. Además, diversos problemas de salud en el personal que lo padece lo cual provoca afectaciones cardiovasculares, alteraciones al sistema inmunitario, inconvenientes conductuales y de relaciones laborales.

Todas estas consecuencias desencadenan en el personal de enfermería un déficit de la calidad de atención en el cuidado humano lo que puede terminar en lesiones y accidentes laborales causando daño a los neonatos del servicio.

De igual manera el estrés genera que el profesional de enfermería no posea una adecuada productividad y, en consecuencia, ausentismo laboral y déficit del personal de enfermería en la unidad de neonatología.

Este trabajo de investigación sobre el estrés que puede experimentar el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatales, busca establecer estrategias que permitan afrontar este factor de manera oportuna, eficiente y eficaz mejorando el bienestar y ayudando a combatir este problema emocional que afecta a gran mayoría del personal, puesto que resulta un reto brindar cuidados especializados a neonatos que se encuentran con diferentes patologías. Es a partir de este análisis que surge la pregunta científica ¿Cuáles son los elementos relacionados con el estrés que se presentan en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha?

Justificación

El presente trabajo de investigación tiene la razón de promover la salud en la profesión dirigida a la identificación de los factores que inciden en el estrés laboral en el personal de enfermería estudiado. Comprender esta situación tiene impacto directo en los profesionales, ya que ayudará a los gestores institucionales a tomar decisiones para un mayor desempeño en el ejercicio de la profesión y por lo tanto ocasionará un efecto positivo por el aumento del poder resolutivo ante cualquier circunstancia de trabajo diario que se presente en el servicio.

La profesión de enfermería, por sí misma, es estresante. La confrontación con la enfermedad, el sufrimiento, la muerte, así como las exigencias cotidianas procedentes del vínculo familiar, los compañeros de trabajo y horarios de rotación constituyen factores de riesgo que afectan directa o indirectamente la calidad de vida del profesional de enfermería (9); por lo tanto, lo novedoso de la investigación está en dejar claro cuáles son los determinantes de esta enfermedad en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha y visualizar las posibles dificultades que pueden presentarse a futuro, especialmente el desarrollo del Síndrome de Burnout, aspecto nunca antes estudiado en el servicio.

El estudiar el estrés laboral en enfermería es una prioridad que puede revelar la necesidad de implementar medidas preventivas, dándole al servicio un decremento de los daños laborales y económicos derivados de la presencia de trastornos fisiológicos mentales.

De esta forma, se produciría un impacto positivo para la sociedad, reflejado en una mejor calidad en el servicio y atención de las necesidades del neonato y su familia; y, por supuesto el contar con soluciones viables, avaladas institucionalmente, tomando conciencia de esta situación porque la mayor parte de los profesionales lo sufren en silencio, con repercusiones familiares y laborales, si la situación se volviera crónica.

Otro elemento novedoso será el aporte científico de esta investigación, que permitirá el desarrollo de intervenciones centradas en las necesidades de salud tanto en el ámbito laboral como familiar, aportando una base teórica destinada a mejorar las condiciones de atención del profesional mediante la identificación de los principales riesgos, para de esta forma establecer mecanismos de afrontamiento destinado a proporcionar un mejor desempeño enfermero.

Objetivos

General

Determinar el nivel de estrés que experimenta el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha.

Específicos

1. Caracterizar socio demográficamente al personal de enfermería del servicio de neonatología.
2. Establecer las causas del estrés laboral que influyen en el rendimiento del profesional de enfermería en el servicio de neonatología.
3. Identificar los trastornos o sintomatología asociada al estrés que se manifiestan en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Bases Teóricas-científicas

La OMS define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia (10).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (11), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

De acuerdo a la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (S.E.A.S.) (12), se habla de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente la misma, que causa una respuesta adaptativa que, en un primer momento, nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren puesto que nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida.

El estrés es en sí la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadores, desafiantes, nocivas o desagradables y consiste, básicamente, en una movilización de recursos: fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés es necesaria. En general tendemos a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas (13).

El S.E.A.S refiere que cuando aparece el agotamiento relacionado con el estrés laboral se conoce también como el Síndrome de Burnout o estar quemado. El cual ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, o como consecuencia del estrés puesto que se ha comprobado que la preparación de un determinado grupo de profesionales no siempre es suficiente para afrontar situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y

conductuales que desencadenan sentimientos de fracaso personal e incapacidad para el ejercicio de la profesión (12)

Para la Organización del Trabajo el Estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (14).

Las características sociodemográficas que se deben tomar en cuenta son:

Edad: La edad está referida al tiempo de existencia de alguna persona, desde su creación o nacimiento, hasta la actualidad.

Sexo: Es el conjunto de elementos determinados por las sociedades con respecto a la sexualidad de los individuos, es decir que se clasifica a las personas en género femenino o masculino.

Estado civil: Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.

Cargas familiares: Es el número de hijos que tendría una mujer durante su vida fértil durante el periodo de estudio.

Años de servicio: Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo como determinante social que se define como sinónimo de trabajo, labor o quehacer y que asegura un nivel de ingresos y un equilibrio personal y de satisfacción muy importante.

Los tipos de estrés reconocidos por los psicólogos se pueden definir de las siguientes maneras:

Estrés agudo: El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador (15).

Estrés crónico Este se padece durante un periodo de tiempo más prolongado que el estrés agudo. Este tiempo puede variar desde varias semanas a meses. Las personas que padecen este tipo de estrés pueden acostumbrarse tanto a la situación de activación, que pueden llegar a no darse cuenta de que lo viven y acaban sufriendo problemas de salud (15).

Fisiología del estrés: Se pueden recordar brevemente algunos aspectos fisiológicos del tratamiento del estrés y del síndrome general de adaptación, ya que además se trata de nociones clásicas.

1. Recepción del estresor y filtro de las informaciones sensoriales por el tálamo.
2. Programación de la reacción al estrés.
3. Activación de la respuesta del organismo (15).

Factores que causan estrés laboral: La fuente de estrés en el personal de enfermería comúnmente citada en los diferentes estudios ha sido.

Mayor estrés

- La carga del trabajo.
- Las relaciones con los pacientes.
- El contacto con la muerte.

Menor estrés

- Los problemas con los compañeros y los conflictos con los superiores, y en menor medida también se hace referencia a los conflictos con los médicos.
- Sentir que se tiene una preparación inadecuada y la incertidumbre relativa al tratamiento.

El estrés laboral en el personal de enfermería además de producir consecuencias importantes en el estado de salud afecta directa o indirectamente a la propia organización, al funcionamiento de los centros y servicios de salud y finalmente repercute en la asistencia a los pacientes derivada de la calidad de atención en los cuidados proporcionados (16).

Síndrome de Burnout: Conceptualizado por Maslach (1976) como el síndrome de desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. Es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales (17).

Maslach Burnout Inventory (MBI): Cuestionario autoadministrado reconocido universalmente como la media cardinal de agotamiento profesional, donde se puede

diferenciar y medir los tres factores o dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout (18)

Agotamiento emocional (AE): Se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (19).

Despersonalización (DP): La dimensión de Despersonalización o Cinismo da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo. Esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento. El estilo del trato despersonalizado a las personas se basa en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones, como un intento de evitar cualquier acercamiento que sea desgastante (19).

Realización Personal (RP): La dimensión de falta de Realización Personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose negativamente. Esto alude a las dificultades en el desempeño. Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo (20).

Plan nacional de desarrollo Toda una vida 2017-2021: En el Ecuador el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida es el principal instrumento del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP), y su objetivo fundamental es contribuir al cumplimiento progresivo de los derechos constitucionales, a través de la implementación de políticas públicas. Por lo tanto, está relacionado con la ejecución de este trabajo de investigación a través del (21) .

Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

Política: Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.

Política: Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social”, ya que, al identificar los factores causantes del estrés laboral en las y los enfermeros, se pueden plantear estrategias que garanticen la disminución de este y por ende brindar una atención con calidad y calidez (21).

1.2 Antecedentes

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación (22).

Los autores Rivas et al. (23), en el año 2018 en México, realizaron una investigación denominada Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería y su Relación con Cuatro Variables Laborales, cuyo objetivo fue determinar si las variables: turno de trabajo, situación laboral, el realizar horas laborales extras y servicio en el que se encuentra actualmente, establecen diferencias en el nivel con que se presenta el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil de la ciudad de Durango. Fue un estudio correlacional, transversal y no experimental que dio como resultado que, de las cuatro variables estudiadas, es la del turno laboral la que marca una diferencia significativa en el nivel en que se presenta el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, concluyendo que las condiciones laborales pueden desencadenar situaciones estresantes que a la larga generen el síndrome de Burnout que afecta el desempeño profesional del personal de enfermería.

La autora Medina Espinoza (24), realizó una investigación denominada Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil con el objetivo de determinar los factores asociados al estrés laboral; la investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo, diseño transversal, su población fue de veinte profesionales y no profesionales de Enfermería, utilizó un instrumento tipo cuestionario con preguntas politómicas mediante la técnica de la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: El 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el 80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. Concluyendo que los múltiples factores estresantes del entorno laboral es la sobrecarga de trabajo que genera el cansancio físico y mental en la persona, a la vez disminuye la capacidad en el desempeño de las funciones de Enfermería.

Guerrero et al. (25), diseñaron en Ecuador una investigación denominada Estrategias que permitan manejar el nivel de estrés laboral en el personal asistencial relacionado con la

atención que se presta al usuario en el Hospital Marco Vinicio Iza de la Provincia de Sucumbíos, en el que participaron 72 personas con diferentes cargos asistenciales, sexo y edad y un grupo focal representando a los usuarios, se utilizó un cuestionario tipo Likert para los dos grupos obteniendo como resultado que el 11% de la población encuestada presenta un nivel moderado de estrés percibido y un 9% con un nivel acentuado de estrés. Los autores concluyeron que el estrés forma parte de la vida cotidiana del enfermero hasta el punto de considerarse como un malestar, que afecta tanto a la salud y bienestar personal como la laboral debido a la cantidad de estresores diarios para hacer frente a la frecuente toma de decisiones difíciles con implicaciones éticas y morales; añadido a ello los aspectos negativos que interfieren en el buen desempeño laboral y hacen que esta labor sea riesgosa, poco motivadora y estresante para la salud del paciente a ser atendido.

Laje Olvera et al. (26) desarrollaron un estudio con el tema Relación del estrés laboral con el estilo de vida saludable en el personal de enfermería que tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con el estilo de vida saludable en el personal de Enfermería llevado a cabo por el instituto americano del estrés, indicando que el factor principal del estrés está relacionado con el trabajo en un 80% y en un 40% por la rotación del lugar de trabajo. El estrés de los profesionales de enfermería repercute más al turno nocturno con un 78.9%, seguido de turno diurno con un 13.2%, y finalmente en turnos de mañanas fijas el 7.9% donde se demostró que la falta actividad física, descanso, recreación, nutrición, higiene y el uso de sustancias nocivas provocan que el personal de enfermería tenga estrés y un estilo de vida no saludable. También se pudo evidenciar que otro factor predominante del estrés laboral en los profesionales de enfermería se relaciona con el área de trabajo y en este caso el mayor porcentaje de estrés se encuentra en las áreas de emergencia y cuidados críticos porque están expuestos a lidiar con el sufrimiento y la muerte.

Chanduví et al. (27) desarrollaron un estudio en el año 2019, con el objetivo de determinar el nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y la muestra cubrió el total de la población de 45 enfermeras. Se utilizó un cuestionario tipo Escala de Likert el cual midió el nivel de estrés laboral. En los resultados se observó que el 77,8% de enfermeros presentó nivel medio de estrés laboral, el 17,8% nivel alto y 4,4% nivel bajo. En las dimensiones que midieron la posible presencia del Síndrome de Burnout, el agotamiento emocional obtuvo nivel medio de estrés 73,3%, la dimensión de despersonalización fue

del 44,4% nivel medio y la dimensión realización personal mostró que el 42,2% también tenía un nivel medio de estrés laboral. Los autores concluyeron que la mayoría de las enfermeras presentaron nivel medio de estrés laboral, siendo la más afectada la dimensión de agotamiento; lo cual habla de la constante presión a la que se encuentran sometidos dichos profesionales en el Servicio de Emergencia.

En el año 2021, con el tema causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso Enfermero, Martínez et al. (28) realizaron una investigación en el Ecuador, con el objetivo de determinar las causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería en el proceso enfermero, se aplica una metodología cualitativa, en la que se recopila la información teórica correspondiente que respalde el trabajo investigativo. En los resultados obtenidos se detallan de manera clara los estresores que afectan a los profesionales de esta área, al mismo tiempo cuales son los efectos que ocasionan en tres diferentes aspectos del individuo, como lo son: aspecto físico, aspecto cognitivo, aspectos conductuales. En las conclusiones se detallan las pautas principales de la caracterización del tema indicando los problemas a los cuales se enfrentan los profesionales enfermeros, al mismo tiempo acerca de los factores que causan nivel de estrés y sus consecuencias en el profesional de enfermería.

En Esmeraldas, Ecuador, Vásquez et al. (29) realizaron un estudio en el Hospital Básico de Esmeraldas IEES, con el objetivo de analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en ese hospital, fue un estudio de campo y un alcance descriptivo. La muestra estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencias de dicho hospital. Se aplicó una encuesta y como instrumento un cuestionario dirigido al personal de enfermería del área de emergencia. También se aplicó como técnica la observación directa, con una guía de observación para analizar el ambiente laboral de las enfermeras. Finalmente, se aplicó una entrevista a la líder del servicio de emergencias. Los resultados reflejaron que los factores estresantes eran agotamiento, insomnio, sobrecarga laboral, insatisfacción laboral, espacio insuficiente. Las consecuencias con mayor prevalencia generadas por el estrés fueron mala alimentación, insomnio y caída del cabello. Se concluyó que los factores estresantes provocan inestabilidad en la salud de las enfermeras, conflictos con el equipo de salud y desencadenan una atención deficiente a los usuarios.

El estrés está presente en nuestro día a día, lo que hace que cada vez se le preste una atención creciente. Ante este planteamiento se consideró importante estudiar el nivel de estrés que percibe el personal de enfermería del servicio de neonatología para así poder

abordarlo, sostenerlo y poner en marcha este tema de investigación el cuál no se había realizado antes en el servicio según la recopilación de información obtenida por el personal de estudio y las fuentes bibliográficas halladas.

1.3 Bases legales

Código del trabajo

En esta investigación, al analizar que el estrés es un sentimiento de tensión física o emocional para la población, en este caso para los profesionales de salud en enfermería es necesario coordinar, regular y ejecutar adecuadamente las políticas y actividades para combatir esta patología, con tratamiento oportuno y apropiado que se aplica universalmente, se da cumplimiento a la Constitución Política del Ecuador, sección séptima de la salud Art. 32. Donde indica que la salud es un derecho garantizado por 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 (30).

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 (30).

Por consiguiente la Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional y para ello menciono los siguientes artículos (31).

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos (31).

El artículo 5 hace referencia a que el trabajo es un derecho económico y un deber social que es la fuente de realización personal y base de la economía y que todo profesional debe percibir una remuneración adecuada por los servicios prestados.

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Se establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes (31). Este artículo refiere, que todo trabajador debe contar con una estabilidad mínima, lo que le proporcionará estabilidad económica y emocional lo que proporcionará menos niveles de estrés.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código (31).

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Lugar de estudio

El servicio de neonatología se encuentra ubicado en el primer piso del hospital, internamente unido al Centro Obstétrico, consta con el área de aislamiento, cuidados básicos, intermedios y críticos, además de un espacio de lactancia materna, por el momento cuenta con veinte cunas completamente equipadas. El personal que trabaja en el servicio está constituido por cinco médicos dos de ellos con especialización en neonatología, tres médicos generales, el personal de enfermería se constituye de veinticinco enfermeras y ocho auxiliares.

2.2 Tipo de estudio

Se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal y con enfoque descriptivo, mediante el cual se obtuvieron los datos destinados a cumplir con los objetivos propuestos, para analizar el estrés en el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología del Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha.

2.3 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Estrés laboral: es la manifestación de conductas y reacciones hacia sí mismo y el entorno, relacionadas a las exigencias ocupacionales que afectan el bienestar físico y mental del trabajador (20).

Trastornos o sintomatología asociable al estrés: eventos o condiciones que pueden desencadenar el estrés en el personal de enfermería a corto plazo o largo plazo.

Características sociodemográficas: Conjunto de datos de naturaleza social que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones de su comportamiento.

Síndrome de Burnout: síndrome que surge cuando el estrés laboral y el estrés constante de la vida diaria se unen a la diferencia existente entre los ideales propios del trabajador y la realidad de su vida laboral.

2.4 Población y muestra

La población y muestra de este estudio fue probabilística al incluirse los 25 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, y que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Se decidió crear grupos etarios, a partir de décadas de vida (20- 30 años, 31- 40 años, 41- 50 años, y más de 50 años), conociendo que en el servicio no existen adultos mayores.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología del Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha.
- Personas que firmaron el Consentimiento Informado para participar conscientemente en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encontraba cubriendo a aquellos que estuviesen de vacaciones o fuera del trabajo por situaciones específicas.

2.5 Métodos

Por ser un estudio cuantitativo, se utilizó el método empírico de la medición, que permitió la representación de los datos. Como métodos teóricos se utilizó la deducción, que facilitó las valoraciones a partir de lo general a lo particular encontrado en cada enfermero; y los métodos de análisis y síntesis, que permitieron la separación de cada caso estudiado, para luego integrarlos en un todo único, que permitió llegar a las generalizaciones de las conclusiones.

2.6 Técnica e Instrumentos

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios. El primero, compuesto por preguntas dicotómicas y politómicas, permitió caracterizar al personal de enfermería que trabaja en el servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, identificando a su vez la sintomatología vinculada al estrés. El segundo cuestionario fue el validado como “Maslach Burnout Inventory”, para buscar las dimensiones del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, con la distribución por niveles: bajo, medio y alto. El instrumento está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y tiene la función de medir el nivel de desgaste profesional.

2.7 Análisis de datos

Para llevar a cabo este estudio se desarrollaron métodos estadísticos descriptivos. Todos los datos fueron llevados a Microsoft Excel y Word y a partir de ellos se confeccionaron las tablas y figuras, analizando la información en frecuencias absolutas y relativas. Las variables estudiadas fueron sexo, edad, estado civil, cargas familiares, años de servicio, trastornos de salud y las valoraciones que podrán ser indicios o alertas para identificar la presencia del Síndrome de Burnout de cada persona investigada.

2.8 Normas éticas

Para la ejecución de este trabajo de investigación se utilizó la aprobación de los profesionales de enfermería, a través del consentimiento informado (Anexo E) y se explicó que se realizaba de forma voluntaria. Además, se explicó que todos los datos obtenidos le pertenecen son a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas y solo serían usados de forma anónima en la presente investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Los resultados que se muestran a continuación sirven para analizar los factores estresantes para el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha.

En la Tabla 1, se muestran los resultados de tres de las dimensiones (género, descendencia familiar y años de servicio) y características sociodemográficas del personal. En cuanto al sexo, se evidenció que el 100% es del género femenino. En cuanto a las cargas familiares, el 80 % de las profesionales tienen de 1-4 hijos. Respecto a los años de trabajo en el servicio de neonatología, los datos permitieron determinar que el 64% del personal de enfermería presentó una antigüedad menor a 5 años, mientras que el 16 % se ubicó entre los 6 y 10 años de permanencia en el servicio y el 36,0 % tiene más de 11 años de antigüedad laboral.

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica

Dimensiones	Si	%
Género		
Femenino	25	100
Masculino	0	0,0
Descendencia familiar		
Sin hijos	5	20,0
De 1 – 4 hijos	20	80,0
Años de servicio		
1 a 5 años	16	64,0
6 a 10 años	4	16,0
Más de 11 años	9	36,0

Fuente: *encuesta sociodemográfica
Cuestionario modificado de Maslach Burnout Inventory

En lo relacionado a la edad, la Figura 1 muestra que los dos grupos etarios de mayor prevalecieron fueron el de 31- 40 años (32,0%) y 41- 50 años (28,0%), por lo que se determinó que el 60% de las enfermeras tienen edades entre 31 y 50 años. Solamente el 16% es mayor de 50 y el 24% está entre 20 y 30 años.

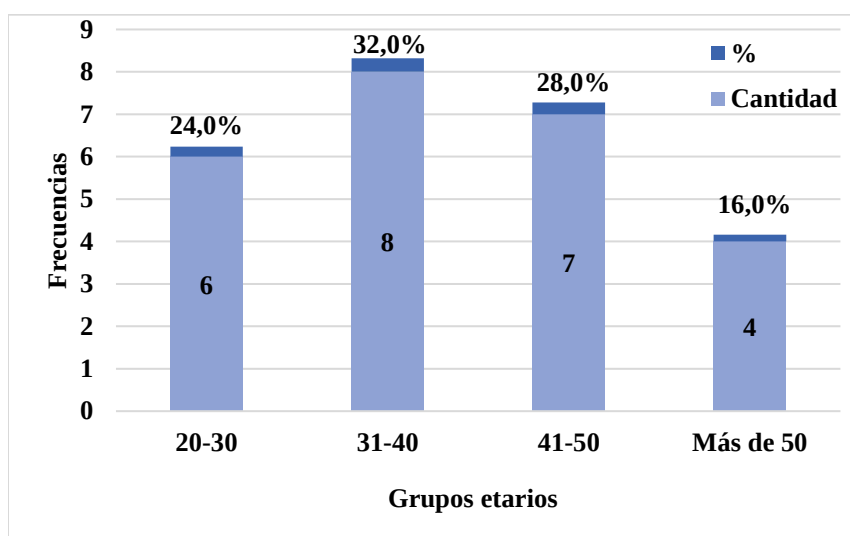


Figura 1. Grupos etarios de la muestra de estudio

Fuente: *encuesta aplicada.

Al hacer el análisis de la dimensión del estado civil, se observó en la Figura 2 que la variable estar soltera se encuentra con un 36%, seguido de unión libre con el 32%, estos datos son relevantes debido a que las profesionales además de mantener responsabilidad producto de su trabajo, también asumen sus roles en independencia y hogar.

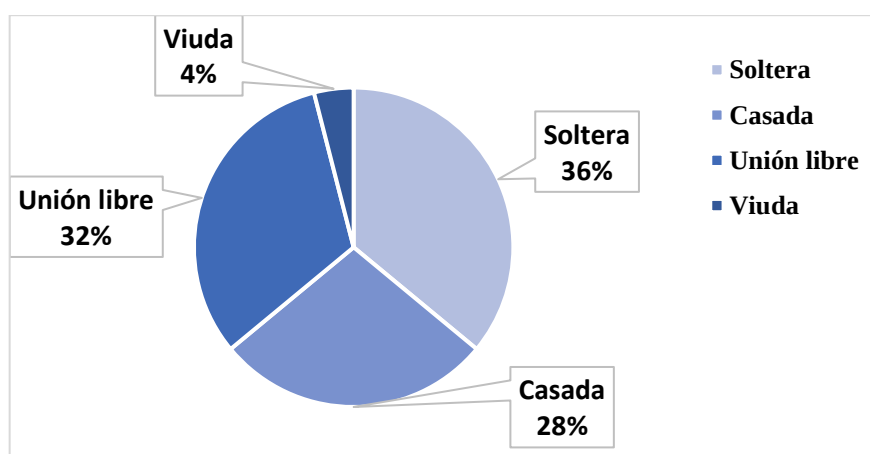


Figura 2. Estado civil de la muestra de estudio.

Fuente: encuesta aplicada.

La Tabla 2 presenta la frecuencia relativa de las causas que las enfermeras perciben como productoras de estrés laboral. Se puede apreciar que varias enfermeras reportaron que la atención a neonatos es de gran responsabilidad y eso las estresa en un 84%, seguido de un grupo que cree tener excesiva carga de trabajo con un 68%; siendo sucesivo el 64% que tiene preocupaciones por un posible despido y 16% se estresa por mala comunicación de las autoridades y supervisores. En el lado totalmente opuesto, el 100% de las enfermeras se sienten afectadas por el ritmo de trabajo acelerado y por considerar que los incentivos laborales están ausentes.

Tabla 2. *Causas del estrés laboral que influyen en el rendimiento profesional*

Causa	Cantidad	Frecuencia relativa
Mala comunicación con la jefatura y supervisores	4	16%
La atención a neonatos es de gran responsabilidad	21	84%
Cargas excesivas de trabajo	17	68%
Tensiones o fricciones con el equipo de trabajo	8	32%
Ritmo de trabajo acelerado	25	100
Preocupación por el despido	16	64%
Ausencia de incentivos laborales	25	100%

Fuente: *encuestas aplicadas.

Cuestionario modificado de Maslach Burnout Inventory

La Tabla 3 permite identificar, en frecuencias relativas, por presentarse más de una en cada enfermera, los trastornos o sintomatología asociable al estrés que se manifiestan en el personal de enfermería. En primer lugar, se encuentra la cefalea, con el 68 % y, consecutivamente, la mala alimentación con un 52%, seguido de la ansiedad con el 40 %, la depresión y el trastorno de sueño con un 36%, la irritabilidad 20,0% y la impaciencia, con el 16%.

Tabla 3. *Trastornos o sintomatología asociada al estrés*

Enfermedades o trastornos de salud	Si	%
Cefalea	17	68,0
Mala alimentación	13	52,0
Ansiedad	10	40,0
Depresión	9	36,0
Trastornos del sueño	9	36,0
Mialgias	7	28,0
Trastornos gastrointestinales	7	28,0
Irritabilidad	5	20,0
Impaciencia	4	16,0

Fuente: *encuesta sociodemográfica

Cuestionario modificado de Maslach Burnout Inventory

En la Tabla 4 se muestran los resultados sobre los indicios de la posible presencia del Síndrome de Burnout a partir de las dimensiones “realización personal”, “agotamiento emocional” y “la despersonalización” del profesional de enfermería en el servicio de neonatología. Se puede observar que, en cuanto a agotamiento emocional, el 16% se calificó en el nivel alto, dentro de la despersonalización solo el 20% se ubican en el nivel alto. En la realización personal, también 5 se auto evaluaron como bajo. La teoría plantea que las puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout, por lo que se infiere que el 80% de las enfermeras estudiadas no tienen indicios de estar atravesando por una situación complicada por el estrés, como lo es el Síndrome de Burnout.

Tabla 4. Indicios de la posible presencia del Síndrome de Burnout.

Dimensiones	n=25	%
Agotamiento emocional		
Bajo	12	48,0
Medio	9	36,0
Alto	4	16,0
Despersonalización		
Bajo	4	16,0
Medio	16	64,0
Alto	5	20,0
Realización personal		
Bajo	5	20
Medio	5	20
Alto	15	60

Fuente: Elaborada en base al cuestionario Maslach Burnout Inventory.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

En la caracterización de los sujetos evaluados en su totalidad son profesionales de la salud de sexo femenino, en lo referente al estado civil predomina en ellas estar solteras. De acuerdo con los años de servicio la mayoría tienen de 1 a 5 años de experiencia en neonatos y llevan más de 11 años rotando en los diferentes servicios del hospital, resultados que tienen similitud con la autora Medina E. (23) quien hace referencia en su investigación donde menciona a los factores demográficos asociados al estrés considerando las variables como edad, sexo, estado civil, tiempo de ejercicio de la profesión.

Mientras más años de trabajo se tienen, la experiencia acumulada ayuda a sobrellevar todo estado estresante. Las instituciones de salud deben ayudar a sus trabajadores dotándolos de estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes para prevenir las consecuencias que el estrés puede llegar a producirles, debido a que es una profesión dedicada al cuidado directo y permanente de los pacientes durante las veinticuatro horas del día.

En la investigación se determinó que las principales causas que las enfermeras perciben como productores de estrés laboral son la responsabilidad de atención a neonatos la excesiva carga de trabajo y horas extras, pero en primer lugar las enfermeras se sienten afectadas por el ritmo de trabajo acelerado con el que laboran y por considerar que los incentivos laborales están ausentes. En este sentido, hay coincidencia con Guerrero et al. (24) y Rivas et al. (23), quienes afirmaron que el estrés forma parte de la vida cotidiana del enfermero hasta el punto de considerarse como un malestar, que afecta tanto a la salud y bienestar personal como la laboral debido a la cantidad de estresores diarios para hacer frente a la frecuente toma de decisiones difíciles con implicaciones éticas y morales.

La valoración de los trastornos o sintomatología asociados al estrés que se manifiestan en el personal de enfermería se mostró en primer lugar la cefalea, seguida de mala alimentación, la ansiedad, depresión, el trastorno de sueño, las mialgias y los trastornos gastrointestinales y, en menor grado, la irritabilidad y la impaciencia, por lo cual estos datos guardan relación con el estudio de Vásquez et al. (28), quienes encontraron factores

estresantes como agotamiento, insomnio y sobrecarga laboral que traían como consecuencias mala alimentación, insomnio y caída del cabello.

Al constatar los indicios de la posible presencia del Síndrome de Burnout en la muestra estudiada, a partir de las dimensiones “realización personal”, “agotamiento emocional” y “la despersonalización”, se conoció que afortunadamente las enfermeras no parecen estar cercanas a una complicación tan seria, en este sentido, hay una similitud bastante cercana con el estudio de Chanduví et al. (26), donde el agotamiento emocional, al igual que la dimensión de despersonalización y realización personal obtuvieron un nivel medio de estrés.

Es importante entender que existen personas que son más vulnerables que otras a padecer estrés laboral, porque no poseen una fortaleza psicológica para afrontar los problemas, y cuando eso sucede se manifiestan problemas en el trabajo, en su rol como profesionales y hacia las personas con las que se relacionan, en especial con los usuarios. Todos estos problemas repercuten negativamente en las personas y en la organización para la cual se trabaja.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. La caracterización sociodemográfica de la muestra objeto de estudio del personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha demostró que el personal es del género femenino, predomina en ellas el estado civil solteras; sin embargo, los datos de las cargas familiares mostraron que tienen varios hijos.
2. En cuanto a la experiencia laboral, indica que más de la tercera parte de la muestra tiene experiencia suficiente en la atención de enfermería a neonatos y en el tipo de situaciones que allí se producen. Se considera que esa experiencia, junto a la prevalencia de los grupos etarios entre 31 a 50 años se convierten en elementos importantes a la hora de enfrentar la influencia de las situaciones estresantes.
3. La determinación de las causas de estrés laboral que presentan las enfermeras de esta muestra de estudio refleja en primer lugar, que se sienten afectadas por el ritmo de trabajo acelerado con el que se labora en el servicio de neonatología y por considerar que los incentivos o compensaciones están ausentes; pero también cómo dato relevante se encuentra que experimentan que hay mucha responsabilidad en la atención a neonatos, que se asocia a una excesiva carga laboral.
4. La identificación de los trastornos o sintomatología asociable al estrés que se manifiestan en las enfermeras mostró la existencia de cefalea, inadecuada alimentación, ansiedad, depresión y trastorno de sueño y, en porcentajes más bajos, las mialgias, los trastornos gastrointestinales, la irritabilidad y la impaciencia. Estas anomalías en la salud deben constituirse en una alerta, no solo para las enfermeras en sí, sino también para las autoridades del hospital.
5. Se pudo constatar que los indicios de la posible presencia del Síndrome de Burnout a partir de las dimensiones “realización personal”, “agotamiento emocional” y “la despersonalización”, evaluadas por el cuestionario Maslach Burnout Inventory, solo se manifiestan en cerca de la cuarta parte de la muestra, ya que las demás no parecen estar cercanas a una complicación tan seria como lo es el Síndrome de Burnout. De todas formas, la probabilidad se encuentra latente, puesto que todo el personal enfrenta

diversas situaciones estresantes y se demostró la presencia de sintomatología relevante al síndrome. La prevención en este caso es muy importante, ya que un diagnóstico precoz hará que la solución de las afectaciones de salud tenga intervención en un menor tiempo y disminuyan sus causas.

Se determinó que el personal de enfermería que trabaja en el servicio de neonatología del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha no presenta el Síndrome de Burnout.

RECOMENDACIONES

El análisis realizado en el presente estudio permite emitir las siguientes recomendaciones:

- a) A la Dirección Médica del Hospital General Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, para incentivar al personal de salud en sus actividades y funciones diarias, donde se desarrolle un ambiente laboral ameno, consiente de sus procesos, sin sobrecarga laboral y así poder evitar que tengan agotamiento emocional y despersonalización, al igual que realizar evaluaciones anuales con la utilización de la prueba de Maslach, para tener en cuenta si los porcentajes aquí detectados se han modificado.
- b) A Talento Humano a través de Salud Ocupacional y en coordinación con Docencia Hospitalaria socialicen los resultados y las recomendaciones de esta investigación, para que se promueva en todos los servicios hospitalarios la formación de grupos de consejerías y asesorías, que ayuden a liberar las tensiones que se dan cotidianamente en la relación enfermero-paciente y que, además, se pueda detectar de manera temprana la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de salud. De igual forma, integrar el programa de pausa activa en la institución y de esta manera reducir las actividades monótonas y repetitivas, para que el personal pueda evitar posibles efectos negativos como el estrés.
- d) A la Carrera de enfermería para que promueva en los estudiantes realizar próximas investigaciones sobre el estudio de estrés laboral en los diferentes servicios que oferta el Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. ¿Cómo define la OMS a la salud? [Online]; 2021. Acceso 15 de Diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.
2. Mansilla F. El estrés laboral y su prevención. [Online]; 2019. Acceso 15 de Diciembre de 2020. Disponible en: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>.
3. Paltán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte. 2019; 35(1). DOI: <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
4. Torres MD, Sánchez S, Salamanca AB. Enfermera con síndrome de burnout. Revista de enfermería docente. 2015; 104:39-43. Disponible en: <http://www.index-f.com/edocente/104pdf/10439.pdf>
5. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2022 Feb 19] ; 19(58): 59-63. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.
6. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm. glob. [Internet]. 2018 [citado 2022 Mar 27] ; 17(50): 304-324. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es. Epub 14-Dic-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
7. Regueiro A. ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? Universidad de Málaga; 15 Octubre 2015. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

8. Organización Mundial de la Salud. Organización Mundial de la Salud. [Online]; 2019. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/.
9. García-Moran M de C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 17 de febrero de 2016 [citado 11 de junio de 2022];0(019):11-0. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
10. Torrades S. Estrés y burnout definición y prevención. Offarm. 2017; 26(10). <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
11. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo; 18 Julio 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
12. Cándida J. Programa de psicoterapia cognitivo conductual en un grupo de 12 mujeres embarazadas de 20 a 35 años, que padecen de estrés Panamá; 2016. <http://up-rid.up.ac.pa/1352/>
13. Álvarez Jiménez GG. Estrés. [Online]; 2020. Acceso 18 de Enero de 2021. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7974>.
14. Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral? Salud Uninorte [Internet]. 2019;35(1):156-184. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>
15. Miller L, Dell A. Los distintos tipos de estrés. American Psychological Association; 25 Enero 2021. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=Es%20com%C3%BAn%20que%20las%20personas,irritabilidad%20se%20transmite%20como%20hostilidad>.
16. Fraga P. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enfermería Global. 2013; 12(31). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008

17. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista entorno, enero 2021, número 70, pp. 110- 120. Disponible en: <https://www.lamjol.info>
18. Hederich C, Caballero C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología. 2016; 9(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
19. Fidalgo M. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. NTP. 2016.
20. Arpita A. Síndrome de Burnout mediante la aplicación del cuestionario “Maslach Burnout Inventory” en internos de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” - Junio 2016. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
21. SENPLADES. Plan Nacional Para el Buen Vivir. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo; 20 enero 2017
22. Ministerio de Salud Pública. Cómo combatir el estrés laboral. 2014.
23. Barraza R. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enfermería universitaria. 2018; 15(2).
24. Medina E. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil 2017. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>
25. Guerrero N, Guevara R. Estrategias que permitan manejar el nivel de estrés laboral en el personal asistencial relacionado con la atención que se presta al usuario en el Hospital Marco Vinicio Iza de la Provincia de Sucumbíos en el periodo marzo-agosto 2018. Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2018.
26. Laje Olvera GI, Tigrero Reyes SM, Mite Menéndez JJ, Álvarez Toala IJ. Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. RECIMUNDO. [Internet]. 2022 [citado 2022 Dic 23]; 6(4): 507-516. DOI:10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.505-515

27. Chanduví Calderón RF, Barboza Becerra IY. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III (Tesis de Maestría). Chiclayo. 2019. Perú: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38050>
28. Martínez Martínez LM, Mejía Soria JL. Causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso Enfermero (Tesis de Grado). Universidad Estatal De Milagro. Facultad De Salud Y Servicios Sociales. 2021. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5474>
29. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El Estrés y el Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud [Internet]. 2022 [citado 19 de julio de 2022];2(2):51-9. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
30. Constitución de la República del Ecuador. Ecuador Saludable, Voy por tí – Base Legal. [Online]; 2016. Acceso 25 de Febrero de 2021. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>
31. Código del trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. [Online]; 2012. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

ANEXOS

Anexo A
Operacionalización de variables

Objetivo	Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Escalas	Técnica/ Instrumento
➤ Determinar las causas del estrés laboral que influyen en la práctica de enfermería.	Estrés laboral	Es la manifestación de conductas y reacciones hacia sí mismo y el entorno, relacionadas a las exigencias ocupacionales que afectan el bienestar físico y mental del trabajador.	Disminución de las respuestas emocionales	Escala Maslach Agotamiento emocional (AE): Preguntas: 1,2,3,6,8,13,14,16,20	Bajo 0 -18 Medio 19 – 26 Alto 27 – 54	Aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
			Despersonalización	Escala Maslach Despersonalización (DP): Preguntas: 5,10,11,15,22	Bajo 0 - 5 Medio 6 – 9 Alto 10 – 30	
			Realización personal	Escala Maslach Realización Personal (RP): Preguntas:4,7,9,12,17,18,19,21	Bajo 33 Medio 34 – 39 Alto 40	
	Factores de mayor y menor estrés	Son eventos o condiciones que pueden desencadenar	Corto plazo	➤ Preocupación ➤ Inseguridad ➤ Dificultad para decidir		Aplicación del cuestionario Maslach Burnout

estrés en el personal.		el estrés en el personal de enfermería a corto plazo o largo plazo.	Largo plazo	➤ Problemas gastrointestinales ➤ Depresión ➤ Ataque cardíaco		Inventory (MBI)
➤ Caracterizar sociodemográficamente a la población de estudio.	Características sociodemográficas	Conjunto de datos de naturaleza social que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones de su comportamiento.	Corto plazo	➤ Edad	✓ 23 a 27 años ✓ 28 a 32 años ✓ 33 a 37 años ✓ 38 a 42 años ✓ Más de 43	Aplicación del cuestionario sociodemográfico al personal de enfermería
				➤ Sexo	✓ Femenino ✓ Masculino	
				➤ Estado civil	✓ Soltero/a ✓ Casado/a ✓ Unión libre ✓ Viudo/a	
				➤ Cargas familiares	✓ Sin hijos ✓ De 1 – 4 hijos	
				➤ Años de servicio	✓ 1 a 5 años ✓ 6 a 10 años ✓ Más de 11 años	

Anexo B

Árbol del problema

CAUSAS

Complicaciones de neonatos
derivados de sucesos vitales

Manejo de la sobrecarga
laboral en la ejecución de los
cuidados a neonatos

Estresores del ambiente físico

PROBLEMA

Identificación de estrés laboral en el personal de
enfermería del servicio de neonatología del Hospital
Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha

Problemas de salud
emocionales o conductuales

Ausentismo laboral y déficit
del personal de enfermería en
la unidad de neonatología

CONSECUENCIAS

Déficit de la calidad de atención
del neonato en el cuidado
humano de enfermería.

Anexo C
Encuesta al personal de enfermería del Hospital Esmeraldas Sur Delfina
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS

Encuesta dirigida al personal de enfermería del Hospital Esmeraldas Sur Delfina
Torres de Concha.

OBJETIVO: Caracterizar al personal de enfermería que trabaja en el servicio de neonatología del Hospital Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha, identificando la sintomatología vinculada al estrés.

Las respuestas son de confidencialidad absoluta y sus resultados servirán sólo para fines académicos. Agradecemos su colaboración.

a.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Sexo:

Masculino ☐ Femenino ☐

Edad: 20- 30 años ☐ 31 a 40 años ☐ 41 a 50 años ☐ Más de 50 ☐

Estado civil:

Soltero/a ☐

Casado/a ☐

Unión libre ☐

Viudo/a ☐

Cargas familiares:

Sin hijos ☐

De 1 – 4 hijos ☐

Años de servicio:

1 a 5 años ☐

6 a 10 años ☐

Más de 11 años ☐

b.- SINTOMATOLOGÍA O TRASTORNOS DE SALUD

Escoja en los siguientes enunciados si tuvo o padece alguno de estos trastornos. Se puede elegir más de una respuesta.

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1. Cefalea | ☐ |
| 2. Mialgias | ☐ |
| 3. Trastornos del sueño | ☐ |
| 4. Trastornos gastrointestinales | ☐ |
| 5. Mala alimentación | ☐ |
| 6. Ansiedad | ☐ |
| 7. Irritabilidad | ☐ |
| 8. Depresión | ☐ |
| 9. Impaciencia | ☐ |

Anexo D

Cuestionario para detectar el Síndrome de Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento

Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

3: Unas pocas veces al mes

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días

INSTRUCCIÓN: Coloque la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo AE	
2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo AE	
3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar AE	
4.Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes RP	
5.Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales DP	
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo. AE	
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes. RP	
8.Siento que mi trabajo me está desgastando.AE	
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas. RP	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión. DP	
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente. DP	
12. Me siento muy activo. RP	
13.Me siento frustrado con mi trabajo.AE	
14.Creo que estoy trabajando demasiado.AE	
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes. DP	
16.Trabajar directamente con personas me produce estrés AE	

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

3: Unas pocas veces al mes 4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días

17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes RP	
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes. RP	
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión RP	
20. Me siento acabado AE	
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma RP	
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas DP	

0: Nunca
1: Pocas veces al año o menos
2: Una vez al mes o menos
3: Unas pocas veces al mes 4: Una vez a la semana
5: Pocas veces a la semana
6: Todos los días

AE: Agotamiento emocional

DP: Despersonalización

RP: Realización Personal

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo

dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor.

VALORES DE REFERENCIAS

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0-18	19-26	27-54
DESPERSONALIZACIÓN	0-5	6-9	10-30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34-39	40-56

Anexo E
Consentimiento Informado

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS

Fecha_____

Yo _____, No. _____. Certifico que he sido informado (a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que el estudiante_____ me ha invitado a participar; que actúo consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a éste procedimiento de forma activa. Soy conocedor (a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita. Que se respetara la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Firma del participante: _____