



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER

HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO.**

PERÍODO OCTUBRE 2023 FEBRERO 2024”

AUTORES:

ERICK ANDRES ROMERO MELENDEZ

GEOVANA MICHELLE VELOZ TRUJILLO

TUTORA:

DRA. GLADYS NARANJO. PHD.

GUARANDA – ECUADOR

OCTUBRE 2023 – FEBRERO 2024

AGRADECIMIENTO

Agradezco, a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme los conocimientos para mi crecimiento profesional. A mi tutora Lic. Gladys Naranjo por compartir sus conocimientos y guiarme en mi trabajo de investigación y a todas las personas que de una u otra manera me han ofrecido su apoyo a lo largo de este camino.

Geovana Michelle Veloz Trujillo

Agradecimiento total a mis padres por todo el apoyo que me brindaron ese apoyo incondicional en todo este proceso para poder cumplir mis objetivos académicos y nunca me abandonaron frente a las adversidades, a mi tutora Lic. Gladys Naranjo quien me guió en todo este tiempo de trabajo de titulación, a mis seres queridos que estuvieron pendiente de cada paso que daba, a mis docentes que han sido parte de este camino universitario y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí.

Erick Andrés Romero Meléndez

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, por su trabajo y sacrificio en todos estos años, quienes han sido el pilar fundamental del inicio de mi carrera profesional y culminación de la misma, a las personas que me brindaron su apoyo incondicional, las cuales siempre estuvieron presentes, y que supieron apoyarme en los momentos difíciles de mi vida.

Geovana Michelle Veloz Trujillo

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre que está conmigo siempre hace un esfuerzo para ayudarme a salir adelante, mi familia que me apoyaron tanto económicamente como emocionalmente, a mis amigos que estuvieron en las buenas y aun mas en las malas.

Erick Andrés Romero Meléndez

**CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO
EMITIDO POR EL TUTOR**

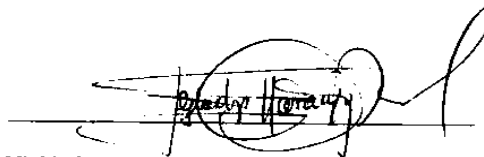
x

**CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO
INVESTIGATIVO EMITIDO POR EL TUTOR**

La suscrita Lic. Gladys Naranjo, Tutora del proyecto investigativo, como modalidad de titulacion.

CERTIFICA

Que el proyecto investigativo como requisito para la titulacion de grado, con el tema: "Niveles de stress asociado al rendimiento laboral en profesionales de enfermería, Hospital Alfredo Noboa Montenegro", realizado por los estudiantes Romero Melendez Erick Andres y Veloz Trujillo Geovana Michelle, quienes han cumplido con los lineamientos metodologicos contemplados en la unidad de titulacion de la carrera de enfermeria, para ser sometido a revision y calificacion por los miembros del tribunal nombrado por el consejo directivo de la facultad y posteriormente a la sustentacion publica respectiva.



LIC. NARANJO CHAVEZ GLADYS MAGDALENA

TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE DERECHOS DE AUTOR

UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo/hosotros Romero Melendez Erick Andres y Veloz Trujillo Geovana Michelle portador/res de la Cédula de Identidad No 0202234613 y 0250185691 en calidad de autor/res y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Niveles de stress asociado al rendimiento laboral en profesionales de enfermería. Hospital Alfredo Noboa Montenegro. período octubre 2023 febrero 2024, modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Romero Melendez Erick Andres

Veloz Trujillo Geovana Michelle

TÍTULO

NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA
MONTENEGRO. PERÍODO OCTUBRE 2023 - FEBRERO 2024

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO EMITIDO POR EL TUTOR	iv
CERTIFICADO DE DERECHOS DE AUTOR.....	v
TÍTULO	vi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	5
1. EL PROBLEMA.....	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Formulación del problema.....	8
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	8
1.5. Limitaciones	10
CAPÍTULO II	11
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11

2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1.	Estrés	14
2.2.2.	Factores de riesgo del estrés	15
2.2.3.	Tipos de estrés según su nivel	18
2.2.4.	Estrés laboral	19
2.2.5.	Estrés laboral en profesionales de salud.....	19
2.2.5.1.	Causas del Estrés Laboral en Profesionales de Salud	20
2.2.5.2.	Consecuencias del Estrés Laboral en Profesionales de Salud.....	21
2.2.5.3.	Sintomatología del estrés en profesionales de salud	21
2.2.5.4.	Manejo del Estrés Laboral en Profesionales de Salud	23
2.2.6.	Síndrome de Burnout	24
2.2.7.	Cuestionario de Maslach	25
2.2.8.	Estrés laboral y el desempeño laboral	26
2.2.9.	Hospital Alfredo Noboa Montenegro	27
2.3.	Definición de términos	28
2.4.	Sistema de variables	28
2.5.	Operacionalización de las variables	29
CAPÍTULO III.....		35
3.	MARCO METODOLÓGICO	35
3.2.	Nivel de investigación	35
3.1.1.	Enfoque cuantitativo.....	35

3.1.2.	Tipo correlacional.....	35
3.2.	Diseño.....	36
3.2.1.	De campo.....	36
3.2.2.	Transversal.....	36
3.2.3.	No experimental.....	36
3.3.	Población y muestra.....	37
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	38
CAPÍTULO IV.....		39
4.	RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS DE ESTUDIO	39
39		
4.1.	Resultados del objetivo 1.....	39
4.2.	Resultados del objetivo 2.....	46
4.3.	Resultados del objetivo 3.....	51
CAPÍTULO V.....		91
5.	MARCO ADMINISTRATIVO.....	91
5.1.	Recursos Humanos.....	91
5.2.	Institucionales.....	91
5.3.	Materiales.....	91
5.4.	Tecnológicos.....	91
5.5.	Presupuesto.....	92
5.6.	Cronograma.....	93

CAPÍTULO VI.....	94
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
6.1. Conclusiones.....	94
6.2. Recomendaciones	96
Bibliografía.....	97
ANEXOS.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Cansancio emocional.....	39
Tabla 2. Nivel de estrés en la dimensión cansancio emocional	40
Tabla 3. Despersonalización.....	41
Tabla 4. Nivel de estrés en la dimensión despersonalización	42
Tabla 5. Realización personal	43
Tabla 6. Nivel de estrés en la dimensión realización personal.....	44
Tabla 7. Presencia de Burnout.....	45
Tabla 8. Eficacia laboral.....	46
Tabla 9. Relaciones interpersonales	47
Tabla 10. Adaptación	48
Tabla 11. Rendimiento laboral	49
Tabla 13. Resultados obtenidos según los objetivos	88

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el período de octubre 2023 a febrero 2024. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional para examinar esta relación. Se llevó a cabo un estudio de campo transversal y no experimental en el que se recopilaron datos directamente del entorno laboral de los participantes. La población objeto de estudio incluyó a los 96 profesionales de enfermería del hospital durante el período mencionado. Debido al tamaño de la población, no se aplicó ningún tipo de muestreo y se trabajó con la totalidad de los individuos que aceptaron participar voluntariamente. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario diseñado para medir el rendimiento laboral y el cuestionario de Burnout de Maslach para evaluar el estrés laboral. Los resultados obtenidos revelaron una situación preocupante con respecto al nivel de estrés laboral entre los profesionales de enfermería. Un alto porcentaje experimentó síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, indicando la presencia de un prevalente síndrome de burnout. Además, se identificaron factores contextuales y laborales que influyeron en los niveles de estrés, como la eficacia laboral, las relaciones interpersonales y la adaptación. Se elaboró una guía educativa para el manejo del estrés dirigida específicamente a los profesionales de enfermería del hospital. Esta guía se desarrolló con el propósito de proporcionar herramientas y estrategias para enfrentar el estrés laboral de manera efectiva, con el fin de mejorar el bienestar personal de los profesionales y la calidad de la atención al paciente.

Palabras clave: Enfermería, Estrés laboral, Rendimiento Laboral, Guía educativa

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between stress levels and job performance among nursing professionals at Hospital Alfredo Noboa Montenegro during the period from October 2023 to February 2024. A quantitative methodology with a correlational approach was employed to examine this relationship. A cross-sectional and non-experimental field study was conducted, collecting data directly from the participants' work environment. The study population included the 96 nursing professionals at the hospital during the specified period. Due to the population size, no sampling was applied, and the entire population of individuals who voluntarily agreed to participate was included. Two instruments were used for data collection: a questionnaire designed to measure job performance and the Maslach Burnout Inventory questionnaire to assess work-related stress. The results revealed a concerning situation regarding the level of work-related stress among nursing professionals. A high percentage experienced symptoms of emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment, indicating the presence of a prevalent burnout syndrome. Additionally, contextual and work-related factors influencing stress levels, such as work effectiveness, interpersonal relationships, and adaptation, were identified. An educational guide for stress management was developed specifically for nursing professionals at the hospital. This guide was created to provide tools and strategies to effectively address work-related stress, aiming to improve the personal well-being of professionals and the quality of patient care.

Keywords: Nursing, Work-related Stress, Job Performance, Educational Guide

INTRODUCCIÓN

La problemática del estrés laboral entre los profesionales de enfermería es una preocupación creciente a nivel mundial, con consecuencias significativas tanto para el personal de salud como para la calidad de la atención médica brindada. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre el 20% y el 50% de los trabajadores experimentan niveles de estrés relacionados con el entorno laboral, y esta cifra se incrementa en el ámbito de la salud, especialmente durante eventos como la pandemia. En este contexto, se evidencia que el estrés es un factor relevante que impacta negativamente en el bienestar físico, mental y emocional de los profesionales de enfermería (OMS, 2023).

En España y Latinoamérica, las estadísticas muestran altos índices de estrés entre el personal de enfermería, siendo Argentina, Colombia y Ecuador algunos de los países con tasas preocupantes. Estudios realizados en diferentes regiones de estos países revelan cifras alarmantes, con una prevalencia de estrés que supera el 65% en algunos casos (Vásquez y González, 2020). Estos datos subrayan la urgencia de abordar esta problemática y desarrollar estrategias efectivas para mitigar el impacto del estrés en los profesionales de enfermería.

La naturaleza misma del trabajo en enfermería implica enfrentarse a situaciones estresantes y de alta presión. Los profesionales de enfermería se encuentran constantemente expuestos a un flujo intenso de pacientes, cada uno con necesidades y condiciones de salud únicas, lo que genera una carga laboral significativa. Además, el ambiente hospitalario puede ser caótico y dinámico, con situaciones imprevistas y emergencias médicas que requieren respuestas rápidas y decisiones cruciales (Armon-Páges et al., 2023).

La exposición frecuente a situaciones emocionalmente desafiantes, como enfermedades graves y muerte de pacientes, también contribuye al estrés en los profesionales de enfermería. Esta conexión emocional con los pacientes y el sufrimiento presenciado pueden generar un desgaste emocional considerable. A esto se suma la falta de recursos adecuados y el personal insuficiente, lo que aumenta la presión sobre los profesionales de enfermería y contribuye a niveles más altos de ansiedad (Ramírez, 2023).

La presente investigación surge como respuesta a la necesidad de abordar el estrés en los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro en Guaranda. Se plantea comprender cómo se manifiestan y varían los niveles de estrés en diferentes áreas del hospital, con el objetivo de desarrollar estrategias efectivas para su prevención y manejo. Esto es esencial para mejorar la calidad de vida laboral, promover el bienestar emocional y garantizar una atención de calidad para los pacientes atendidos en el hospital.

La relevancia de esta investigación radica en su potencial para mejorar tanto el bienestar de los profesionales de enfermería como la calidad de la atención médica brindada en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Al comprender los factores subyacentes al estrés en este contexto específico, será posible diseñar intervenciones y programas de apoyo adaptados a las necesidades de cada área, lo que beneficiará tanto al personal de enfermería como a los pacientes atendidos en el hospital. Además, esta investigación contribuirá al conocimiento científico en el campo de la salud ocupacional y la salud mental de los profesionales de enfermería, proporcionando información relevante para futuros estudios y prácticas clínicas.

Para la ejecución de la presente investigación se realizaron de forma secuencial los siguientes capítulos:

El **Capítulo I** se enfoca en abordar la problemática del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. En primer lugar, se plantea la situación actual del problema, destacando la alta prevalencia de estrés en este colectivo, así como sus posibles repercusiones en el bienestar personal y la calidad de la atención brindada. Se formula el problema de investigación, centrándose en comprender cómo afectan los niveles de estrés al rendimiento laboral de estos profesionales durante un período específico. Se establecen tanto el objetivo general como los objetivos específicos del estudio, que buscan identificar el nivel de estrés, examinar los factores asociados y elaborar una guía educativa para su manejo. Además, se justifica la relevancia de esta investigación, destacando la necesidad de abordar el estrés laboral en enfermería y sus implicaciones para el bienestar tanto del personal como de los pacientes. Por último, se mencionan las posibles limitaciones del estudio, reconociendo las restricciones y desafíos que podrían influir en los resultados obtenidos.

El **Capítulo II** se enfoca en el desarrollo del marco teórico para la comprensión las variables de estudio tales como el estrés laboral en profesionales de enfermería. Además, se presentan los antecedentes de la investigación. Luego, se abordan las bases teóricas del estrés, incluyendo su definición, factores de riesgo, sintomatología y tipos según su nivel. Se profundiza en el estrés laboral, explorando sus causas, síntomas, consecuencias y estrategias de manejo, con especial énfasis en el contexto de la salud. Además, se presenta información sobre el síndrome de burnout, el cuestionario de Maslach y la relación entre estrés laboral y desempeño laboral. Se incluyen también definiciones de términos relevantes, el sistema de variables y la operacionalización de las mismas para el estudio.

El **Capítulo III** describe la metodología empleada en la investigación. Se especifica el nivel de investigación, que corresponde a un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de campo, transversal y no experimental. Se detalla la población y muestra seleccionada, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. Además, se describen las técnicas de procesamiento y análisis de datos que se aplicarán para examinar los resultados obtenidos.

En el **Capítulo IV** se presentan los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos de investigación planteados. Se detallan los hallazgos del objetivo 1, que se centra en identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería de diferentes áreas del hospital durante un período específico. Luego, se exponen los resultados del objetivo 2, que busca examinar los factores contextuales y laborales asociados a los niveles de estrés en cada área. Por último, se presentan los resultados del objetivo 3, que consiste en la elaboración de una guía educativa para el manejo del estrés dirigida a estos profesionales.

El **Capítulo V** aborda el marco administrativo del estudio, incluyendo aspectos relacionados con los recursos necesarios, el presupuesto asignado y el cronograma de actividades previsto para llevar a cabo la investigación de manera eficiente y efectiva.

En el **Capítulo VI** se presentan las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos en la investigación. Se resumen los hallazgos más relevantes y se extraen implicaciones prácticas y teóricas. Además, se formulan recomendaciones basadas en estos hallazgos, dirigidas tanto a profesionales de enfermería como a instituciones de salud, con el objetivo de mejorar el manejo del estrés laboral y promover el bienestar en este colectivo.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

A nivel mundial la Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que entre un 20 a un 50% de los trabajadores experimenta un nivel de estrés como consecuencia de la presión del ambiente laboral relacionado con el desempeño de tareas rutinarias, exceso de carga laboral y horas de trabajo, lo que genera en el trabajador sentimientos de frustración e impotencia (Organización Mundial de la Salud, 2023). Por otra parte, ha indicado que entre el 25 y 33% de los trabajadores de la salud que realizan sus labores en terapia intensiva padecen de estrés crónico y durante la pandemia estas cifras superaron el 51% de médicos y enfermeros con estrés laboral (Organización Mundial de la Salud, 2022)

En España el 44,1% de los profesionales de enfermería se quejan de sufrir de estrés, mientras que a nivel de Latinoamérica, estudios realizados señalan que del país con mayor índice de estrés en el personal de enfermería es Argentina con una prevalencia del 65% en la región capital, en Colombia cerca del 33,97% de los profesionales de enfermería presentan síntomas de estrés y en Ecuador los niveles de estrés son altos, como lo resalta un estudio desarrollado en Cuenca que indicó que el 88% de la enfermeras presentaban estrés moderado y el 6% leve, igualmente otro estudio realizado en Esmeraldas señaló que el 88,33% del personal de enfermería presentaba estrés (Vásquez y González, 2020). A este respecto el estudio desarrollado en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda por (Inca y Lucio, 2023) con 50 internos de enfermería determinó que alrededor del 82% presentó un nivel de estrés laboral por la carga del trabajo, por la muerte y sufrimiento; por falta de apoyo y alrededor del 90% presento estrés físico, psicológico, social y laboral .

En base a lo anterior se puede considerar al estrés como una problemática significativa que afecta a los profesionales de enfermería que trabajan en ambientes hospitalarios (Vela, 2023). Estos profesionales se enfrentan a una serie de desafíos y demandas que pueden generar niveles elevados de ansiedad, lo cual tiene un impacto negativo en su bienestar físico, mental y emocional, además en su gestión profesional afecta la calidad de atención y el rendimiento profesional (Cárdenas, 2023).

Por otra parte, la naturaleza misma del trabajo en enfermería implica enfrentarse a situaciones estresantes y de alta presión (Armon-Páges et al., 2023). Por lo que los profesionales de enfermería deben lidiar con un flujo constante de pacientes, cada uno con sus propias necesidades y condiciones de salud, lo que implica una carga de trabajo intensa y demandante. Además, el ambiente hospitalario puede ser caótico y dinámico, con situaciones imprevistas y emergencias médicas que requieren respuestas rápidas y decisiones cruciales (Gordillo, 2023).

La exposición frecuente a situaciones emocionalmente desafiantes, como enfermedades graves, dolor, sufrimiento y muerte de los pacientes, también contribuye a la ansiedad en los profesionales de enfermería. La conexión emocional con los pacientes y sus familias, así como el hecho de ser testigos de situaciones difíciles, puede generar un desgaste emocional considerable y aumentar la carga de ansiedad (Ramírez, 2023).

Igualmente, la falta de recursos adecuados y el personal insuficiente son desafíos comunes en muchos entornos hospitalarios. La escasez de tiempo, la presión por cumplir con los estándares de calidad y la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas también pueden contribuir a niveles más altos de ansiedad en los profesionales de enfermería.

El estrés en los profesionales de enfermería puede tener consecuencias negativas tanto para ellos como para la calidad de la atención médica brindada. Los altos niveles de

estrés pueden llevar al agotamiento, el estrés crónico, el deterioro del rendimiento laboral y la disminución de la calidad de vida. Además, el estrés puede afectar la capacidad de los profesionales de enfermería para brindar cuidados óptimos y compasivos a los pacientes, lo que puede comprometer la seguridad y el bienestar de estos últimos.

El estrés en los profesionales de enfermería en ambientes hospitalarios es un problema importante que requiere atención y abordaje (Calderón, 2023). Es esencial implementar estrategias efectivas de apoyo, como la promoción del autocuidado, el acceso a recursos de salud mental, la capacitación en manejo del estrés y la mejora de las condiciones laborales, a fin de reducir la ansiedad y promover el bienestar de los profesionales de enfermería, así como asegurar una atención de calidad para los pacientes.

En el contexto específico del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, una institución reconocida por su excelencia y compromiso con la atención médica es esencial comprender cómo se manifiesta y varía el nivel de estrés en los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en distintas áreas del hospital. Cada área, como la unidad de cuidados intermedios, la sala de emergencia, la pediatría o la atención ambulatoria, puede presentar características y dinámicas laborales únicas que podrían influir en los niveles de ansiedad experimentados por los profesionales de enfermería.

Es importante comprender cómo estos factores pueden influir en los niveles de estrés en cada área del hospital, ya que esto permitirá desarrollar estrategias de intervención y apoyo más precisas y efectivas. Los resultados obtenidos en este estudio podrán ser utilizados para implementar medidas concretas destinadas a mejorar la calidad de vida laboral, promover el bienestar emocional y garantizar una atención de calidad por parte de los profesionales de enfermería en cada área específica del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Esto no solo beneficiará a los profesionales de enfermería, sino que

también tendrá un impacto positivo en la calidad de atención y experiencia de los pacientes atendidos en el hospital.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo afectan los niveles de estrés al rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el período octubre 2023 a febrero 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el período octubre 2023 a febrero 2024

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería de las distintas áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el periodo de octubre a febrero de 2024, utilizando herramientas y escalas validadas para la evaluación del estrés.
- Examinar los factores contextuales y laborales que están asociados a los niveles de estrés en los profesionales de enfermería en cada área del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.
- Elaborar una guía educativa para el manejo de estrés para los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación surge en respuesta a la evidente necesidad de abordar la problemática del estrés en los profesionales de enfermería que laboran en ambientes hospitalarios. Dicha necesidad se fundamenta en la amplia presencia de estrés en este colectivo, lo cual afecta su bienestar y puede comprometer la calidad de la atención

brindada. Por lo tanto, resulta crucial comprender en profundidad los factores subyacentes al estrés en este contexto y desarrollar estrategias efectivas para su prevención y manejo.

La importancia de este estudio radica en su potencial para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los profesionales de enfermería en ambientes hospitalarios. Al obtener una comprensión más profunda de los factores que contribuyen al estrés en este grupo, se podrán desarrollar intervenciones más efectivas y adaptadas a sus necesidades específicas. Además, la reducción del estrés en los profesionales de enfermería puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención, al promover un ambiente laboral saludable, reducir el riesgo de errores y fomentar la empatía y el cuidado óptimo hacia los pacientes.

Este estudio es pertinente en el contexto actual, donde se reconoce la importancia del bienestar de los profesionales de enfermería en la prestación de servicios de atención médica. Al abordar los desafíos emocionales y psicológicos a los que se enfrentan, se busca brindar una respuesta adecuada a las necesidades de este colectivo. La investigación del estrés en profesionales de enfermería en un entorno hospitalario específico, como el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, proporcionará información pertinente y contextualizada para comprender mejor la situación y plantear soluciones efectivas.

Esta investigación contribuirá al conocimiento científico y empírico en el campo de la salud ocupacional y la salud mental de los profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos permitirán identificar y analizar los factores específicos que influyen en los niveles de estrés en distintas áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Esto aportará información relevante para el diseño e implementación de intervenciones y programas de apoyo adaptados a cada área, con el objetivo de reducir el estrés y mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería. Además, los hallazgos podrán servir de

base para futuras investigaciones y enriquecer el cuerpo de conocimiento existente en este campo.

Se espera contar con la factibilidad de realizar el proyecto de investigación en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, dando apertura para la aplicación de los instrumentos en las distintas áreas, con el fin de conocer la situación actual a nivel de estrés en los profesionales de enfermería.

Los principales beneficiarios de esta investigación son los profesionales de enfermería que laboran en diferentes áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Los resultados obtenidos permitirán desarrollar intervenciones y programas de apoyo específicos, adaptados a las necesidades y desafíos de cada área, con el fin de reducir el estrés y mejorar su bienestar. Adicionalmente, los pacientes también se beneficiarán de manera indirecta, ya que una disminución en los niveles de estrés de los profesionales de enfermería puede promover una atención de calidad, empática y centrada en el paciente.

1.5.Limitaciones

Como limitaciones se identificaron los siguientes aspectos:

- Localizar a las enfermeras profesionales para la obtención de datos debido a los horarios de trabajo rotativo.
- Obtener el permiso para ingresar al hospital para encuestar a las profesionales de enfermería.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

En México (Fernández et al., 2019) publicaron un artículo de un estudio observacional sobre “Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería” con el objetivo de “Determinar los factores asociados con el estrés-ansiedad y depresión en el personal de enfermería con variables personales y laborales”. Para obtener información aplicaron un cuestionario a 106 enfermeras, encontrando que la mayoría eran mujeres; el 40% presento depresión moderada; el 22% grave, además manifestaron experimentar sobrecargo de trabajo, miedo equivocarse, conocimiento insuficiente y problemas con los jefes y colegas. Concluyendo que el estrés puede ser causado por el ambiente de trabajo y está relacionado con la ansiedad y la depresión.

En Perú (Barboza, 2019) tituló su tesis de Magister “Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019”. La investigación cuantitativa la realizó con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público Nivel III. Chiclayo 2019” y seleccionó a 45 profesionales de enfermería para responder dos cuestionarios para medir el nivel de estrés y determinar los estresores, encontrando que el 77,8% presentó un nivel de estrés laboral medio; el 17,8% alto y el 4,4% bajo y entre los estresores determinó que eran un 80% consideró las relaciones laborales; el 73,3% las exigencias y la presión y el 64,4% los factores ambientales. En conclusión, la mayoría del personal de enfermería presentó un nivel medio de estrés y el mayor estresor fueron los laborales.

Igualmente en Perú, la investigación de tipo cuantitativa de (Ramos y Contreras, 2023) sobre el “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área Covid-19 del Centro de Salud Dr. Carlos Alfredo Ayestas la Torre, Abancay 2021” desarrollada con el objetivo de “analizar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área Covid-19 del Centro de Salud Dr. Carlos Alfredo Ayestas la Torre, Abancay 2021” contó con la participación de 40 profesionales de enfermería, quienes respondieron una encuesta, la cual arrojó que del 57,5% que tiene un nivel de estrés alto, el 65,7% tiene un buen desempeño laboral, el 31,5% tiene un desempeño regular y el 2,9% malo; el 71,4% tiene buena capacidad funcional, el 25,7% regular y el 2,9% mala. Resultados que indican que existe una relación significativa fuerte entre el nivel de estrés y el desempeño laboral y la capacidad funcional.

Antecedentes Nacionales

En Manta, (Betancourt et al., 2020) publicaron un estudio observacional sobre “Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19” con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de COVID 19” encuestaron a 14 profesionales de enfermería, 8 internos y 2 auxiliares, determinando que el 42% presentaba estrés por las interrupciones de su desempeño; el 71% por falta de tiempo y por estar presente en la muerte el paciente; el 54% por exceso de trabajo; el 42% por lo doloroso de la situación. Concluyendo que los factores que generan el estrés de los profesionales de la salud están asociados principalmente a la falta de tiempo, la interrupción del trabajo, la muerte y sufrimiento del paciente.

Por su parte, (González, 2021) en Santa Elena desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo de tipo trasversal para investigar los “Factores de estrés laboral asociados al

cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020” por lo que se planteó como objetivo “determinar los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020”. Con el apoyo de 75 licenciados en enfermería y la aplicación de una encuesta, que arrojó entre sus resultados que el 54,7% de los licenciados tienen un nivel de estrés elevado y el 38,7% un nivel medio, además el 49,3% presentan nivel de estrés alto por el clima organizacional: el 46,7% por la estructura organizacional; el 50, / por la falta de cohesión; el 52% tiene un nivel de desempeño bajo; el 53,3% tiene un nivel bajo de cumplimiento de sus funciones y el 53,3% en gestión. Concluyendo que casi el 100% de los licenciados tiene un nivel alto de estrés y existe una relación significativa inversa entre el nivel de estrés y desempeño, el cumplimiento y la gestión.

Antecedentes Locales

Considerando que el Síndrome de Burnout está altamente relacionado con los niveles del estrés, se consideró como antecedente local la investigación desarrollada en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de Guaranda por (Días et al., 2022) donde desarrollaron un estudio descriptivo sobre el “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19” con el objetivo de “contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19”. Para recolectar información encuestaron a 80 profesionales de la salud de la UCI del Hospital, quienes informaron que el 21% tenía un nivel alto de agotamiento emocional; el 64% un nivel medio; el 66% un nivel alto de estrés en su mayoría hombres; el 53,8% presentaba un nivel alto del síndrome; el 88% tenía un nivel alto de desempeño laboral. Determinando que existe una relación significativa entre el síndrome y el desempeño laboral, pues la mayoría de los profesionales de salud presentan agotamiento emocional, sensación de insuficiencia y desapego al trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

El estrés es una respuesta natural del cuerpo a situaciones que se perciben como amenazas o desafíos. Se trata de un proceso complejo que involucra aspectos físicos, mentales y emocionales. En términos científicos, el estrés es la reacción del organismo ante un estado de preocupación o angustia o cualquier cambio que requiera una respuesta o ajuste. Esta reacción puede ser provocada por diversos factores, conocidos como estresores, que pueden ser externos (como problemas en el trabajo, conflictos familiares, desafíos económicos) o internos (como enfermedades, preocupaciones personales, expectativas de uno mismo) (Organización Mundial de la Salud, 2023).

La palabra estrés se deriva del latín *stringere* cuyo significado es provocar tensión, siendo usada por primera vez en el siglo XIV, siendo un estado involuntario propio de organismos vivos. Desde el punto de vista biológico, el estrés activa una serie de mecanismos en el cuerpo. Cuando una persona se enfrenta a una situación estresante, su cuerpo libera hormonas como el cortisol y la adrenalina, preparando al organismo para la acción, en lo que comúnmente se conoce como la respuesta de "lucha o huida". Esta respuesta incluye aumentos en la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la liberación de energía, preparando al cuerpo para responder al desafío (Lagos, 2022).

A nivel psicológico, el estrés puede afectar el estado de ánimo, la capacidad de concentración y la calidad del sueño, entre otros aspectos. Aunque una cierta cantidad de estrés puede ser beneficiosa y actuar como un motivador para enfrentar desafíos y resolver problemas, el estrés crónico o prolongado puede tener efectos negativos en la salud física y mental. Esto puede incluir problemas como ansiedad, depresión, trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares y una disminución en el sistema inmunológico (Russo, 2023).

Cuando el cuerpo se enfrenta a un estresor, desencadena una respuesta de "lucha o huida" mediante la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina. Estas hormonas provocan cambios fisiológicos tales como aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial, tensión muscular, dilatación de las pupilas, sudoración y aumento de la glucosa en sangre. Aunque el estrés agudo puede ser beneficioso en ciertas circunstancias, el estrés crónico puede tener efectos adversos para la salud. Esto se refleja en problemas tanto mentales, como ansiedad, depresión, irritabilidad y dificultades de concentración y memoria, así como en la salud física, con enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos digestivos, debilitamiento del sistema inmunológico, dolores de cabeza y fatiga crónica. Además, el estrés crónico puede influir negativamente en el comportamiento, aumentando el consumo de alcohol y tabaco, promoviendo una alimentación poco saludable, fomentando conductas adictivas y dificultando la capacidad de mantener relaciones interpersonales saludables (Russo, 2023).

En base a lo anterior se puede resumir que el estrés es una respuesta multifacética del organismo a desafíos o amenazas percibidas, que involucra reacciones físicas, emocionales y psicológicas. Su manejo adecuado es fundamental para mantener un buen estado de salud y bienestar general.

2.2.2. Factores de riesgo del estrés

Los factores de riesgo del estrés son variables o circunstancias que aumentan la probabilidad de que una persona experimente estrés o que el estrés tenga un impacto negativo en su salud y bienestar. Estos factores pueden ser internos (relacionados con características personales) o externos (relacionados con el entorno). Los principales factores de riesgo incluyen:

Factores Ambientales

- Ruido y contaminación: ambientes ruidosos o contaminados con malos olores pueden aumentar los niveles de estrés.
- Cambios climáticos o ambientales: condiciones climáticas extremas o cambios abruptos en el entorno pueden ser estresantes (Blanco et al., 2020)

Factores sociales y familiares

- Problemas familiares: conflictos con la pareja, problemas con los hijos o otros familiares.
- Aislamiento social: la falta de una red de apoyo social puede aumentar el estrés.
- Presiones sociales: expectativas sociales o presiones para cumplir con ciertos estándares o roles (Acebo y Samada, 2020).

Factores Laborales y Académicos

- Carga de trabajo: trabajo excesivo o plazos ajustados.
- Ambiente laboral conflictivo: problemas con colegas o supervisores.
- Inseguridad laboral: temor a perder el empleo o inestabilidad laboral.
- Presión académica: exámenes, carga de tareas y expectativas de rendimiento en el entorno educativo (Farías et al., 2021).

Factores Económicos

- Problemas financieros: deudas, dificultades para cubrir gastos básicos o incertidumbre económica.
- Bajo salario
- Pérdida de empleo (Trujillo et al., 2021).

Factores biológicos

- Estado de salud física: enfermedades crónicas o agudas

- Edad, sexo
- Antecedentes familiares de enfermedades potencialmente mortales o incapacitantes
- Accidentes incapacitantes (Bautista y Rodríguez, 2021)

Factores Psicológicos

- Ansiedad y depresión: trastornos mentales pueden aumentar la susceptibilidad al estrés.
- Traumas pasados: experiencias traumáticas pasadas pueden influir en cómo una persona reacciona a situaciones estresantes
- Historial de salud mental: personas con antecedentes de trastornos mentales como ansiedad o depresión pueden ser más susceptibles al estrés.
- Características de personalidad: individuos perfeccionistas, con tendencia a preocuparse o con baja autoestima pueden enfrentar mayores niveles de estrés.
- Habilidades de manejo del estrés: falta de estrategias efectivas para manejar el estrés (Bautista y Rodríguez, 2021) .

Es importante notar que lo que es estresante para una persona puede no serlo para otra. La percepción individual y la capacidad de manejo del estrés juegan un papel crucial en cómo el estrés afecta a cada individuo. Además, una combinación de varios factores a menudo contribuye a aumentar los niveles de estrés. La identificación y el manejo adecuado de estas causas son clave para reducir sus efectos negativos en la salud y el bienestar. A menudo, es la combinación de varios factores de riesgo lo que conduce a niveles elevados de estrés, por lo que la identificación y el manejo de estos factores son clave para prevenir o reducir el impacto negativo del estrés en la salud y el bienestar general.

2.2.3. Tipos de estrés según su nivel

El estrés se puede clasificar en diferentes tipos según su nivel y duración, cada uno con características y efectos específicos. Estos tipos incluyen:

Estrés Agudo

Es la forma más común de estrés y se caracteriza por ser de corta duración. Surge como respuesta a situaciones concretas o desafíos específicos, como un examen importante, una discusión o un evento inesperado. A menudo se describe como una sensación de tensión y presión inmediata, pero es manejable y no dura mucho tiempo. Puede ser estimulante y motivador en pequeñas dosis, pero si es muy intenso o frecuente puede llevar a problemas de salud (Palencia y Coronel, 2019).

Estrés Agudo Episódico

Ocurre cuando una persona experimenta estrés agudo de manera frecuente o habitual. Común en personas con estilos de vida muy activos o en aquellas que tienden a preocuparse constantemente y vivir en un estado de tensión casi permanente. Puede llevar a problemas de salud más graves debido a su recurrencia, como enfermedades cardiovasculares o trastornos de ansiedad (Palencia y Coronel, 2019).

Estrés Crónico

Este tipo de estrés se extiende durante un período prolongado, a menudo sin un final claro a la vista. Puede ser resultado de situaciones continuas y desafiantes, como problemas familiares o laborales constantes, pobreza, conflictos en relaciones o enfermedades crónicas. El estrés crónico es particularmente peligroso para la salud, ya que puede conducir a una amplia gama de problemas físicos y psicológicos, incluyendo depresión, hipertensión, trastornos del sistema inmune, enfermedades cardiovasculares, entre otros. A menudo, las personas se acostumbran a este nivel de estrés y no se dan

cuenta del impacto negativo que está teniendo en su salud y bienestar (Palencia y Coronel, 2019).

Estrés Postraumático

Surge en respuesta a eventos extremadamente traumáticos, como desastres naturales, accidentes graves, experiencias de violencia o la pérdida repentina de un ser querido. Puede llevar a trastornos de estrés postraumático (TEPT), donde la persona sigue reviviendo el evento traumático y experimenta ansiedad prolongada, miedo, pesadillas y evitación de situaciones que le recuerden al evento. Requiere un manejo especializado, ya que puede tener efectos profundos y duraderos en la salud mental y emocional (Ortega, 2021) .

Cada tipo de estrés tiene sus propias características y requerimientos de manejo. La identificación temprana y la intervención adecuada son esenciales para prevenir los efectos adversos a largo plazo en la salud y el bienestar genera

2.2.4. Estrés laboral

El estrés laboral es un tipo específico de estrés que se produce como resultado de factores relacionados con el entorno de trabajo, las demandas laborales y la percepción personal. Se caracteriza por la sensación de que las demandas del trabajo exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, lo que lleva a una tensión significativa. Este tipo de estrés puede ser provocado por una variedad de factores y tiene características distintivas (Cruz et al., 2021).

2.2.5. Estrés laboral en profesionales de salud

El estrés laboral en profesionales de la salud es un fenómeno complejo y multifacético que se origina en las particularidades y demandas únicas del entorno sanitario. Este tipo de estrés puede ser especialmente intenso y persistente debido a la

naturaleza crítica y a menudo de alta presión del trabajo en el sector de la salud (Trujillo y Quispe, 2021).

A continuación, se detallan sus características, causas, síntomas y consecuencias:

2.2.5.1. Causas del Estrés Laboral en Profesionales de Salud

- Cargas de trabajo elevadas: largas jornadas laborales, gran volumen de pacientes, y tareas múltiples y complejas.
- Presión de tiempo y urgencia: necesidad de respuestas rápidas y precisas, especialmente en situaciones de emergencia.
- Exposición a enfermedades y muerte de pacientes: manejo frecuente de casos graves, terminales o de alta complejidad.
- Miedo a tomar decisiones críticas: responsabilidad en decisiones que pueden afectar directamente la vida o el bienestar de los pacientes.
- Conflictos éticos y morales: enfrentar dilemas éticos, como decisiones sobre tratamientos o cuidados al final de la vida.
- Relaciones con compañeros de trabajo, pacientes y familiares: manejo de situaciones emocionales complejas y, a veces, interacciones difíciles con pacientes o familiares.
- Ambiente de trabajo estresante: trabajar en entornos que pueden ser caóticos, ruidosos o emocionalmente desafiantes.
- Falta de recursos y apoyo: limitaciones en recursos, equipamiento o apoyo administrativo y de colegas (Betancourt et al., 2020).

2.2.5.2. Consecuencias del Estrés Laboral en Profesionales de Salud

- Para el individuo: problemas de salud física como desarrollo de patologías, problemas motores, inmunológicos, sexuales y cognitivos y problemas en la salud mental con trastornos mentales que de llegar a ser graves puede inducir al suicidio, además disminución de la satisfacción laboral y personal, deterioro en las relaciones personales y familiares.
- Para la organización: baja productividad, ausentismo laboral, alta rotación de personal, aumento en los costos relacionados con la salud y la seguridad, deterioro del clima laboral (Ortiz).
- Para el profesional: presentan problemas de salud física y mental, agotamiento profesional (burnout), disminución de la satisfacción laboral y personal.
- Para los pacientes: aumentan los riesgos de errores médicos, disminución en la calidad de la atención, reducción de la empatía y compasión en el cuidado.
- Para la institución: deterioro en la calidad de los servicios prestados, alta rotación de personal, ambiente laboral negativo, aumento de los costos relacionados con el bienestar del personal (Medina et al., 2020).

2.2.5.3. Sintomatología del estrés en profesionales de salud

La sintomatología del estrés se refiere a los signos y síntomas que pueden experimentar las personas cuando están sometidas a estrés. Estos pueden ser físicos, psicológicos y conductuales. El estrés afecta a cada persona de manera diferente, pero hay varios síntomas comunes que pueden indicar que una persona está experimentando estrés.

Síntomas Físicos:

- Cefalea: frecuentes y a veces severos.

- Problemas gastrointestinales: como indigestión, acidez, cambios en el apetito, diarrea o estreñimiento.
- Molestias musculares: tensión muscular, dolores, espasmos.
- Fatiga y agotamiento: sensación de cansancio constante.
- Alteraciones del sueño: dificultad para dormir, insomnio o sueño excesivo.
- Cambios en el apetito: puede ser aumento o pérdida.
- Respuestas cardiovasculares: palpitaciones, aumento de la presión arterial.
- Respuestas inmunes reducidas: mayor susceptibilidad a enfermedades (Brand y Giraldo, 2020).

Síntomas Psicológicos:

- Ansiedad y preocupación: sentimientos de nerviosismo y tensión.
- Depresión: sentimientos de tristeza, desesperanza, pérdida de interés en actividades habituales.
- Irritabilidad y cambios de humor: facilidad para enojarse o frustrarse.
- Problemas de concentración y memoria: dificultad para enfocarse o recordar información.
- Sentimientos de desbordamiento: sentirse abrumado por las responsabilidades o situaciones.
- Inseguridad: disminución de la autoestima y aumento de la autocrítica (Crespo et al., 2019).

Síntomas Conductuales

- Evitación de responsabilidades o retraimiento social: tendencia a aislarse, ausentismo laboral o evitar interacciones sociales.
- Cambios en el rendimiento laboral o escolar: disminución en la calidad o cantidad del trabajo realizado.

- Consumo de sustancias: aumento en el uso de alcohol, tabaco, cafeína o drogas.
- Cambios en los hábitos alimenticios: comer en exceso o no comer suficiente.
- Nerviosismo visible: gestos como morderse las uñas, moverse constantemente (Gonzalez, 2023).

Es importante recordar que estos síntomas pueden variar ampliamente en intensidad y combinación de una persona a otra. Además, la presencia de estos síntomas no siempre significa que una persona esté experimentando estrés; pueden ser indicativos de otros problemas de salud. Por lo tanto, es crucial buscar asesoramiento y evaluación médica si estos síntomas son persistentes o severos. La identificación temprana y el manejo adecuado del estrés son clave para prevenir complicaciones de salud a largo plazo.

2.2.5.4. Manejo del Estrés Laboral en Profesionales de Salud

- Estrategias personales: técnicas de manejo del estrés laboral, balance entre vida laboral y personal compartiendo más con la familia, apoyo psicológico, realizar actividades y ejercicios de relajación.
- Estrategias institucionales: políticas de apoyo al personal, capacitación en manejo del estrés laboral, mejora de las condiciones de trabajo, ajustes en los horarios de trabajo, fomento de un ambiente laboral colaborativo y positivo (Fuentes, 2021).

Es fundamental reconocer y abordar el estrés laboral en los profesionales de salud, no solo por su bienestar, sino también para garantizar una atención de alta calidad a los pacientes y un funcionamiento óptimo de las instituciones de salud.

2.2.6. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado o síndrome de desgaste profesional, es un estado de agotamiento físico, emocional o mental que está asociado con el estrés crónico en el lugar de trabajo (De Arco y Castillo, 2020). Este síndrome se caracteriza por tres componentes principales:

1. **Agotamiento emocional:** Se refiere a la sensación de estar sobrecargado y agotado por las demandas emocionales del trabajo. Las personas con burnout a menudo se sienten drenadas y carecen de energía para enfrentar sus responsabilidades laborales.
2. **Despersonalización:** Este aspecto implica una actitud cínica o negativa hacia los compañeros de trabajo y los clientes o usuarios. En este estado, la persona puede tratar a los demás como si fueran objetos, mostrando falta de empatía o indiferencia.
3. **Reducción del rendimiento profesional:** Las personas con burnout a menudo experimentan una disminución en su realización personal en el trabajo, sintiéndose insatisfechas con sus logros y cuestionando su competencia y el valor de su trabajo (Mendoza y Mendoza, 2021).

El burnout puede ser causado por varios factores, como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, la falta de reconocimiento o recompensa, las relaciones conflictivas en el trabajo, y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal (Tolagasí, 2023). Es importante abordar este síndrome, ya que puede tener graves consecuencias para la salud mental y física de la persona, así como para su rendimiento laboral y relaciones personales.

2.2.7. Cuestionario de Maslach

El Cuestionario de Maslach para la evaluación del síndrome de Burnout, conocido como el Maslach Burnout Inventory (MBI), es el instrumento más ampliamente utilizado para medir el burnout en diversos contextos laborales. Fue desarrollado por Christina Maslach y Susan E. Jackson en la década de 1980. Este cuestionario se centra en los tres aspectos clave del burnout que mencioné anteriormente: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo (Concha, 2023).

El MBI se divide en varias versiones adaptadas a diferentes profesiones o entornos laborales, pero los componentes básicos se mantienen constantes:

1. **Agotamiento Emocional (AE):** Mide los sentimientos de estar emocionalmente agotado y exhausto por el trabajo. Las preguntas en esta sección evalúan la fatiga, la falta de energía y la sensación de estar drenado debido a las demandas laborales.
2. **Despersonalización (DP):** Evalúa una respuesta impersonal hacia los receptores del servicio (como pacientes, estudiantes, clientes). Las preguntas en esta dimensión exploran actitudes de cinismo, una actitud negativa hacia los demás en el trabajo y la tendencia a tratar a las personas como objetos.
3. **Realización Personal en el Trabajo (RP):** Mide la sensación de competencia y logro en el trabajo. Las preguntas en esta sección se enfocan en si la persona se siente eficaz, satisfecha y orgullosa de sus logros laborales (López, 2020).

Cada ítem del cuestionario se califica en una escala Likert, donde los encuestados indican la frecuencia con la que experimentan ciertos sentimientos relacionados con el trabajo. Los puntajes altos en agotamiento emocional y despersonalización, combinados con puntajes bajos en realización personal en el trabajo, se interpretan como indicadores de un alto nivel de burnout.

El MBI es una herramienta valiosa para investigadores, psicólogos y organizaciones para evaluar el burnout en empleados, ayudando a identificar áreas problemáticas y desarrollar estrategias para mejorar el bienestar y la eficacia en el lugar de trabajo.

2.2.8. Estrés laboral y el desempeño laboral

El estrés y el desempeño laborales están estrechamente relacionados, ya que el estrés experimentado en el trabajo puede tener un impacto significativo en cómo una persona realiza sus tareas laborales. A continuación, se detallan las interacciones entre el estrés laboral y el desempeño laboral, incluyendo cómo el estrés afecta al desempeño y las posibles consecuencias a largo plazo:

Consecuencias a largo plazo del estrés laboral en el desempeño laboral:

- Burnout o agotamiento profesional: el estrés laboral crónico puede llevar al agotamiento profesional, caracterizado por fatiga extrema, cinismo y sentimientos de ineficacia.
- Deterioro de la calidad de vida: el estrés continuo puede conducir a problemas de salud física y mental, lo que puede resultar en ausencias prolongadas del trabajo.
- Deterioro en las relaciones laborales: el estrés puede dañar las relaciones entre colegas y con los superiores, afectando el ambiente laboral.
- Impacto en la carrera profesional: el desempeño laboral afectado por el estrés puede tener consecuencias negativas en la trayectoria profesional de la persona, incluyendo oportunidades perdidas de promoción o desarrollo (Galbán et al., 2022).

El estrés laboral no solo afecta el bienestar del empleado, sino que también tiene un impacto directo en su capacidad para desempeñarse eficazmente en el trabajo. Por lo

tanto, abordar y manejar el estrés laboral es esencial tanto para el individuo como para la organización en su conjunto. Implementar estrategias efectivas de manejo del estrés puede conducir a un aumento en el desempeño laboral, mejorando así la productividad y la satisfacción laboral.

2.2.9. Hospital Alfredo Noboa Montenegro

El Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la provincia Bolívar del cantón Guaranda, hasta el año 1978 era conocido como Hospital de Jesús de Guaranda y en el año 1978 por medio de un acuerdo ministerial cambia su nombre a Hospital Alfredo Noboa Montenegro, siendo ratificado en el año 2005. El Hospital tiene entre sus objetivos “ Involucrar a los profesionales en la gestión del hospital, aumentando su motivación, satisfacción y compromiso con la misión del hospital” y hasta la fecha cuenta con 96 profesionales de enfermería que laboran en diferentes áreas. (Contraloría General del Estado, 2020).

2.3. Definición de términos

Estrés: “es un problema, como tal, afecta la salud física y psíquica de la persona (...) respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga”. (Dávila et al., 2020, p. 3)

Estrés laboral: puede ser definido como “el conjunto de fenómenos o agentes estresantes derivados directamente del trabajo. En un estado patológico crónico ocasionado por las condiciones habituales de trabajo en las que se encuentra una persona (Suárez et al., 2020, p. 107).

Estrés laboral crónico: “Se produce a causa de una exposición prolongada a distintos factores que tienen lugar en el entorno laboral y que generan estrés en situaciones como un mal ambiente de trabajo, la inestabilidad laboral, etc.”. (Russo, 2023, p. 3)

Estresores: son los “agentes evocadores de la respuesta al estrés y esta respuesta está en función de lo que la persona piensa o hace o en términos de su adaptación”. (Inca y Lucio, 2023, p. 32)

Síndrome de Burnout: es un “conjunto de manifestaciones psicológicas como aumento de la paranoia, ira, frustración y altos niveles de agotamiento emocional, presentándose en algunos casos junto a síntomas similares a la depresión o aunadas una depresión franca, y que generalmente se manifiesta al interrumpir los mecanismos de acomodación ante situaciones laborales con tensión sostenida” (Días et al., 2022, p. 124).

2.4. Sistema de variables

Variable independiente: Nivel de estrés

Variable dependiente: Rendimiento laboral en profesionales de enfermería

2.5. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Instrumento
Variable dependiente: Rendimiento laboral en profesionales de enfermería	Medida en que un empleado cumple con los requisitos, expectativas y objetivos asociados con su trabajo o posición dentro de una organización. (Mendineta-Ortega et al., 2020)	Eficacia laboral	Percepción de la eficacia laboral	Organiza sus labores y responsabilidades laborales de manera previa.	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Cuestionario que mide el rendimiento en el personal de salud
				Logra cumplir con los objetivos mensuales establecidos.		
				Entrega en tiempo y forma las tareas asignadas.		
				Proporciona informes y documentos precisos, completos y oportunos a su supervisor.		
				Administra de manera adecuada los recursos disponibles.		
				Comete ocasionalmente errores en sus tareas laborales.		
		Finaliza sus actividades profesionales puntualmente.				
		Relaciones interpersonales	Percepción de las relaciones interpersonales	Manifiesta consideración y cordialidad tanto hacia los usuarios como hacia sus colegas.		
				Cuando se comunica con los usuarios, emplea competencias como la escucha activa, mantiene un tono de voz apropiado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras habilidades.		

				<p>En sus interacciones con sus compañeros de trabajo, utiliza destrezas de escucha activa, un tono de voz adecuado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras competencias.</p>		
				<p>Trabaja para evitar desacuerdos tanto con usuarios como con colegas en el entorno laboral.</p>		
				<p>Manifiesta consideración y cordialidad tanto hacia los usuarios como hacia sus colegas.</p>		
		Adaptación	Percepción de la adaptación	<p>Cuando surgen circunstancias y modificaciones laborales nuevas, se ajusta de manera rápida y efectiva.</p>		
				<p>Está dispuesto y receptivo ante los cambios en el entorno laboral.</p>		
				<p>Frente a problemas en el centro de salud, se esfuerza en encontrar soluciones apropiadas.</p>		
				<p>Aborda las carencias y áreas de mejora en su desempeño laboral a través de programas de formación.</p>		
				<p>Mantiene sus conocimientos al día a través de la participación en actividades de capacitación y actualización.</p>		

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Instrumento
Variable independiente: Nivel de estrés	Estrés que se produce como resultado de factores relacionados con el entorno de trabajo, las demandas laborales y la percepción personal. (Cruz et al., 2021).	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional experimentada	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	(1) Nunca	Cuestionario de Burnout Maslach
				Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	(2) Algunas veces al año	
				Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	(3) Algunas veces al mes	
				Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	(4) Algunas veces a la semana	
				Siento que mi trabajo me está desgastando	(5) Diariamente	
				Me siento frustrado por el trabajo		
				Siento que estoy demasiado		

				tiempo en mi trabajo		
				Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa		
				Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		
		Despersonalización	Despersonalización experimentada	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales		
				Siento que me he hecho más duro con la gente		
				Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente		
				Siento que realmente no me		

				<p>importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente</p> <p>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</p>		
		Realización personal	Realización personal percibida	<p>Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender</p> <p>Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender</p> <p>Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras</p>		

				personas a través de mi trabajo		
				Me siento muy enérgico en mi trabajo		
				Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo		
				Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender		
				Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
				Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.2. Nivel de investigación

3.1.1. Enfoque cuantitativo

El estudio mencionado es de tipo cuantitativo debido a su enfoque en la medición numérica y el análisis estadístico para entender y cuantificar los niveles de estrés y su relación con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Esta metodología permite recopilar datos objetivos a través de herramientas y escalas validadas, como cuestionarios o encuestas, que generan información cuantificable.

3.1.2. Tipo correlacional

El estudio es correlacional porque se centra en examinar la relación o asociación entre dos variables: los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. En un estudio correlacional, el objetivo principal es determinar si existe una relación entre variables y, en caso afirmativo, evaluar la fuerza y dirección de esta relación. En este caso, el estudio busca entender si los niveles más altos de estrés están asociados con cambios en el rendimiento laboral, ya sea en forma de disminución de la eficiencia, calidad del cuidado proporcionado a los pacientes, o en otros aspectos del desempeño profesional.

3.2. Diseño

3.2.1. De campo

El estudio es clasificado como de campo porque se lleva a cabo en un entorno natural y real, específicamente en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, donde se observa y recoge datos directamente de los profesionales de enfermería en su ambiente laboral cotidiano.

3.2.2. Transversal

El estudio es clasificado como de corte transversal porque recopila datos en un único momento o durante un breve periodo, en este caso, entre octubre de 2023 y febrero de 2024, en lugar de seguir a los mismos sujetos a lo largo del tiempo. En los estudios transversales, las mediciones se realizan una sola vez en un grupo específico de personas, proporcionando una instantánea de las variables de interés (como los niveles de estrés y el rendimiento laboral) en ese momento particular.

3.2.3. No experimental

El estudio se clasifica como no experimental debido a que no manipula de manera activa las variables de interés ni controla el entorno para observar los efectos de dichas manipulaciones. En un estudio no experimental, los investigadores observan y registran eventos o características tal y como se presentan naturalmente en el entorno sin intervenir o alterar las condiciones existentes. En este caso, el estudio observa y mide los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en su ambiente de trabajo habitual, el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, sin intentar modificar estas variables o el entorno laboral de los participantes.

3.3. Población y muestra

La población objeto de estudio estará compuesta por los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, durante el período octubre 2023 a febrero 2024. En tal sentido, según información suministrada por Talento humano del hospital, cuentan con 96 profesionales en las distintas áreas.

Debido a que la población es reducida (menor a los 100 individuos), no se aplicará ningún tipo de muestro, por lo que se trabajará con el total de la población en estudio que acepten participar de forma voluntaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de la información se han utilizado diferentes instrumentos y técnicas para medir variables específicas en el ámbito laboral. Uno de ellos es el rendimiento laboral, el cual se evaluó mediante un cuestionario diseñado para medir el rendimiento del personal de salud. Este cuestionario se basa en una encuesta que consta de 17 preguntas, agrupadas en tres dimensiones: eficacia laboral, relaciones interpersonales y adaptación. Los participantes respondieron utilizando una escala de Likert de 1 a 5 para calificar sus respuestas. Este instrumento es una adaptación de un instrumento que fue validado por tres expertos en el campo y demostró una confiabilidad satisfactoria, con un valor de Alfa de Cronbach de 0.823 (Fernandini, 2022).

Otra variable relevante en el contexto laboral es el estrés laboral, que se midió a través de un cuestionario de Burnout de Maslach. Este cuestionario consta de 22 preguntas y se enfoca en tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La confiabilidad de este instrumento fue evaluada y arrojó un valor de 0.856, lo que indica una buena consistencia interna en la medición de esta variable (Hernández-Martínez y Caballero-Domínguez, 2016).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

A continuación, se describe cómo se llevará a cabo el proceso de análisis de los resultados:

1. Los datos recolectados a través de los cuestionarios y encuestas son introducidos en hojas de cálculo de Microsoft Excel. El cual se utilizó para organizar y estructurar los datos de manera que sean adecuados para el análisis estadístico.
2. Para comprender mejor las dimensiones de las variables estudiadas, se llevó a cabo un diagnóstico con cada escala utilizada. Estas estadísticas ayudaron a obtener una visión general de la distribución de los datos y a identificar tendencias o patrones iniciales en las respuestas de los participantes.
3. Una vez que los datos estén tabulados y se haya realizado un diagnóstico preliminar, se procedió a realizar el análisis correlacional entre las variables de estrés y rendimiento laboral. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.
4. Una vez que se obtuvieron los resultados del análisis correlacional, se realizó la interpretación de los hallazgos. Se evaluó si existe una correlación positiva, negativa o nula entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS DE ESTUDIO

4.1. Resultados del objetivo 1

Identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería de las distintas áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el periodo de octubre a febrero de 2024

Tras las aplicación de la escala de o Maslach Burnout Inventory (MBI), se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla 1 . Cansancio emocional

	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	22	24	33	13	4
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	9	8	44	13	22
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	20	14	14	39	9
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	35	15	28	17	1
Siento que mi trabajo me está desgastando	11	4	22	27	32
Me siento frustrado por el trabajo	53	35	3	4	1
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	3	2	46	11
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	56	4	2	33	1
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	37	10	2	19	28

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

La Tabla destaca el cansancio emocional significativo entre los profesionales de enfermería, revelan altas tasas de agotamiento y frustración laboral. La mayoría reporta sentirse emocionalmente defraudados, agotados al final de la jornada, y al límite de sus

posibilidades con frecuencia este agotamiento no solo afecta su bienestar personal sino también la calidad del cuidado que proporcionan

Los resultados arrojados por la investigación de (Lizarbe, 2023) tras aplicar la escala Burnout a 100 profesionales de enfermería que laboraban en áreas críticas de un hospital de Perú indicaron que el 78% sentía un agotamiento emocional bajo, un 15% indicó que tenía un cansancio emocional medio y para el 7% era percibido como alto.

Tabla 2. *Nivel de estrés en la dimensión cansancio emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	11,5%
Media	42	43,8%
Alta	43	44,8%
Total	96	100,0%

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

El análisis de los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado a 96 profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro revela una preocupante prevalencia de estrés laboral. Los datos destacan un agotamiento emocional significativo, con una alta frecuencia de sentimientos de decepción, agotamiento al final de la jornada, y un desgaste percibido por el contacto constante con pacientes. Notablemente, más de la mitad reportan sentirse emocionalmente agotados y frustrados con su trabajo, indicando un ambiente laboral que podría estar comprometiendo seriamente su bienestar psicológico. Estos resultados indican la importancia de adoptar medidas de intervención para mejorar las condiciones de trabajo y ofrecer soporte adecuado a estos profesionales de la salud.

La investigación realizada recientemente en Machala, Ecuador por (Feijoo y Jacome, 2023) en referencia al cansancio emocional de 104 estudiantes de enfermería que realizaban el internado rotativo en el Hospital de la provincia de Oro, los resultados

de la escala de Maslach Burnout indicaron que, el 56.74 de los internos de enfermería presentaban un cansancio emocional alto, el 24,03% presentaba un cansancio emocional medio y un 19,23% presentaba un cansancio emocional bajo.

Tabla 3. *Despersonalización*

	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	30	21	39	6	0
Siento que me he hecho más duro con la gente	15	12	12	39	18
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	38	22	11	11	14
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	36	26	3	28	5
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	23	33	0	39	1

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Los datos muestran aspectos críticos del impacto emocional y psicológico del trabajo en los profesionales de enfermería. La tendencia de tratar a los pacientes de manera impersonal y el endurecimiento emocional hacia ellos indican niveles significativos de despersonalización. La preocupación por el endurecimiento emocional y la falta de empatía hacia los pacientes resaltan la necesidad de intervenciones psicosociales y estrategias de apoyo para estos profesionales, subrayando la importancia de abordar la despersonalización para mejorar la calidad del cuidado y el bienestar del personal de enfermería.

El estudio desarrollado por (Lizarbe, 2023) en Perú con 100 profesionales de enfermería que laboraban en un hospital de Lima, los resultados de la escala de Burnout

indicaron en relación con la dimensión despersonalización que el 4% consideró que lo percibía un nivel de despersonalización malo; el 36% lo consideró que lo percibía como regular; el 45% lo percibió como bueno y el 15% como muy bueno.

Tabla 4. *Nivel de estrés en la dimensión despersonalización*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	7	7,3%
Media	8	8,3%
Alta	81	84,4%
Total	96	100,0%

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Se observa el alto nivel de estrés relacionado con la despersonalización entre los profesionales de enfermería, con un alarmante 84,4% de los encuestados clasificados en esta categoría. Esto indica una tendencia generalizada hacia la deshumanización en el trato con los pacientes, un síntoma preocupante de agotamiento emocional y estrés crónico en el ambiente de trabajo. La presencia mínima de niveles bajos y medios de despersonalización subraya la necesidad urgente de abordar estas cuestiones para mejorar la salud mental del personal y la calidad del cuidado al paciente.

En la investigación desarrollada por (Padilla y Curse, 2021) en el Hospital I ESSALUD de Perú, donde determinaron el nivel de Burnout en función de la dimensión despersonalización, se estableció que de 64 profesionales de enfermería que laboraban en dicho hospital, el 25% de estos tenía un nivel bajo de despersonalización, el 56,25% presentaba un nivel medio y un 18,75% presentó un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 5. *Realización personal*

	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	16	37	11	18	14
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	5	27	23	24	17
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	17	25	24	18	12
Me siento muy enérgico en mi trabajo	36	17	17	25	3
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	21	15	11	36	13
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	22	26	15	17	16
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	12	8	24	25	27
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	20	25	0	48	3

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Con respecto a la realización personal de los profesionales de enfermería, se evidencian distintos grados de percepción sobre su eficacia, impacto positivo en las vidas de otros, y energía en el trabajo. Aunque algunos indican sentirse capaces y efectivos en su labor, resaltando una influencia positiva y un ambiente de trabajo agradable, también hay evidencia de desafíos, especialmente en el manejo de problemas emocionales. Esta dualidad sugiere que, mientras hay aspectos satisfactorios en su rol, existen áreas que requieren atención para mejorar la satisfacción y el bienestar laboral general.

En la investigación desarrollada en el Hospital de Lima Sur por (Guzman y Huarhua, 2022) donde determinaron el nivel de Burnout en función de la realización personal se estableció que de 90 profesionales de enfermería que laboraban en las áreas

críticas el 21,1% consideraba que tenía un bajo nivel de realización personal el 26,7% indicó que su nivel de realización personal era medio, mientras que el 52,2% indicó que tenían un nivel alto de realización personal.

Tabla 6. *Nivel de estrés en la dimensión realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	86	89,6%
Media	10	10,4%
Total	96	100,0%

Nota: el nivel de estrés en la dimensión realización personal se evidencia en bajos valores de realización personal

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Los datos determinan que la mayoría (89,6%) de los profesionales de enfermería reportan un bajo nivel de realización personal en su trabajo, lo que indica un elevado nivel de estrés asociado a una menor percepción de logro y satisfacción profesional. Este hallazgo subraya la necesidad de estrategias enfocadas en mejorar la realización personal y el bienestar emocional del personal de enfermería, para combatir los efectos negativos del estrés y promover un ambiente de trabajo más saludable y gratificante.

Los resultados de la investigación desarrollada por (Lizarbe, 2023) en Perú donde participaron 100 profesionales de enfermería que laboraban en la UCI, servicios de emergencia y área quirúrgica de un hospital de Lima, el 4% de los que respondieron el cuestionario de Burnout indicaron que presentan una realización personal baja; el 36% percibe que tenían una realización personal regular; el 45% indicaron que era buena y el 15% tenían una realización personal muy buena.

Tabla 7. *Presencia de Burnout*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	77,1%
No	22	22,9%
Total	96	100,0%

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

El diagnóstico general muestra que un 77,1% de los profesionales de enfermería experimentan Burnout, lo cual es alarmantemente alto. Al compararlo con las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, se observa una clara correlación entre altos niveles de estrés y agotamiento y la presencia de Burnout. Este panorama resalta la urgencia de abordar integralmente el bienestar del personal de enfermería, implementando medidas preventivas y de apoyo para mejorar su calidad de vida laboral y reducir el riesgo de Burnout.

A este respecto el trabajo investigativo de (Jimenez, 2022) en Perú donde participaron 37 profesionales de enfermería que laboraban en el área de emergencia del Hospital General Puyo, encontraron al aplicar la escala Burnout que, un 25% de estos presentaba el síndrome de burnout y un 75% de los entrevistados tenía ausencia de este síndrome. Por su parte el estudio realizado en el Hospital General Docente en Guantánamo por (Durán et al., 2021) en el que participaron 32 profesionales de enfermería que laboraban principalmente en la UCI y a quienes se les aplicó la escala de Burnout, se determinó que de estos profesionales el 62,5% tenía un nivel alto de estrés y agotamiento; el 12,5% presentaba un nivel medio y un 25% un nivel bajo.

4.2. Resultados del objetivo 2

Examinar los factores contextuales y laborales que están asociados a los niveles de estrés en los profesionales de enfermería en cada área del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.

Tabla 8. *Eficacia laboral*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Organiza sus labores y responsabilidades laborales de manera previa.	0	0	17	33	46
Logra cumplir con los objetivos mensuales establecidos.	0	0	1	82	13
Entrega en tiempo y forma las tareas asignadas.	0	0	1	84	11
Proporciona informes y documentos precisos, completos y oportunos a su supervisor.	16	0	0	42	38
Administra de manera adecuada los recursos disponibles.	0	0	1	71	24
Comete ocasionalmente errores en sus tareas laborales.	0	0	1	18	18
Finaliza sus actividades profesionales puntualmente.	0	0	0	58	38

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Con respecto a la eficacia laboral entre los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, se observa un alto grado de competencia en la organización de labores, cumplimiento de objetivos, entrega de tareas, y precisión en informes. La mayoría logra organizar sus responsabilidades, cumplir con objetivos mensuales, y entregar tareas a tiempo. Sin embargo, el reconocimiento de errores ocasionales en tareas sugiere áreas de mejora. Este análisis subraya la importancia de fortalecer la formación continua y el desarrollo de habilidades para optimizar la eficacia laboral en entornos de alta presión.

En la investigación desarrollada en Chile por (Martinkic et al., 2020) donde participaron 163 profesionales de enfermería que se desempeñaban sus funciones en

diferentes centros de atención primaria y de atención intra hospitalaria en la ciudad de Punta Arenas, se observaron en función de las respuestas, que en referencia la eficacia laboral se determinó que el 83% presenta el síndrome de Burnout, la mayoría consideraba desde su punto de vista que eran afectados por la inestabilidad laboral, los bajos ingresos, la inestabilidad laboral y las largas horas de trabajo con sobre carga de trabajo, aspectos que les impedía realizar todas las funciones y metas planteadas, además indicaron que contaban con poco tiempo para realizar sus actividades personales.

Tabla 9. *Relaciones interpersonales*

	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Manifiesta consideración y cordialidad tanto hacia los usuarios como hacia sus colegas.	1	31	33	31
Cuando se comunica con los usuarios, emplea competencias como la escucha activa, mantiene un tono de voz apropiado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras habilidades.	0	1	80	15
En sus interacciones con sus compañeros de trabajo, utiliza destrezas de escucha activa, un tono de voz adecuado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras competencias.	0	31	50	15
Trabaja para evitar desacuerdos tanto con usuarios como con colegas en el entorno laboral.	1	0	59	36

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Sobre las relaciones interpersonales se muestra que los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro generalmente mantienen interacciones positivas tanto con los usuarios como con sus colegas, evidenciado por la alta frecuencia de comportamientos que incluyen consideración, cordialidad, y habilidades de comunicación efectiva como la escucha activa. Sin embargo, la variabilidad en la frecuencia de estas prácticas sugiere la oportunidad de reforzar aún más estas habilidades interpersonales para promover un ambiente de trabajo más armonioso y una atención al paciente de mayor calidad.

En la investigación realizada en el Hospital público de Lima, Perú por (Castillo E. , 2020) donde participaron 80 profesionales de enfermería, se pudo constatar con relación a las relaciones interpersonales el 22,5% de los encuestados presentó un nivel bajo, el 60% presentó un nivel medio y un 22,5% presentó un nivel alto. Con relación a la comunicación el 13,8% tenía un nivel bajo, el 73,8 % un nivel medio y un 12,5% un nivel alto.

Tabla 10. *Adaptación*

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cuando surgen circunstancias y modificaciones laborales nuevas, se ajusta de manera rápida y efectiva.	0	1	0	89	6
Está dispuesto y receptivo ante los cambios en el entorno laboral.	31	0	1	34	30
Frente a problemas en el centro de salud, se esfuerza en encontrar soluciones apropiadas.	0	1	0	67	28
Aborda las carencias y áreas de mejora en su desempeño laboral a través de programas de formación.	17	8	48	6	17
Mantiene sus conocimientos al día a través de la participación en actividades de capacitación y actualización.	0	0	1	53	42

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Los resultados presentados muestran que los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro muestran una alta capacidad de adaptación y respuesta efectiva ante cambios y desafíos laborales. Destacan en su habilidad para ajustarse rápidamente a nuevas circunstancias y mantenerse actualizados mediante capacitaciones. No obstante, la variabilidad en la participación en programas de formación sugiere la importancia de promover aún más el desarrollo profesional continuo

para garantizar una adaptación y actualización constante frente a las demandas del entorno de salud.

En la investigación de (Corahua, 2022) realizada en el Hospital Rezola Cañete de Perú, donde participaron 82 profesionales de enfermería se pudo comprobar que, el 9,8% tenía una resiliencia alta; el 78% presentaba un nivel de adaptación medio y el 12,2% bajo, por lo existe una relación significativa entre la capacidad de adaptarse los profesionales de enfermería a las situaciones vividas durante su ejercicio profesional y el estrés laboral.

Tabla 11. *Rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	49	51%
Bueno	47	49%
Total	96	100,0%

Elaborado por Romero y Veloz, 2024

Fuente: Encuestas aplicadas

Análisis e interpretación

Se observa que con relación al rendimiento laboral la mayoría 51% de los profesionales de enfermería evalúa su rendimiento como regular, mientras que el 49% lo califica de bueno . Estos resultados enfatizan la importancia de políticas de desarrollo profesional y estrategias de mejora continua para elevar aún más la calidad del servicio de enfermería.

El estudio realizado por (Durán et al., 2021) el Hospital General Docente de Guantánamo donde 32 profesionales de enfermería que laboraban en la UCI de adultos respondieron el cuestionario de la escala de Burnout y cuyas respuestas indicaron en relación a las prácticas de enfermería en forma segura que el 62,5% indicaron que sufría de un alto nivel de agotamiento físico lo que le afectaba en su rendimiento laboral como

profesionales de enfermería, el 12,5% indicó que su nivel de estrés era medio y un 25% que era bajo.

4.3. Resultados del objetivo 3

Elaborar una guía educativa para el manejo de estrés para los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER

HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

**GUÍA EDUCATIVA PARA EL MANEJO DE ESTRÉS PARA LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA
MONTENEGRO.**

AUTORES:

ERICK ANDRES ROMERO MELENDEZ

GEOVANA MICHELLE VELOZ TRUJILLO

TUTORA:

DRA. GLADYS NARANJO. PHD

GUARANDA – ECUADOR

OCTUBRE 2023 – FEBRERO 2024

Contenido

Introducción	53
Objetivos	56
Actividades	57
Programación	85

Introducción

La profesión de enfermería, reconocida por su esencial aporte a la atención y cuidado de pacientes, enfrenta constantemente desafíos que pueden comprometer el bienestar de sus profesionales. Entre estos desafíos, el estrés laboral se destaca como un fenómeno prevalente y preocupante, afectando no solo a quienes ejercen en el ámbito hospitalario, sino también a la calidad del servicio prestado (Vásquez y González, 2020). La Organización Mundial de la Salud advierte que un porcentaje significativo de trabajadores de la salud experimenta estrés en niveles que pueden ir de moderados a severos, una condición que se ha intensificado en contextos de crisis sanitarias, como lo demostró la pandemia (OPS, 2022).

En este escenario, el Hospital Alfredo Noboa Montenegro emerge como un punto focal de estudio para comprender cómo el estrés laboral impacta específicamente en los profesionales de enfermería. A través de un análisis detallado de la situación que enfrentan estos trabajadores, desde la carga laboral hasta la exposición a situaciones emocionalmente demandantes, esta guía educativa busca no solo diagnosticar la magnitud del problema, sino también ofrecer herramientas y estrategias para su manejo efectivo.

La importancia de abordar el estrés en la enfermería radica no solo en la búsqueda del bienestar de estos profesionales, sino también en asegurar una atención de calidad para los pacientes. El estrés no gestionado adecuadamente puede llevar al agotamiento, afectando la capacidad de atención, la toma de decisiones y, en última instancia, la seguridad del paciente (Navas-Fonseca y Jiménez-Hurtado, 2023). Por lo tanto, esta guía se propone como un recurso educativo que promueva el autocuidado, la resiliencia y el apoyo mutuo entre los profesionales de enfermería, con el fin de enfrentar y superar los desafíos inherentes a su labor.



Justificación

Los profesionales de enfermería enfrentan cotidianamente situaciones de alta demanda emocional y física que, sin las estrategias adecuadas de manejo, pueden derivar en niveles elevados de estrés laboral. Este estrés no solo afecta negativamente la salud y el bienestar de los enfermeros, sino que también puede comprometer la calidad de la atención brindada a los pacientes (Brown, 2022). La creación de una guía educativa responde a la necesidad urgente de proporcionar al personal de enfermería herramientas prácticas y conocimientos teóricos que les permitan identificar, comprender y gestionar eficazmente el estrés relacionado con su trabajo.

El desarrollo de esta guía educativa es de importancia para promover entornos de trabajo saludables y sostenibles en el ámbito hospitalario. Al equipar a los profesionales de enfermería con las habilidades necesarias para manejar el estrés, se contribuye a mejorar su salud mental y física, lo que repercute directamente en un aumento de la eficacia, la empatía y la atención al paciente. Además, la guía servirá como recurso de referencia para fomentar una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar de su personal, reconociendo la importancia de la salud mental en la prestación de servicios de salud de alta calidad.

Aunque los principales beneficiarios de la guía son los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, el impacto de su implementación trasciende a este grupo. Los pacientes, las familias de los pacientes y el equipo de salud en general se beneficiarán indirectamente de un ambiente de trabajo más saludable y de profesionales más preparados y menos estresados. Esto puede traducirse en una mejora en la calidad de la atención, en la satisfacción del paciente y en un entorno de trabajo más armónico y productivo.



La guía educativa aportará al campo de la salud ocupacional y al bienestar laboral de los profesionales de enfermería una base sólida de conocimientos y prácticas basadas en evidencia para el manejo del estrés. Su implementación es un paso proactivo hacia la reducción de los riesgos psicosociales en el ambiente hospitalario, ofreciendo estrategias específicas adaptadas a las realidades y desafíos que enfrentan los enfermeros en su día a día. Además, establecerá un precedente para la importancia de abordar la salud mental en los entornos de salud, promoviendo un cambio positivo en la cultura organizacional hacia una mayor atención al bienestar de los trabajadores de la salud.



Objetivos

- Promover la adquisición de conocimientos para el manejo de estrés en los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro
- Proporcionar información sobre el estrés y su efecto en la salud



Actividades

Actividad 1

"Conociendo el Estrés"



Objetivo

Proporcionar a los profesionales de enfermería conocimientos fundamentales sobre el estrés, incluyendo sus causas, síntomas, y efectos sobre la salud y el desempeño laboral, para fomentar la autoconciencia y la identificación temprana de signos de estrés.

Materiales y Recursos

- Presentación sobre el estrés: causas, síntomas, y manejo.
- Cuestionarios impresos o digitales para autoevaluar los niveles de estrés.
- Fichas informativas sobre técnicas de manejo del estrés.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución

90 minutos

Descripción Paso a Paso

1. **Introducción (10 minutos):**

- Iniciar la sesión con una breve introducción sobre el propósito de la actividad y la importancia de comprender el estrés en el entorno laboral de enfermería.
- Presentar la agenda de la actividad y los objetivos a alcanzar.

2. Presentación sobre el Estrés (30 minutos):

- Utilizar la presentación digital para explicar qué es el estrés, sus causas comunes en el entorno hospitalario, y cómo afecta tanto a la salud física como mental de los profesionales.
- Discutir los diferentes tipos de estrés (agudo, episódico agudo, y crónico) y sus síntomas característicos.

3. Autoevaluación del Estrés (20 minutos):

- Distribuir los cuestionarios de autoevaluación y permitir a los participantes completarlos en silencio.
- Ofrecer la opción de discutir las respuestas en grupos pequeños o con el facilitador de la sesión para promover la reflexión personal.

4. Taller sobre el Manejo del Estrés (20 minutos):

- Presentar y discutir varias técnicas de manejo del estrés, como la respiración profunda, la meditación, el ejercicio físico, y la planificación efectiva del tiempo.
- Distribuir fichas informativas que resuman estas técnicas para que los participantes puedan llevarlas consigo.

5. Sesión de Preguntas y Respuestas (10 minutos):

- Abrir un espacio para preguntas, permitiendo a los participantes expresar dudas o compartir experiencias personales relacionadas con el estrés.

- Proporcionar respuestas y consejos prácticos para incorporar las técnicas de manejo del estrés en la rutina diaria.

6. Cierre:

- Resumir los puntos clave discutidos durante la sesión y reiterar la importancia del manejo efectivo del estrés para el bienestar personal y profesional.
- Animar a los participantes a aplicar lo aprendido y recordarles que el manejo del estrés es un proceso continuo.

Actividad 2

Reconociendo las causas de estrés en el contexto laboral



Objetivo: Identificar y discutir las causas comunes del estrés laboral.

Materiales y Recursos:

- Presentación digital sobre causas del estrés laboral.
- Cuestionarios para identificar causas específicas de estrés en el entorno laboral.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 45 minutos

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción (5 minutos):

- Explicar la importancia de reconocer las causas del estrés laboral.
- Presentar la agenda de la actividad.

2. Presentación sobre Causas del Estrés (20 minutos):

- Utilizar una presentación digital para explicar las principales causas del estrés laboral, como las tareas monótonas, el exceso de trabajo, y la falta de control sobre el trabajo.

- Discutir ejemplos específicos y cómo estas causas se manifiestan en el entorno laboral.

3. Cuestionarios de Identificación (15 minutos):

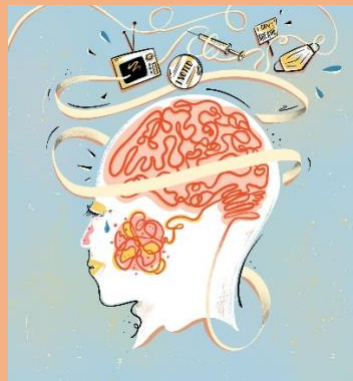
- Distribuir cuestionarios a los participantes para que identifiquen las causas de estrés en su propio entorno laboral.
- Permitir tiempo para completar los cuestionarios y discutir en grupos pequeños.

4. Discusión y Reflexión (5 minutos):

- Compartir en grupo las principales causas identificadas.
- Reflexionar sobre cómo estas causas pueden ser abordadas.

Actividad 3:

Peligros Relacionados con el Estrés



Objetivo: Comprender los peligros relacionados con el estrés y su impacto en el trabajo.

Materiales y Recursos:

- Fichas informativas sobre peligros relacionados con el estrés.
- Ejemplos de casos para discusión en grupos.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 40 minutos

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción (5 minutos):

- Explicar qué se entiende por peligros relacionados con el estrés laboral y su importancia.

2. Presentación sobre Peligros (15 minutos):

- Discutir los diferentes peligros, como la falta de apoyo, horarios inflexibles, y malas relaciones interpersonales.
- Utilizar ejemplos prácticos para ilustrar estos peligros.

3. Trabajo en Grupos (15 minutos):

- Dividir a los participantes en grupos y proporcionarles ejemplos de casos para discutir los peligros identificados.
- Pedir a cada grupo que presente sus hallazgos y soluciones posibles.

4. Conclusión (5 minutos):

- Resumir los peligros más comunes y cómo pueden mitigarse en el lugar de trabajo.

Actividad 4:

Efectos del Estrés Laboral



Objetivo: Analizar los efectos del estrés laboral en la salud y el desempeño.

Materiales y Recursos:

- Presentación digital sobre los efectos del estrés laboral.
- Testimonios grabados de trabajadores afectados por el estrés.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 50 minutos

Descripción Paso a Paso:

- 1. Introducción (5 minutos):**
 - Explicar por qué es crucial entender los efectos del estrés laboral.
- 2. Presentación sobre Efectos (20 minutos):**
 - Describir los efectos físicos y psicológicos del estrés, como problemas cardíacos, trastornos digestivos, y trastornos del sueño.
 - Mostrar testimonios grabados que ilustren estos efectos.
- 3. Discusión en Plenario (15 minutos):**

- Facilitar una discusión abierta sobre las experiencias personales de los participantes respecto a los efectos del estrés.

4. Conclusión y Reflexión (10 minutos):

- Resumir los puntos clave y fomentar la reflexión sobre cómo gestionar estos efectos.

Actividad 5:

Cómo Actuar Ante el Estrés Laboral



Objetivo: Desarrollar estrategias para actuar ante el estrés laboral.

Materiales y Recursos:

- Guías sobre estrategias de actuación ante el estrés.
- Role-playing para practicar situaciones.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 60 minutos

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción (5 minutos):

- Presentar la importancia de tener estrategias claras para actuar ante el estrés laboral.

2. Presentación de Estrategias (20 minutos):

- Explicar diversas estrategias, como la identificación de señales de alarma y la intervención temprana.
- Presentar ejemplos de cómo actuar en diferentes situaciones de estrés.

3. Role-Playing (25 minutos):

- Organizar ejercicios de role-playing donde los participantes practiquen cómo actuar ante situaciones de estrés.
- Proporcionar retroalimentación y sugerencias.

4. Conclusión (10 minutos):

- Discutir las lecciones aprendidas durante los ejercicios.
- Fomentar el compromiso de aplicar estas estrategias en el trabajo diario.

Actividad 6: Cómo Prevenir el Estrés Laboral



Objetivo: Implementar medidas preventivas para reducir el estrés laboral.

Materiales y Recursos:

- Fichas informativas sobre prevención del estrés.
- Ejemplos de políticas de prevención exitosas.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 50 minutos

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción (5 minutos):

- Explicar la importancia de la prevención del estrés laboral.

2. Presentación sobre Prevención (20 minutos):

- Detallar las medidas preventivas, como la mejora de la ergonomía, la capacitación y el apoyo social.
- Mostrar ejemplos de políticas de prevención exitosas.

3. Desarrollo de un Plan de Prevención (20 minutos):

- Trabajar en grupos para desarrollar un plan de prevención del estrés para sus respectivos lugares de trabajo.
- Compartir los planes desarrollados y recibir retroalimentación.

4. Conclusión (5 minutos):

- Resumir los beneficios de la prevención del estrés laboral.
- Animar a implementar las estrategias discutidas.

Actividad 7:

Solución de Problemas de Estrés Laboral



Objetivo: Aplicar técnicas para resolver problemas de estrés laboral.

Materiales y Recursos:

- Taller práctico con técnicas de solución de problemas.
- Casos prácticos para análisis.
- Sala equipada con proyector y sistema de sonido.

Tiempo de Ejecución: 60 minutos

Descripción Paso a Paso:

- 1. Introducción (5 minutos):**
 - Explicar la necesidad de resolver problemas de estrés de manera efectiva.
- 2. Taller de Técnicas de Solución (25 minutos):**
 - Presentar técnicas como la redefinición del trabajo, la capacitación y el apoyo social.
 - Realizar un taller práctico donde los participantes apliquen estas técnicas a casos prácticos.
- 3. Análisis de Casos (25 minutos):**

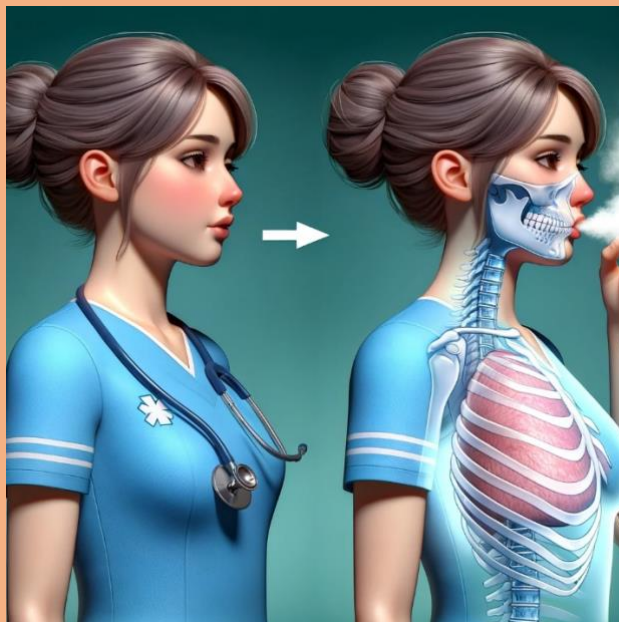
- Dividir a los participantes en grupos para analizar casos prácticos y proponer soluciones.
- Compartir las soluciones propuestas y discutir su viabilidad.

4. Conclusión (5 minutos):

- Resumir las técnicas discutidas y cómo pueden aplicarse en el entorno laboral.
- Fomentar la aplicación continua de estas técnicas para mejorar el bienestar laboral.

Actividad 8

Respira, Relaja y Recarga: Técnicas de Respiración y Relajación para Enfermeros



Objetivo

Proporcionar a los profesionales de enfermería técnicas efectivas de respiración profunda y relajación que puedan ser implementadas durante los turnos laborales para disminuir el estrés y aumentar la concentración y el bienestar general.

Materiales y Recursos

- Guía con ilustraciones de las técnicas de respiración y relajación.
- Sala tranquila o espacio designado para la práctica.
- Reproductor de música (opcional) para sonidos relajantes de fondo.
- Cronómetro o reloj para medir los tiempos de práctica.
- Sillas o esterillas para sentarse cómodamente durante la práctica.

Tiempo de Ejecución

La actividad completa se puede realizar en una sesión de 30 minutos, incluyendo una breve introducción, la práctica de las técnicas y un momento para compartir experiencias.

Descripción Paso a Paso

1. Introducción (5 minutos):

- Comenzar con una breve introducción sobre la importancia del manejo del estrés para los profesionales de salud y cómo la respiración profunda y la relajación pueden ser herramientas efectivas para lograrlo.
- Explicar los beneficios de estas técnicas, incluyendo la reducción del estrés, la mejora de la concentración, y el aumento del bienestar emocional y físico.

2. Demostración de Técnicas (5 minutos):

- Presentar las técnicas de respiración y relajación que se practicarán, utilizando la guía impresa o digital para ilustrar los movimientos y posturas recomendadas.
- Demostrar cada técnica, destacando la importancia de la postura, la respiración profunda y el enfoque mental.

3. Práctica Guiada (15 minutos):

- Invitar a los participantes a encontrar una posición cómoda, ya sea sentados en una silla o sobre una esterilla en el suelo.
- Guiar a los profesionales de enfermería a través de una serie de ejercicios de respiración profunda, instándolos a concentrarse en la inhalación y exhalación y a ser conscientes de las sensaciones en su cuerpo.

- Introducir técnicas de relajación muscular progresiva, comenzando por los pies y avanzando hacia arriba hasta la cabeza, liberando la tensión en cada grupo muscular.

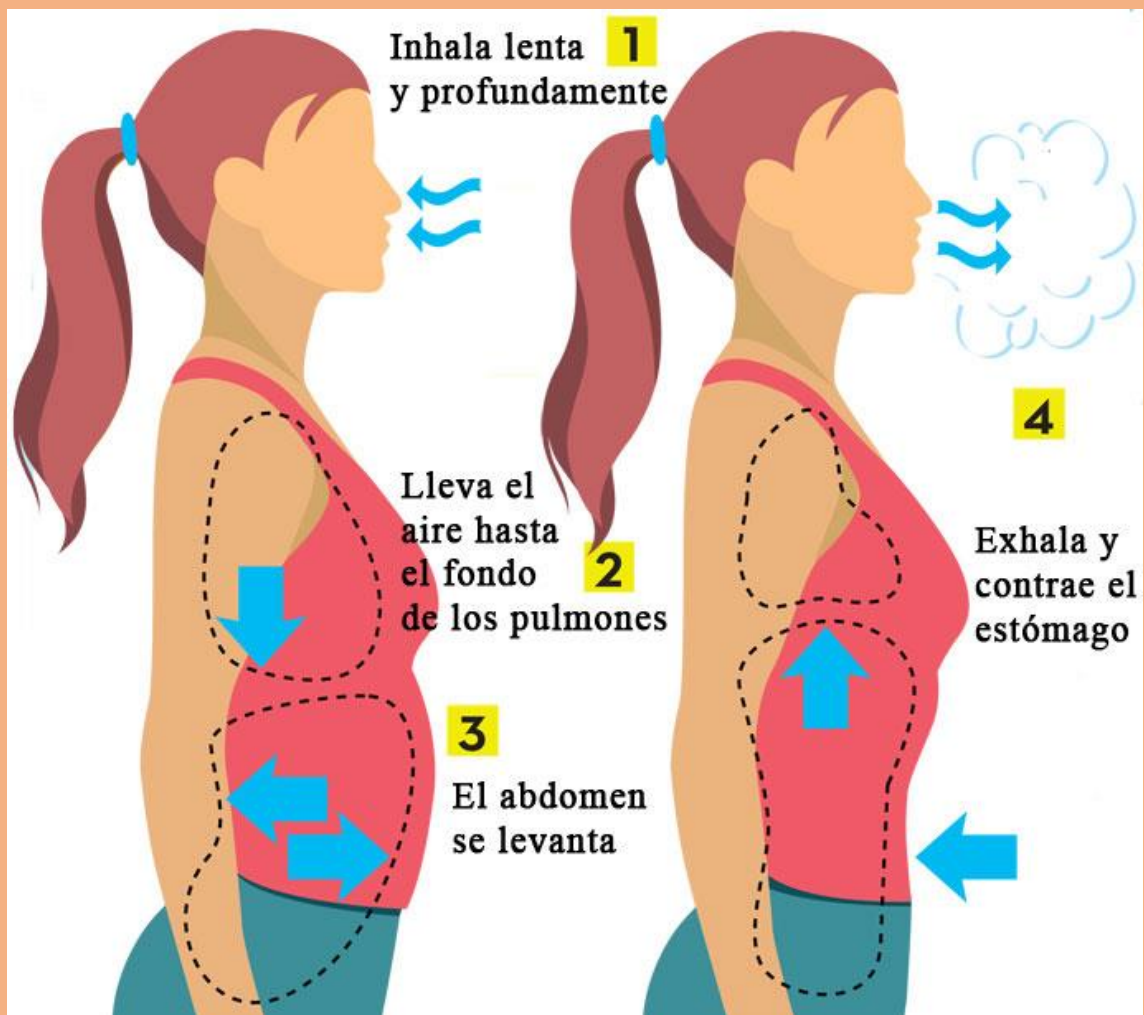
4. **Reflexión y Compartir Experiencias (5 minutos):**

- Concluir la sesión invitando a los participantes a compartir cómo se sienten después de la práctica, cualquier dificultad que hayan encontrado y cómo creen que estas técnicas podrían integrarse en su rutina diaria.
- Ofrecer consejos para incorporar estas prácticas durante los turnos laborales, como la realización de respiraciones profundas durante breves pausas o antes de situaciones potencialmente estresantes.

5. **Cierre:**

- Enfatizar la importancia de la práctica regular para experimentar los beneficios completos de las técnicas de respiración y relajación.
- Recordar a los participantes que estos ejercicios son herramientas accesibles que pueden utilizar en cualquier momento y lugar para gestionar el estrés.

Esta actividad está diseñada para ser accesible, práctica y fácilmente integrable en la rutina diaria de los profesionales de enfermería, proporcionando un método efectivo para el manejo del estrés en el entorno hospitalario.



Actividad 9

Manejo del Tiempo y Prioridades en el Entorno Hospitalario

Objetivo

Equipar a los profesionales de enfermería con estrategias prácticas para una gestión eficaz del tiempo y la priorización de tareas, ayudándoles a manejar su carga de trabajo de manera más eficiente y reducir el estrés relacionado con el exceso de responsabilidades.

Materiales y Recursos

- Material con técnicas de gestión del tiempo y ejemplos de priorización de tareas.
- Pizarrón o rotafolios para ejercicios grupales.
- Rotuladores o marcadores.
- Cronómetros o relojes para ejercicios prácticos.
- Computadora o dispositivo con acceso a software de gestión de tiempo (opcional).

Tiempo de Ejecución

La actividad puede ser ejecutada en una sesión de 60 minutos, incluyendo explicaciones teóricas, ejercicios prácticos y discusión.

Descripción Paso a Paso

1. Introducción Teórica (10 minutos):

- Empezar con una explicación sobre la importancia de una buena gestión del tiempo y la priorización de tareas en el entorno hospitalario, y cómo estas habilidades pueden aliviar el estrés laboral.
- Presentar conceptos básicos de la gestión del tiempo y técnicas de priorización, como la matriz de Eisenhower para categorizar tareas en urgente/no urgente e importante/no importante.

2. Autoevaluación de la Gestión del Tiempo (10 minutos):

- Distribuir una breve autoevaluación para que los participantes identifiquen sus áreas de fortaleza y mejora en la gestión del tiempo.
- Discutir los resultados en grupos pequeños, permitiendo que los participantes compartan estrategias personales y desafíos.

3. Ejercicios de Priorización (20 minutos):

- Realizar un ejercicio práctico utilizando el pizarrón o rotafolios, donde los participantes tienen que clasificar un conjunto de tareas simuladas de enfermería según su urgencia e importancia.
- Guiar a los participantes a través de la creación de un plan diario o semanal, incorporando las tareas clasificadas y asignando tiempos realistas para cada una.

4. Técnicas de Gestión del Tiempo (10 minutos):

- Introducir y demostrar técnicas efectivas de gestión del tiempo, como el método Pomodoro para administrar la energía y concentración, y herramientas de planificación digital o aplicaciones que pueden ser útiles en el entorno hospitalario.

5. Plan de Acción Personal (10 minutos):

- Invitar a los participantes a elaborar un plan de acción personal basado en las estrategias discutidas, identificando cómo pueden aplicar estas técnicas en su rutina laboral para mejorar la gestión del tiempo y la priorización de tareas.
- Fomentar el compromiso de revisar y ajustar este plan regularmente para adaptarse a las cambiantes demandas del entorno hospitalario.

6. Cierre y Reflexión:

- Concluir con una discusión grupal sobre cómo la implementación de estas estrategias puede contribuir a un ambiente de trabajo menos estresante y más productivo.
- Resaltar la importancia de la autoconciencia y la flexibilidad en la gestión del tiempo para adaptarse a situaciones imprevistas comunes en el entorno de la salud.

Esta actividad está diseñada para ser interactiva y aplicable, proporcionando a los profesionales de enfermería las herramientas necesarias para mejorar su gestión del tiempo y la priorización de tareas, contribuyendo así a un entorno de trabajo más controlado y menos estresante.

Actividad 10

Estrategias de Autocuidado para Profesionales de la Salud



Objetivo:

Desarrollar un plan personalizado de autocuidado para profesionales de enfermería que incorpore prácticas de nutrición saludable, ejercicio regular, sueño reparador y técnicas de mindfulness, con el fin de mejorar su resiliencia frente al estrés y promover un bienestar general sostenible.

Materiales y Recursos:

- Guías de nutrición saludable específicas para profesionales de la salud.
- Planes de ejercicios adaptados a diferentes niveles de capacidad y disponibilidad de tiempo.
- Folletos informativos sobre higiene del sueño y técnicas para mejorar la calidad del sueño.
- Recursos impresos o digitales sobre mindfulness y meditación, incluyendo aplicaciones móviles o enlaces a sitios web recomendados.
- Cuadernos o diarios personales para seguimiento de actividades de autocuidado.
- Espacios designados para la práctica de ejercicios o meditación, si es posible.

Tiempo de Ejecución:

Esta actividad se puede desarrollar a lo largo de varias sesiones, con una duración total sugerida de 4 a 6 semanas para la implementación y seguimiento del plan de autocuidado personalizado.

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción al Autocuidado (Sesión 1 - 60 minutos):

- Presentación sobre la importancia del autocuidado para los profesionales de la salud.
- Discusión grupal sobre las barreras al autocuidado en el entorno hospitalario.

2. Desarrollo del Plan de Nutrición (Sesión 2 - 60 minutos):

- Taller interactivo sobre nutrición saludable específica para las necesidades de los profesionales de enfermería.
- Creación de planes de comidas semanales personalizados.

3. Planificación de la Actividad Física (Sesión 3 - 60 minutos):

- Sesión informativa sobre los beneficios del ejercicio físico regular.
- Elaboración de planes de ejercicio personalizados adaptados a la rutina y capacidades individuales.

4. Mejora de la Calidad del Sueño (Sesión 4 - 60 minutos):

- Taller sobre técnicas y hábitos para un sueño reparador.
- Estrategias para integrar la higiene del sueño en la rutina diaria.

5. Introducción al Mindfulness y la Meditación (Sesión 5 - 60 minutos):

- Sesión práctica de mindfulness y técnicas de meditación para reducir el estrés.
- Recomendaciones de recursos para la práctica autónoma de mindfulness.

6. Seguimiento y Ajustes al Plan de Autocuidado (Sesión 6 - 60 minutos):

- Revisión de los planes de autocuidado implementados.
- Discusión sobre los desafíos enfrentados y ajustes necesarios al plan de autocuidado.

7. Cierre y Evaluación (Sesión 7 - 30 minutos):

- Evaluación del impacto del plan de autocuidado en el bienestar personal y profesional.
- Planificación de la continuación autónoma de las prácticas de autocuidado tras la finalización del programa.

Actividad 11

Construyendo Redes de Apoyo: Fomentando la Comunicación y el Apoyo entre Colegas



Objetivo:

Promover la creación y fortalecimiento de redes de apoyo entre los profesionales de enfermería en el hospital, mediante la formación de grupos de discusión y sesiones de intercambio de experiencias y estrategias para el manejo del estrés, con el fin de mejorar la cohesión del equipo y proporcionar un espacio seguro para el apoyo mutuo.

Materiales y Recursos:

- Espacios reservados para reuniones grupales y discusiones.
- Materiales para tomar notas y recursos impresos con guías de discusión.
- Acceso a plataformas digitales para la comunicación y el intercambio de recursos, si se realizan sesiones virtuales.
- Guías sobre técnicas efectivas de comunicación y escucha activa.
- Refrigerios o bebidas para crear un ambiente más acogedor y propicio para el diálogo.

Tiempo de Ejecución:

La actividad puede estructurarse en sesiones de 1 a 2 horas cada una, con un programa que se extienda a lo largo de 4 a 8 semanas, dependiendo de la disponibilidad y el interés de los participantes.

Descripción Paso a Paso:

1. Introducción y Formación de Grupos (Sesión 1 - 60 minutos):

- Presentación de los objetivos de la actividad y la importancia de las redes de apoyo.
- Actividades de rompehielos para facilitar la presentación y la formación de grupos basados en intereses comunes o áreas de trabajo.

2. Taller sobre Comunicación Efectiva (Sesión 2 - 60 minutos):

- Taller interactivo sobre técnicas de comunicación y escucha activa.
- Ejercicios prácticos en parejas o pequeños grupos para poner en práctica las habilidades aprendidas.

3. Sesiones de Intercambio de Experiencias (Sesiones 3 y 4 - 60 minutos cada una):

- Reuniones de grupos pequeños donde los participantes pueden compartir experiencias personales relacionadas con el estrés laboral y estrategias de manejo.
- Fomentar un ambiente de confianza y apoyo mutuo, asegurando la confidencialidad de lo compartido.

4. Desarrollo de Estrategias de Manejo del Estrés en Grupo (Sesión 5 - 60 minutos):

- Dinámicas de grupo para el desarrollo conjunto de estrategias de manejo del estrés adaptadas a las necesidades específicas del equipo.
- Compilación de un "manual" grupal con las estrategias desarrolladas.

5. Actividades de Fortalecimiento del Equipo (Sesión 6 - 60 minutos):

- Actividades de team building diseñadas para fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la comunicación.
- Reflexión grupal sobre el valor del apoyo mutuo y cómo continuar fomentándolo en el entorno laboral.

6. Cierre y Compromisos Futuros (Sesión 7 - 30 minutos):

- Evaluación de la experiencia y el impacto de las redes de apoyo formadas.
- Compromisos personales y grupales para mantener y fortalecer las redes de apoyo construidas.
- Planificación de encuentros futuros, ya sean formales o informales, para asegurar la continuidad del apoyo mutuo.

Esta estructura flexible permite adaptar el programa a las necesidades específicas del grupo, promoviendo un ambiente de apoyo continuo que puede contribuir significativamente a la reducción del estrés laboral entre los profesionales de enfermería.

Bibliografía

- Brown, K. (2022). El estrés laboral en el personal de enfermería. *Revista Saluta*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/%2010.37594/saluta.v1i3.599>
- Navas-Fonseca, L., & Jiménez-Hurtado, W. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 7.
<https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492/917>
- OPS. (13 de Enero de 2022). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. *paho.org*:
<https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierete-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Vásquez, S., & González, Y. (Enero de 2020). El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. *más Vita*, 2(2).
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

Programación

Actividad	Objetivo	Recursos y Materiales	Duración	Semana de Ejecución
Conociendo el Estrés	Proporcionar a los profesionales de enfermería conocimientos fundamentales sobre el estrés, incluyendo sus causas, síntomas, y efectos sobre la salud y el desempeño laboral, para fomentar la autoconciencia y la identificación temprana de signos de estrés.	Presentación digital sobre el estrés, cuestionarios de autoevaluación, fichas informativas, sala equipada con proyector y sonido	90 minutos	Semana 1
Causas del estrés laboral	Identificar y discutir las causas comunes del estrés laboral.	Presentación digital sobre causas del estrés laboral. Cuestionarios para identificar causas específicas de estrés en el entorno laboral. Sala equipada con proyector y sistema de sonido	45 min	Semana 1
Peligros Relacionados con el Estrés	Comprender los peligros relacionados con el estrés y su impacto en el trabajo.	Fichas informativas sobre peligros relacionados con el estrés. Ejemplos de casos para discusión en grupos. Sala equipada con proyector y sistema de sonido.	40	Semana 2
Efectos del Estrés Laboral	Analizar los efectos del estrés laboral en la salud y el desempeño.	Presentación digital sobre los efectos del estrés laboral. Testimonios grabados de trabajadores afectados por el estrés.	50 min	Semana 2

		Sala equipada con proyector y sistema de sonido.		
Cómo Actuar Ante el Estrés Laboral	Desarrollar estrategias para actuar ante el estrés laboral.	Guías sobre estrategias de actuación ante el estrés. Role-playing para practicar situaciones. Sala equipada con proyector y sistema de sonido.	60	Semana 3
Cómo Prevenir el Estrés Laboral	Implementar medidas preventivas para reducir el estrés laboral.	Fichas informativas sobre prevención del estrés. Ejemplos de políticas de prevención exitosas. Sala equipada con proyector y sistema de sonido	50	Semana 3
Solución de Problemas de Estrés Laboral	Aplicar técnicas para resolver problemas de estrés laboral	Taller práctico con técnicas de solución de problemas. Casos prácticos para análisis. Sala equipada con proyector y sistema de sonido	60	Semana 4
Respira, Relaja y Recarga: Técnicas de Respiración y Relajación para Enfermeros	Proporcionar a los profesionales de enfermería técnicas efectivas de respiración profunda y relajación que puedan ser implementadas durante los turnos laborales para disminuir el estrés y aumentar la concentración y el bienestar general.	Guía de técnicas de respiración y relajación, sala tranquila, reproductor de música, cronómetro, sillas o esterillas	30 minutos	Semana 4
Manejo del Tiempo y Prioridades en el Entorno Hospitalario	Equipar a los profesionales de enfermería con estrategias prácticas para una gestión eficaz del tiempo y la priorización de tareas, ayudándoles a manejar su carga de trabajo de manera más eficiente y reducir el estrés relacionado con el exceso de responsabilidades.	Material sobre gestión del tiempo, pizarrón o rotafolios, cronómetros, dispositivo con software de gestión de tiempo (opcional)	60 minutos	Semana 5

Estrategias de Autocuidado para Profesionales de la Salud	Desarrollar un plan personalizado de autocuidado para profesionales de enfermería que incorpore prácticas de nutrición saludable, ejercicio regular, sueño reparador y técnicas de mindfulness, con el fin de mejorar su resiliencia frente al estrés y promover un bienestar general sostenible.	Guías de nutrición, planes de ejercicio, folletos de higiene del sueño, recursos de mindfulness, cuadernos o diarios personales	4-6 semanas total	Semanas 6-9
Construyendo Redes de Apoyo	Promover la creación y fortalecimiento de redes de apoyo entre los profesionales de enfermería en el hospital, mediante la formación de grupos de discusión y sesiones de intercambio de experiencias y estrategias para el manejo del estrés, con el fin de mejorar la cohesión del equipo y proporcionar un espacio seguro para el apoyo mutuo.	Espacios reservados, materiales de toma de notas, acceso a plataformas digitales, guías de comunicación, refrigerios o bebidas	4-8 semanas total	Semanas 10-17

Tabla 12. Resultados obtenidos según los objetivos

Objetivo	Resultado
Identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería de las distintas áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el periodo de octubre a febrero de 2024	Se identificó el nivel de estrés por medio del análisis de los resultados obtenidos del Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado a los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro entre octubre y febrero de 2024. Evidenciando una situación preocupante con respecto al nivel de estrés laboral. Un alto porcentaje experimenta cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal, indicando un prevalente síndrome de burnout. La mayoría reporta sentirse emocionalmente agotados, despersonalizados en su trato con pacientes y con una percepción negativa sobre su realización personal en el trabajo.
Examinar los factores contextuales y laborales que están asociados a los niveles de estrés en los profesionales de enfermería en cada área del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.	Los resultados demuestran cómo los factores contextuales y laborales influyen en los niveles de estrés de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. La eficacia laboral, relaciones interpersonales,

	<p>adaptación y rendimiento laboral son aspectos clave que afectan directamente su bienestar y desempeño. La alta competencia organizativa, las habilidades comunicativas efectivas y la capacidad de adaptación se destacan como fortalezas. Sin embargo, la existencia de estrés y burnout sugiere la necesidad de mejorar el apoyo, la formación continua y las estrategias de bienestar para el personal.</p>
<p>Elaborar una guía educativa para el manejo de estrés para los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.</p>	<p>Se elaboró una guía educativa para el manejo del estrés dirigida a los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Esta guía fue desarrollada con el propósito de proporcionar herramientas y estrategias para enfrentar el estrés laboral de manera efectiva, con el fin de mejorar el bienestar personal de los profesionales y la calidad de la atención al paciente. Además, se buscó promover una cultura organizacional que valora el bienestar del personal y reconociera la importancia de la salud mental en la prestación de servicios de salud de alta calidad. La</p>

	<p>implementación de esta guía se espera que contribuya a la creación de entornos de trabajo más saludables y sostenibles en el hospital.</p>
--	---

CAPÍTULO V

5. MARCO ADMINISTRATIVO

5.1. Recursos Humanos

- **Autores:**

Erick Andres Romero Melendez

Geovana Michelle Veloz Trujillo

- **Tutora:**

Dra. Gladys Naranjo. PhD

5.2. Institucionales

- Universidad Estatal de Bolívar
- Hospital Alfredo Noboa Montenegro

5.3. Materiales

- Lápices
- Esferos
- Impresiones
- Cuaderno de notas

5.4. Tecnológicos

- Computador
- Acceso a internet

5.5. Presupuesto

Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total
Tiempo de uso de ordenador con internet	0,75	100	75
Traslados	0,75	10	7,5
Impresiones de ejemplares finales	0,25	600	150
Impresiones varias	0,25	25	6,25
Anillado	2	3	6
CD	2	3	6
Total			250,75

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El estudio sobre la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro, durante el período de octubre 2023 a febrero 2024, reveló que un alto porcentaje de estos profesionales experimenta síndrome de burnout ocasionado por el estrés, manifestado en cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Factores como la eficacia laboral, las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptación influyen significativamente en sus niveles de estrés, destacando la necesidad de mejorar el apoyo institucional y las estrategias de bienestar. Como respuesta, se desarrolló una guía educativa para el manejo del estrés, con el objetivo de proporcionar herramientas efectivas para enfrentar el estrés laboral, mejorar el bienestar personal de los profesionales y la calidad de la atención al paciente. La implementación de esta guía es esencial para fomentar entornos de trabajo más saludables y sostenibles, y para valorar la importancia de la salud mental en la prestación de servicios de salud de alta calidad.
- Los resultados indicaron altos índices de cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal, sugiriendo la presencia prevalente del síndrome de burnout. Este hallazgo mostró la urgente necesidad de intervenciones dirigidas a mitigar el estrés y promover el bienestar emocional en el personal de enfermería.

- Se examinaron los factores contextuales y laborales asociados a los niveles de estrés en los profesionales de enfermería, destacando aspectos como la eficacia laboral, las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptación como determinantes clave del bienestar y desempeño laboral. La presencia de estrés y burnout subraya la necesidad de fortalecer el apoyo, la formación continua y las estrategias de bienestar para el personal, con el objetivo de mejorar tanto su bienestar emocional como su eficacia profesional.
- Se desarrolló una guía educativa integral destinada a proporcionar herramientas y estrategias para el manejo efectivo del estrés laboral entre los profesionales de enfermería. Esta guía se diseñó con el objetivo mejorar el bienestar personal de los profesionales, así como la calidad de la atención al paciente.

6.2. Recomendaciones

Según los hallazgos y acciones tomadas, se presentan las siguientes recomendaciones para abordar el estrés laboral entre los profesionales de enfermería:

1. Se recomienda la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional dirigidos específicamente a los profesionales de enfermería para mitigar los efectos del síndrome de burnout ocasionado por los altos niveles de estrés en el ámbito laboral.
2. Es fundamental desarrollar e implementar intervenciones inmediatas que aborden los altos índices de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Se sugiere la creación de espacios de descanso adecuados, la promoción de actividades de recreación y relajación, y la formación de grupos de apoyo dentro del entorno laboral.
3. Para abordar los factores contextuales y laborales que influyen en los niveles de estrés, se recomienda fortalecer el apoyo institucional a través de políticas que favorezcan la formación continua y el desarrollo profesional. Esto puede incluir capacitaciones regulares, mentorías y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.
4. Se recomienda la difusión y aplicación efectiva de la guía educativa para el manejo del estrés. Esto implica no solo distribuir la guía entre los profesionales de enfermería, sino también organizar talleres y seminarios que faciliten la comprensión y aplicación de las estrategias propuestas. Además, es crucial evaluar periódicamente la efectividad de la guía y ajustarla según las necesidades y feedback del personal.

Bibliografía

- Acebo, G., & Samada, Y. (2020). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. *Mikarimin*, 6, 103-114.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/918>
- Armon-Páges, E., Fernández, P., Torres, J., & Canela, J. (2023). Fatiga por compasión y ansiedad en enfermeras de cuidados críticos y emergencias. Entre eficiencia y humanidad. *Enfermería Intensiva*, 34(1), 4-11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239922000293>
- Barboza, I. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019*. Tesis de Magister, Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BI_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, M., & Rodríguez, M. (2021). *Relación entre estilos de vida y nivel de estrés en estudiantes de primer y noveno semestre de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa 2021*. Tesis de Grado, Universidad Católica de Santa María, Perú.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11293/60.1472.EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Heera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM*, 4, 41-50.
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
- Blanco, M., Vetrani, K., Bermúdez, L. C., & Montero, E. (2020). *Modelo nacional para la gestión de factores de estrés ambiental: olores y ruido*. Universidad Nacional de Costa Rica., Costa Rica.
<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA676652112&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=1409214X&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7Ee5ce0890&aty=open-web-entry>

- Brand, C., & Giraldo, J. (2020). *Síntomas reveladores del estrés laboral en enfermeros egresados de la Unidad Central del Valle del Cauca, que laboran en el Hospital San José de Buga*. Trabajo de Grado, Universidad Central del Valle del Cauca, Colombia.
<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/1107/T00031740.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Investigación en Salud*, 8(2), 131-146.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Calderón, G. (2023). *Relación entre los factores labores y el nivel de estrés de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19616/Calder%20c3%b3n_ig.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, G. (2023). *Ansiedad y desempeño laboral en personal de enfermería de centros de salud de Pisco, 2022/*. Universidad Privada San Juan Bautista.
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4606>
- Castillo, E. (2020). *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020*. Tesis de Magister, Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PE_L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, S. (2021). *Programa “Me siento bien” para disminuir el nivel de estrés en estudiantes de 14 a 15 años de una institución educativa de Guayaquil, 2020*. Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61578/Castillo_GS_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, A., & Córdova, R. (2023). *Sintomatología de ansiedad y depresión en el personal de enfermería de hospitalización COVID y Hospitalización cirugía*,

Hospital III Yanahuara ESSALUD. Unidad Católica de Santa María.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12362/60.1504.EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Concha, T. (2023). *Determinación del impacto emocional post pandemia por COVID-19 en los docentes de los centros de Desarrollo Infantil del Norte de Quito*. Universidad Politécnica Salesiana .
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25647/1/TTQ1233.pdf>

Contraloría General del Estado. (2020). *Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro*.
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=63724&tipo=inf>

Corahua, D. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de Cañete en pandemia covid-19, Lima 2022*. Tesis de Grado, Universidad Norbert Wiener, Perú.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9417/T061_43535134_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crespo, T., Camarillo, L., & de Diego, H. (2019). Trastorno por estrés agudo y postraumático. *Medicine*, 12(84), 4918-4928.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304541219301994?via%3Dihub>

Cruz, N., Alonso, M., Armendaríz, N., & Lima, S. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. una revisión sistemática. *Salud Pública*, 95, 1-15.
<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>

Dávila, R., García, R., & Toromoreno, D. (2020). Estrés familiar y el desempeño laboral de los secretarios. *Sinapsis*, 1(16), 1-6. <file:///D:/Downloads/Dialnet-ElEstresFamiliarYElDesempenoLaboralDeLaSecretaria-8474684.pdf>

De Arco, L., & Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 5(10).
<https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>

- Días, S., García, S., & Yáñez, Á. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. *Horizontes de enfermería*, 32(2), 121-131.
<https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993/43401>
- Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., & Toirac, J. T. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Medisan*, 25(2), 1-14. <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>
- Fariás, Á., Zambrano, L., Macías, M., & Góme4z, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de la Ciencia*, 7(4), 586-601.
<https://doi.org/file:///D:/Downloads/Dialnet-ElAmbienteDeTrabajoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionLa-8384030.pdf>
- Feijoo, F., & Jacome, E. (2023). Escala de Maslach Burnout aplicada a internos de enfermería de una universidad Ecuatoriana. *Polo del Conocimiento*, 8(1), 3-23.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5053/12260>
- Fernández, A., Estrada, M., & Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés, ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40.
<https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277/284>
- Fernandini, J. (2022). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil-Otuzco*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92092/Fernandini_ChJM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Fuentes, L. (2021). *Manejo de estrés laboral en el personal del centro de acogida Elisa Andreoli del servicio departamental de gestión social del departamento de Oruro*. Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25939/ML-1329.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Galbán, N., Devonish, N., & Marín, C. (2022). Efectos del estrés laboral en la calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 659-675. <https://doi.org/file:///D:/Downloads/Dialnet-EfectosDelEstrésLaboralEnLaCalidadDeVidaDeLosMedic-8586709.pdf>
- Gonzalez, H. (2023). *El estrés y el desempeño laboral de los docentes en la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional Agraria de La Selva*. Tesis de Grado, Universidad Nacional Agraria de La Selva, Perú. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2566/TS_HKGA_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, K. (2021). *Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020*. Tesis de Magister, Universidad César Vallejo, Perú. file:///D:/Downloads/Gonz%C3%A1les_GKY-SD.pdf
- Gordillo, M. (2023). *Depresión, ansiedad y estrés en el personal de enfermería. Revisión sistemática*. Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/13809>
- Guzman, E., & Huarhua, C. (2022). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur – 2022*. Tesis de Grado, Universidad María Auxiliadora, Perú. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/911/TESIS.pdf?sequence=1>
- Hernández-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en. *CES Psicología*, 9(1), i-xv. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
- Inca, M., & Lucio, A. (2023). *Niveles de estrés de los internos rotativos de enfermería asociado a las practicas preprofesionales. Hospital Alfredo Noboa Montenegro. periodo diciembre 2022 - abril 2023*. Tesis de Grado, UNiversidad Estatal de Bolívar, Ecuador. <https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/5479/1/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20ESTRES.pdf>

- Jimenez, T. (2022). *Comparación de las dimensiones del Síndrome de Burnout en enfermería durante la pandemia Covid-19 del Hospital General Puyo*. Tesis de Maestría, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Perú. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15712/1/UA-MEC-EAC-049-2022.pdf>
- Lagos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Revista de Filosofía*, 64, 278-306. <https://www.scielo.org.mx/pdf/trf/n64/0188-6649-trf-64-279.pdf>
- Lizarbe, Y. (2023). *Síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida en enfermeras de áreas críticas de un hospital de Lima – 2023*. Tesis de Grado, Universidad Norbert Wiener, Perú. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9879/T061_42607081_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (2020). *Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31257/1/68%20GTH.pdf>
- Marchán, J., & Neyra, M. (2023). *Salud mental y estrés laboral en personal de salud de UCI del Área COVID-19 del Hospital Regional de Tumbes 2020 – 2021*. Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/11025/REP_JHILDA.MARCHAN_MARLENY.NEYRA_SALUD.MENTAL.Y.ESTRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinkic, K., Souza, F., & de Lima, G. (2020). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la ciudad de Punta Arenas, Chile. *Enfermagem*, 29(Especial), 1-12. <https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?format=pdf&lang=es>

- Medina, F., Espin, Y., Ruiz, E., & Delgado, V. (2020). Estrés laboral en personal de enfermería de institución hospitalaria pública. *Revista Pertinencia Académica*, 1(3), 1-8. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/2522/2130>
- Mendineta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrariada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Mendoza, F., & Mendoza, M. (2021). *Adaptación del Burnout Assessment Tool versión reducida en médicos*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73450/Mendoza_GF-Mendoza_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Sociales, Humanidades y Educación*, 6(3), 15-24. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortega, J. (2021). *Estrés postraumático y su influencia en los síntomas disociativos en una joven de 21 años*. Trabajo de Grado, Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10008/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000457.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ortiz, A. (s.f.). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Padilla, S., & Curse, R. (2021). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital I ESSALUD, Andahuaylas, 2021*. Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Ica, Perú. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1602/3/Sabino%20Favio%20Padilla%20Gonzales.pdf>
- Palencia, E., & Coronel, K. (2019). El estrés crónico coadyuvante de los problemas de salud sexual de los adolescentes en Ecuador. *Uisrael*, 6(2), 53-64. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v6n2/2631-2786-rcuisrael-6-02-00053.pdf>
- Pérez, L. (2021). *El estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal sanitario*. Trabajo de Grado, Universidad de La Laguna, España. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22637/El%20estres%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20el%20personal%20sanitario.pdf?sequence=1>
- Quispe, R. (2020). *Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima*. Universidad Privada Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4007/T061_41023786_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, M. (2023). *Actitudes y ansiedad ante la muerte en el personal de los hospitales de la región Tumbes*. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64231/TESIS%20-%20RAMIREZ%20REYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, N., & Contreras, N. (2023). *Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área Covid-19 del Centro de Salud Dr. Carlos Alfredo Ayestas la Torre, Abancay 2021*. Tesis de Grado, Universidad Tecnológica de Los Andes, Perú. <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/509/1/Estr%c3%a9s%20laboral%2>

Oy%20desempe%c3%b1o_Ramos%20Condori_Nataly%20K_Contreras%20Lupenta_Nancy.pdf

- Rodrigo, E. (2023). *Ansiedad y depresión por la pandemia COVID 19 en personal de enfermería en la Villa ESSALUD Ferreñafe*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11154/Rodrigo%20Diaz%20Esmeralda%20%26%20Vasquez%20Chicoma%20Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Russo, S. (2023). Pensando en el Estrés desde la Epistemología. *Pinelatinoamericana*, 3(1), 33-41. <https://doi.org/file:///D:/Downloads/russo.pdf>
- Servín, E., Isaza, J., & Vázquez, J. (2023). Nivel de ansiedad y depresión en el personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico en tiempos de pandemia, Asunción Paraguay año 2022. *Revista Científica de la UCSA*, 10(1). https://doi.org/http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000100030
- Suárez, R., Campos, L., & Villanueva, J. M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119. <file:///D:/Downloads/11552.pdf>
- Tolagasí, D. (2023). *Síndrome de burnout en el área de emergencia de un hospital público en la ciudad de Ibarra*. Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15121>
- Trujillo, C., & Quispe, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 46-53. <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articloe/view/25/235>
- Trujillo, P., Gómez, D., Lara, B., Medina, I., & Hernández, E. (2021). Asociación entre características sociodemográficas, síntomas depresivos, estrés y ansiedad en tiempos de la COVID-19. *Enfermería Global*(64), 1-13. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n64/1695-6141-eg-20-64-1.pdf>

Vásquez, S., & González, Y. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Mas Vita*, 2(2), 51-58.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

Vela, S. (2023). *Ansiedad en el profesional de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha 2021*. Universidad Nacional de Ucayali.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6015/B2_2023_UNU_ENFERMERIA_2022_T_SERGIO-VELA-TORRES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Aprobación del tema

UEB

UNIVERSIDAD
ESTADAL DE
BOLÍVARCONSEJO
DIRECTIVOFACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE: REALIZAR UN ALCANCE A LA RESOLUCIÓN DFCS- RCD- 244-2023 TOMADA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA (08) DEL 29 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE RESOLVIÓ: SOBRE LA BASE DEL ACTA DE LA COMISIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA ENFERMERÍA PRESENTADO POR LA LICENCIADA MARÍA OLALLA GARCÍA COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA Y LIC. ESTHELA GUERRERO COORDINADORA DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN, ACTA DE FECHAS 8 Y 15 DE AGOSTO DEL 2023, EN QUE SE APRUEBA ÍNTEGRAMENTE EL CONTENIDO DEL ACTA; Y RESUELVE APROBAR LA DISTRIBUCIÓN DE LOS GRUPOS DE TITULACIÓN DE GRADO DE LA CARRERA ENFERMERÍA SEGÚN: LA TABLA NRO. 03 DEL ACTA CON LA ASIGNACIÓN DE DIRECTORES SEGÚN LA MODALIDAD, TEMA PRESENTADO, LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2023 – FEBRERO 2024, MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TERCERA COHORTE REDISEÑO

Grupos	Apellidos y nombres	Tema presentado	Tema sugerido por la comisión	Tema Replanteado	Líneas de investigación	Sub líneas de investigación	TUTOR ASIGNADO
1	Gaglay Chariguamán Johanna Elizabeth Vega García María	Repercusiones del embarazo y maternidad en el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo ciclo de enfermería de la		Tema Aprobado Repercusiones de mujeres embarazadas y madres en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería. Universidad Estatal de Bolívar.	Línea: salud y Bienestar	Sublínea: Cuidados para la salud y vida	DR DIEGO LARREA

46	Gutiérrez Muñoz Ana Maribel Saltos Becerra Marian Elizabeth	Factores de riesgo asociados a enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles en adultos mayores del Centro de salud Licto. Periodo Junio-Diciembre 2023		Tema Aprobado Factores de riesgo asociados a enfermedades crónico-degenerativas no transmisibles en adultos mayores del Centro de salud Licto. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	Línea: Salud y bienestar	Sublínea: Enfermedades endocrinas y crónicas degenerativas	LIC MARIA OLALLA
47	Ruiz Paredes Steeven Alexander Sangoquiza Anancolla Luis Miguel	Incidencia de accidentes de riesgo biológico durante campañas de vacunación en el Centro de Salud N°1. junio-diciembre 2023	Tema replanteado	Factores de riesgo familiares en gestantes adolescentes centro de salud N 1, cantón Riobamba Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	Línea: salud y bienestar	Sublínea: Cuidados para la salud y vida.	LIC MARY MOSSO
48	Romero Melendez Erick Andrés Geovana Michelle Veloz Trujillo	Comparación de niveles de ansiedad en los profesionales de enfermería en distintas áreas del Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Junio-diciembre 2023		Tema Aprobado Niveles de stress asociado al rendimiento laboral en profesionales de enfermería. Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024			LIC GLADYS NARANJO
49	Agua Chimborazo Alex Bladimir Cristhian Paul Chimborazo Cisneros	Cumplimiento del lavado de manos por parte del personal de salud del servicio de emergencias del Hospital Alfredo Noboa Montenegro julio -septiembre 2023	Tema replanteado	Aceptación del PAP tes en relación a las creencias culturales en el Centro de Salud salinas Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	Línea: salud y bienestar	Sublínea: Cuidados para la salud y vida	LIC MARY MOSSO
50	Silva Segura Sharon Thalía Valencia Aguay Erika Melissa	Factores de riesgo asociados a neumonía en niños menores de 5 años atendidos en el Subcentro de Salud de Guanujo, durante el período julio-noviembre	Tema replanteado	Intervención de enfermería en cuidados paliativos en pacientes de servicio de Medicina Interna Hospital Alfredo Noboa Montenegro Periodo Octubre 2023-Febrero 2024	Línea: salud y Bienestar.	Sublínea: Salud infantil	LIC SILVANA LOPEZ

Anexo 2 Aprobación de ejecución de la investigación en el Hospital

Oficio Nro. UEB-FCSS-2023-0176-O

Guaranda, 06 de diciembre de 2023

Asunto: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB

Señor Doctor
Victor Vinicio Roman Zambrano
Gerente del Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
En su Despacho

De mi consideración:

Permítame expresar un cordial saludo de quienes hacemos la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, a la vez informar que según proyecto de carrera los estudiantes ingresan al proceso de titulación a partir del octavo ciclo, mientras desarrollan sus prácticas pre profesionales.

En virtud de ello, solicito su autorización para que los estudiantes de la carrera inscritos en la Unidad de Titulación apliquen su trabajo de titulación en las diferentes áreas de la Casa de Salud que está bajo su dirección, facilite la recolección de datos e información para el desarrollo del trabajo de investigación que se detallan a continuación:

Oficio Nro. UEB-FCSS-2023-0176-O
Guaranda, 06 de diciembre de 2023

N°	Autoras/re	Temas de investigación
1	Cornelio Collay Deicy Paulina Chochos Hernandez Erika Maybethy	Proceso Enfermero A Pacientes Post Quirúrgico Con Apendicectomía Aplicando El Modelo de Virginia Henderson. Hospital General Alfredo Noboa Montenegro. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024
2	Dumbay Zaruma Mishel Stefania Chariguaman Aucatoma Nancy Marlene	Proceso de atención de enfermería para afrontamiento del estrés en pacientes hospitalizados. Medicina interna. Hospital Alfredo Noboa Montenegro Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024
3	Goyes Robayo Jacqueline Mishell Sagnay Cruz Angel Andrés	Infecciones asociadas a la atención en salud relacionado a tiempos de estadía y costo en los niños de pediatría. Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo Octubre 2023 – Febrero 2024
4	Aguilar Villacis Gissel Alexandra Tiviano Yanchaliquin Blanca Isabel	Tema Aprobado Cuidado humanizado con enfoque de Jean Watson en el personal de Enfermería, área de Ginecología Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024
5	Romero Melendez Erick Andrés Geovana Michelle Veloz Trujillo	Tema Aprobado Niveles de stress asociado al rendimiento laboral en profesionales de enfermería. Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo Octubre 2023-Febrero 2024
6	Silva Segura Sharon Thalfá Valencia Aguay Erika Melissa	Intervención de enfermería en cuidados paliativos en pacientes de servicio de Medicina Interna Hospital Alfredo Noboa Montenegro Periodo Octubre 2023-Febrero2024

Por la atención a la presente, le expreso mi gratitud

Atentamente,

Oficio Nro. UEB-FCSS-2023-0176-O

Guaranda, 06 de diciembre de 2023

Documento firmado electrónicamente**Lcda. María Humbelina Olalla García**
COORDINADORA DE LA CARRERA ENFERMERÍA

Copia:

Señora Especialista
Sandra Elizabeth Segura Mestanza
Directora Asistencial Hospital Provincial Alfredo Noboa Montenegro
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICASeñora Licenciada
Gladys Vanessa Mite Cardenas
Profesora

lc

MARIA HUMBELINA
OLALLA GARCIADirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

* Documento firmado electrónicamente por Guipuz

Anexo 3 Cuestionario de Maslach

Cuestionario de Burnout Maslach

Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado por el trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					

18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Agotamiento emocional: 1-2-3-6-8-13-14-16-20

Despersonalización: 5-10-11-15-22

Realización personal: 4-7-9-12-17-18-19-21

Interpretación

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Anexo 2 Cuestionario para la medición del rendimiento laboral

Cuestionario que mide el rendimiento en el personal de salud

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que crea conveniente. Sea totalmente sincero para contribuir con la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1 Eficacia laboral	1	2	3	4	5
1	Organiza sus labores y responsabilidades laborales de manera previa.					
2	Logra cumplir con los objetivos mensuales establecidos.					
3	Entrega en tiempo y forma las tareas asignadas.					
4	Proporciona informes y documentos precisos, completos y oportunos a su supervisor.					
5	Administra de manera adecuada los recursos disponibles.					
6	Comete ocasionalmente errores en sus tareas laborales.					
7	Finaliza sus actividades profesionales puntualmente.					
N°	Dimensión 2: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
9	Manifiesta consideración y cordialidad tanto hacia los usuarios como hacia sus colegas.					
10	Cuando se comunica con los usuarios, emplea competencias como la escucha activa, mantiene un tono de voz apropiado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras habilidades.					
11	En sus interacciones con sus compañeros de trabajo, utiliza destrezas de escucha activa, un tono de voz adecuado y muestra respeto por las opiniones de los demás, entre otras competencias.					
12	Trabaja para evitar desacuerdos tanto con usuarios como con colegas en el entorno laboral.					
N°	Dimensión 3: Adaptación	1	2	3	4	5
13	Cuando surgen circunstancias y modificaciones laborales nuevas, se ajusta de manera rápida y efectiva.					
14	Está dispuesto y receptivo ante los cambios en el entorno laboral.					
15	Frente a problemas en el centro de salud, se esfuerza en encontrar soluciones apropiadas.					
16	Aborda las carencias y áreas de mejora en su desempeño laboral a través de programas de formación.					
17	Mantiene sus conocimientos al día a través de la participación en actividades de capacitación y actualización.					

Tipo de administración	Personal.
Duración	15 minutos.
Normas de puntuación	General con 17 ítems para medir el rendimiento laboral por dimensiones: eficacia (constituido por 7 ítems) eficiencia (constituido por 5 ítems) y adaptación (constituido por 5 ítems).
Campo de aplicación	Rendimiento laboral en el personal del Hospital Alfredo Noboa Montengro.
Categorización de la medición general y rangos	<p>Deficiente: [17-40></p> <p>Regular: [40-63></p> <p>Bueno: [63-85]</p>

Anexo 4 Validación del instrumento



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERIA
FICHA DE EVALUACION DE INSTRUMENTOS

TEMA: Niveles de stress asociado al rendimiento laboral en profesionales de enfermería.
Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Periodo octubre 2023 – febrero 2024.

OBJETIVO: Determinar la relación entre los niveles de estrés y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el periodo octubre 2023 – febrero 2024.


AUTORES: Erick Andrés Romero Meléndez y Geovana Michelle Veloz Trujillo

Instrucciones: Después de leer el cuestionario cerrado de preguntas realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una x en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

Criterios de evaluación	Apreciación cualitativa				
	Excelente (5)	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Coherencia con el objetivo.	5				
Pertenencia del instrumento con el tema.	5				
Claridad en la redacción de las preguntas.	5				
Las preguntas están distribuidas de forma lógica.	5				
Relevancia del contenido.	5				

Puntaje total:	25		
Observaciones:			
VALIDEZ			
Aplicable	X	No Aplicable	
Datos del validador			
Nombre y Apellido:	Olalla María.	Profesión:	Enfermera
Lugar de trabajo:	U.E.B.	Cargo:	Docente
Teléfono:	0989374861	Firma:	

Anexo 5 Consentimiento informado

 UNIVERSIDAD ESTADAL DE BOLIVAR	UNIVERSIDAD ESTADAL DE BOLIVAR	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y EL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA	
CONSENTIMIENTO INFORMADO (CUESTIONARIO)		
DATOS DEL PARTICIPANTE		
NOMBRES:	Diego Armando	
APELLIDOS:	Venezoto Estrella	
CÓDIGO ASIGNADO POR LOS INVESTIGADORES:		
EDAD:	33	
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:		
DATOS DE LAS INVESTIGADORAS		
NOMBRES Y APELLIDOS	Erick Andres Romero Melendez Geovana Michelle Veloz Trujillo	
CENTRO DE ESTUDIOS	Universidad Estatal de Bolívar	
TÍTULO A OBTENER	Licenciados en Ciencias de la Enfermería	
CONTACTOS:	0968490082 0996435376	

- Usted ha sido invitada/o a participar en nuestro trabajo de investigación con el tema: "NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2023- FEBRERO 2024.", a cargo de las estudiantes: Erick Andres Romero Melendez y Geovana Michelle Veloz Trujillo, estudio realizado para la obtención del título de Licenciados en Ciencias de la Enfermería, bajo la supervisión de la Msc. Gladys Naranjo docente de la Universidad Estatal de Bolívar.
- El objetivo principal de este trabajo es recolectar información para identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro.
- Si acepta participar en este proyecto de investigación requerirá responder a todas las preguntas del cuestionario de la manera más honesta posible.
- Esta actividad se efectuará de manera individual con un tiempo estipulado para su aplicación de 15 minutos aproximadamente.
- Su participación es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusa y sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.
- La totalidad de la información obtenida será confidencial, utilizada únicamente para el análisis del trabajo de investigación.

- Los datos recolectados serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión científica será efectuada de manera que los participantes no podrán ser individualizados. Sus datos estarán protegidos y resguardados en el Repositorio Digital de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Si tiene inquietudes o dudas respecto a ésta investigación, puede ponerse en contacto con los estudiantes del proyecto ejecutado, Erick Andres Romero Melendez al número: 0968490082 o con Geovana Michelle Veloz Trujillo al número 0996435376.

DECLARO

- Que por medio del presente escrito he sido informado, siendo testigo/a de la lectura exacta de lo antes indicado, y estar en pleno conocimiento de la investigación y sus fines: "NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DURANTE EL PERIODO OCTUBRE 2023- FEBRERO 2024."
- Que he comprendido la información recibida y la decisión que tome es libre y voluntaria, pudiendo en cualquier momento revocar este consentimiento sin explicar las causas.
- Que, en caso de no sentirme conforme con la participación, puedo abandonar la investigación sin que eso pueda representar algún perjuicio para mí de ningún tipo.
- Que siento interés en participar del estudio, declarando que he recibido un original firmado de este documento que reitera este hecho.
- Que acepto participar en el estudio.

NOMBRE Y APELLIDO:

Diego Venderoto

FIRMA:

Diego Venderoto

FECHA:

2024.2.9

Anexo 6 Presentación de material para la propuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
 FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
 HUMANO
 CARRERA DE ENFERMERÍA
 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS
 EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
 "NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE
 ENFERMERÍA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. PERÍODO OCTUBRE 2023
 FEBRERO 2024"



Introducción al estrés laboral

AUTORES:
 ERICK ANDRES ROMERO MELENDEZ
 GEOVANÁ MICHELLE VELOZ TRUJILLO

TUTORA:
 LIC. GLADYS NARANJO



Causas del estrés laboral

Excesiva Carga Laboral

Los altos volúmenes de trabajo y las exigencias de tiempo contribuyen al estrés.

Ambiente Laboral Tóxico

Conflictos, malas relaciones y acoso laboral aumentan el estrés en el trabajo.

Inseguridad Laboral

El miedo a perder el empleo o la falta de estabilidad causa estrés crónico.

Falta de Control

La falta de participación en la toma de decisiones genera estrés y frustración.

Síntomas del estrés laboral

1 Problemas de Sueño

Insomnio, dificultad para conciliar el sueño o despertarse fatigado.

2 Cambios de Humor

Irritabilidad, ansiedad, tristeza o falta de concentración.

3 Problemas Físicos

Cefaleas, dolores musculares, problemas gastrointestinales.

4 Aislamiento Social

Retraimiento, falta de interacción social o desconexión en el trabajo.

Impacto del estrés laboral en la salud y el bienestar

Aumento de Ansiedad

Mayor probabilidad de desarrollar problemas de ansiedad crónica.

Disminución de la Productividad

Reducción significativa en el rendimiento laboral y la creatividad.

Riesgo de Enfermedades Cardíacas

Doble probabilidad de padecer enfermedades cardíacas debido al estrés laboral.

Estrategias para manejar el estrés laboral

Establecer Límites

Aprender a decir no y establecer límites saludables en el trabajo.

Desarrollar Habilidades de Afrontamiento

Aprender técnicas para lidiar con el estrés y la presión laboral.

Fomentar Estrategias de Autocuidado

Promover hábitos saludables, actividad física y tiempo de relajación.

Técnicas de relajación y mindfulness

1

Respiración Profunda

Práctica concentrada en la inhalación y exhalación para reducir el estrés.

2

Meditación Guiada

Experiencias relajantes que promueven la atención y la conciencia plena.

3

Yoga y Estiramientos

Ejercicios suaves para liberar la tensión física y mental en el trabajo.



Fomentar un ambiente laboral saludable

Promover la Comunicación Abierta

Escuchar activamente, brindar retroalimentación constructiva y resolver conflictos.

Establecer una Cultura de Reconocimiento

Valorar el esfuerzo y los logros de los empleados para fomentar el bienestar laboral.

Ofrecer Flexibilidad Laboral

Permitir horarios flexibles, teletrabajo ocasional y tiempo libre compensatorio.

Conclusiones y recomendaciones

1

Conclusión

El estrés laboral es un problema significativo con impactos negativos en la salud y el bienestar.

2

Recomendaciones

Fomentar programas de bienestar, apoyar el equilibrio trabajo-vida y promover la conciencia del estrés.

3

Acciones a Futuro

Implementar medidas preventivas y acciones concretas para reducir y gestionar el estrés laboral.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
 FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
 HUMANO
 CARRERA DE ENFERMERÍA
 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS
 EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
 "NIVELES DE STRESS ASOCIADO AL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE
 ENFERMERÍA. HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO. PERÍODO OCTUBRE 2023
 FEBRERO 2024"



Fundamentos para prevenir y gestional el estrés laboral

AUTORES:
 ERICK ANDRES ROMERO MELENDEZ
 GEOVANA MICHELLE VELOZ TRUJILLO

TUTORA:
 LIC. GLADYS NARANJO



Peligros relacionados con el estrés

Características del trabajo:

- Tareas monótonas, aburridas y triviales
- Falta de variedad
- Tareas desagradables
- Tareas que producen aversión

Volumen y ritmo de trabajo

- Exceso o cese de trabajo
- Trabajo con plazos muy estrictos

Horario de trabajo

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal
- Horarios de trabajo imprevisibles
- Sistemas de turnos mal concebidos

Participación y control

- Falta de participación en la toma de decisiones
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)



Contexto laboral

Perspectivas profesionales, estatus y salario

- Inseguridad laboral
- Falta de perspectivas de promoción profesional
- Actividad poco valorada socialmente
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros
- Exceso o carencia de capacidades para el puesto

Papel en la entidad

- Papel indefinido
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto
- Tener a cargo a otras personas
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas

Relaciones interpersonales

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo
- Malas relaciones con los compañeros
- Intimidación, acoso y violencia
- Trabajo aislado o sin contacto social
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas

Cultura institucional

- Mala comunicación
- Liderazgo inadecuado
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad

Relación entre la vida familiar y la vida laboral

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales



Efectos del estrés laboral



- 1 Estar más angustiado e irritable
- 2 Ser incapaz de relajarse o concentrarse
- 3 Disfrutar cada vez menos de su trabajo
- 4 Sentirse cansado y deprimido

¿Cómo reconocer el Estrés labora?



Preguntar a los empleados sobre sus problemas laborales y su consideración de que el trabajo afecta su salud

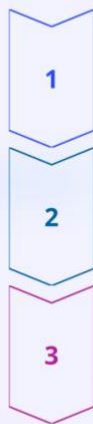
Pedir a los empleados que se defina los aspectos positivos y negativos del trabajo

Falta al trabajo de forma recurrente por enfermedades

Gestión del riesgo de estrés laboral



Prevención del estrés laboral



Prevención primaria

Ergonomía, definición del puesto de trabajo, perfeccionamiento de la organización

Prevención secundaria

Educación y capacitación de los trabajadores.

Prevención terciaria

Desarrollo de sistemas de gestión más sensibles.

¿CÓMO REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL?

SALUD LABORAL

MENOS ESTRÉS



Conoce bien tus responsabilidades



Mantener comunicación con amigos y familia



Busca ayuda cuando lo necesites



Exigir una carga de trabajo razonable



Ejercítate frecuentemente



Socializar con los compañeros de trabajo



Utilizar técnicas como la respiración profunda



Comer saludable 5 veces al día

Solución de los problemas de estrés laboral

Capacitación en gestión del estrés

Ergonomía y diseño ambiental , mejorando las condiciones físicas de trabajo

Perfeccionamiento de la gestión

Perfeccionamiento institucional para mejorar las prácticas laborales, cultura organizacional saludable y apoyo a los empleados

Anexo 7 Registro fotográfico



Aplicación de encuestas por encuestador:
Romero, E., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador:
Veloz, G., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador:
Veloz, G., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador:
Veloz, G., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador:
Romero, E., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador:
Romero, E., 2024



Socialización de la guía educativa: Veloz, G. y Romero, E., 2024



Socialización de la guía educativa: Veloz, G. y Romero, E., 2024



Socialización de la guía educativa: Veloz, G. y Romero, E., 2024



Socialización de la guía educativa: Veloz, G. y Romero, E., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador: Romero, E., 2024



Aplicación de encuestas por encuestador: Veloz, G., 2024

Anexo 8 Certificado antiplagio

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS - GEOVANA Y ERICK (FINAL).docx

AUTOR

Geovana Veloz

RECuento DE PALABRAS

20988 Words

RECuento DE CARACTERES

123161 Characters

RECuento DE PÁGINAS

127 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

18.9MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 29, 2024 6:27 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 29, 2024 6:31 AM GMT-5

● 5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 14 palabras)