REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

Incidencia del Estrés Laboral, en los Servidores del Hospital Básico Guaranda

Incidence of Occupational Stress, in the Servants of the Hospital Básico Guaranda

Para citar este trabajo:
Verdezoto, J., y Barragán, C., (2024). Incidencia del Estrés Laboral, en los Servidores del Hospital Básico Guaranda. *Reincisol*, 3(6), pp. 4161-4178. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4161-4178

Autores:

Jenny Gianina Verdezoto Cortez
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: jenny.verdezoto@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0009-0002-7551-1748

Christian Fernando Barragán Quizhpe
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: cbarragan@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4699-9553

RECIBIDO: 10 agosto 2024 **ACEPTADO**: 19 septiembre 2024 **PUBLICADO** 29 octubre 2024

Resumen

El estudio aborda la problemática del estrés laboral en los servidores del Hospital Básico Guaranda, una institución esencial, pero con recursos limitados y alta demanda de servicios. El objetivo principal fue identificar los factores estresantes que afectan a los empleados y evaluar su impacto en el bienestar y desempeño laboral. Se empleó una metodología cuantitativa con diseño de campo, utilizando cuestionarios adaptados (Perceived Stress Scale y Maslach Burnout Inventory) aplicados a una muestra aleatoria estratificada de 131 empleados. Los datos fueron analizados con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados revelaron una alta prevalencia de agotamiento emocional, correlacionado significativamente con la despersonalización y la tensión laboral, mientras que el logro personal mostró una correlación negativa con el estrés laboral. Además, se identificó que la insuficiencia de personal en el área administrativa contribuye al aumento del estrés laboral en este grupo. Se concluye que es necesario implementar estrategias organizacionales para mitigar el estrés, tales como programas de apoyo psicológico y mejoras en la comunicación interna, así como reforzar el equipo administrativo para reducir la sobrecarga de trabajo y mejorar la calidad del servicio.

Palabras claves: estrés laboral; incidencia; prevalencia del estrés; eficiencia organizacional; factores de riesgo.

Abstract

The study addresses the problem of work stress in the employees of Hospital Basic Guaranda, an essential institution with limited resources and high demand for services. The main objective was to identify the stressors affecting employees and evaluate their impact on well-being and work performance. A quantitative methodology with field design was employed, using adapted questionnaires (Perceived Stress Scale and Maslach Burnoutory Inventory) applied to a stratified random sample of 131 employees. The data were analyzed with descriptive and inferential statistical techniques. The results revealed a high prevalence of emotional exhaustion, significantly correlated with depersonalization and job strain, while personal achievement showed a negative correlation with job stress. In addition, understaffing in the administrative area was identified as contributing to increased job stress in this group. It is concluded that it is necessary to implement organizational strategies to mitigate stress, such as psychological support programs and improvements in internal communication, as well as to strengthen the administrative team to reduce work overload and improve the quality of service.

Keywords: occupational stress; incidence; prevalence of stress; organizational efficiency; risk factors.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en un problema creciente de salud pública a nivel mundial, destacando su importancia como factor de riesgo tanto para la salud física como mental de los trabajadores en diversos sectores, incluyendo el de la salud (Calvo Lugo, n.d.). La Organización Mundial de la Salud (2022) ha identificado el estrés laboral como una de las mayores amenazas para la salud ocupacional del siglo XXI, lo que resalta la urgencia de abordar este fenómeno globalmente.

A nivel mundial, se estima que el estrés laboral afecta a más del 30% de la fuerza laboral, con costos económicos que ascienden a miles de millones de dólares anuales debido a pérdida de productividad, enfermedades y ausentismo(Hassard et al., 2018; Petrelli et al., 2019). Específicamente en el sector de la salud, el estrés laboral está vinculado no solo al deterioro en la salud de los trabajadores sino también a una reducción en la calidad de la atención médica proporcionada (Castillo Caicedo et al., 2023; Cueva Pila et al., 2023; Jiménez Jiménez et al., 2023), lo que se corrobora por Abambari Ortiz et al. (2015) en su estudio realizado en el Hospital "José Carrasco Arteaga" del Ecuador donde se establecen factores de prevalencia asociados al estrés laboral como el síndrome de burnout, ansiedad, depresión, y enfermedades cardiovasculares.

Este estudio se centra en los servidores del Hospital Básico Guaranda, una institución que, aunque esencial para la comunidad local, enfrenta desafíos significativos relacionados con recursos limitados y demanda alta de servicios médicos. La relevancia de investigar el estrés laboral en este contexto es doble: primero, por el bienestar de los trabajadores y, segundo, por el impacto directo en la calidad del servicio clínico que reciben los pacientes como lo menciona García Lúcio (2021) en su estudio aplicado sobre este mismo hospital.

La problemática específica en el Hospital Básico Guaranda se refleja en altas tasas de síntomas de estrés, burnout y una alta rotación de personal, lo que señala la importancia de realizar un estudio en profundidad en esta institución (García et al., 2020). Además, entender la dinámica del estrés laboral en un hospital básico puede proporcionar perspectivas valiosas para otras instituciones en contextos similares.

El objetivo de este artículo es identificar los principales factores estresantes que afectan a los servidores del Hospital Básico Guaranda evaluando el impacto de estos factores en su bienestar y desempeño laboral. Aunque existe literatura previa sobre el estrés laboral en el sector salud, pocos estudios se han centrado en hospitales de menor escala en regiones económicamente desfavorecidas (Cabezas Lucio, 2023).

Se utilizó un análisis empírico utilizando metodologías cuantitativas para medir directamente los niveles de estrés y sus efectos, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias de intervención y mejora (Jiménez Hurtado & Fonseca Lizeth, 2023). Los resultados no solo enriquecen la literatura existente, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para la gestión efectiva del estrés laboral en contextos hospitalarios similares como lo menciona Alomoto Alomoto & Mena Freire (2022) y la Organización Mundial de la Salud (2008).

MATERIALES Y METODOS

El estudio es de naturaleza aplicada con un nivel de profundidad correlacional y descriptiva, ya que busca generar conocimiento práctico que puede ser utilizado para mejorar la gestión del estrés laboral en el Hospital Básico Guaranda determinando las relaciones entre los diferentes factores estresantes y los niveles de estrés en el personal.

Se utilizó un diseño de campo, recolectando datos directamente de los sujetos en su entorno laboral natural sin manipulación experimental de las variables, con un enfoque cuantitativo. Este enfoque es adecuado debido a que permite una medición objetiva y cuantificable de los datos recolectados mediante encuestas, facilitando la utilización de análisis estadístico para identificar correlaciones y tendencias significativas (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Se utilizó como instrumentos de recolección para evaluar el estrés y el agotamiento profesional de información la adaptación del cuestionario Perceived Stress Scale (PSS) (Petrelli et al., 2019) y del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), analizado por Olivares Faúndez (2017); además el cuestionario se encuentra alojado en https://acortar.link/PRDdwh. Estos instrumentos utilizados ampliamente y validados en el campo de la psicología del trabajo, garantiza la

fiabilidad y validez de los datos recolectados (Cohen et al., 1983; Maslach & Jackson, 1981).

La población objetivo del estudio incluye a todos los empleados del Hospital Básico Guaranda, estimados en 250 personas. Se selecciona una muestra aleatoria estratificada de 131 empleados, asegurando representación de todos los departamentos para obtener un nivel de confianza del 90% con un margen de error del 5%, evitando tener sesgos en la selección de la muestra.

Los datos de la encuesta fueron recopilados mediante Google Forms, una vez que el enlace de la misma fue difundido mediante el Sistema de Gestión Documental (Quipux), se codifican los datos del constructo utilizando Excel 2021 y se analizan utilizando software estadístico SPSS en su versión 27. Se aplicó técnicas de estadística descriptiva para resumir los datos, y análisis inferencial, como pruebas de correlación, para explorar las relaciones entre variables. Esto permitió identificar los principales factores estresantes y su impacto en los empleados (Pallant, 2020).

La confiabilidad del instrumento, fue evaluada mediante el Alfa de Cronbach, que garantiza la consistencia interna de la encuesta. Este coeficiente, que oscila entre 0 y 1, indica la correlación entre las preguntas, con valores superiores a 0.7 considerados aceptables para afirmar la confiabilidad del instrumento, en función a ciertos rangos establecidos.

Tabla 2

Rango de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota: Oviedo & Campo-Arias (2005)

RESULTADOS

Con los datos recolectados se realiza la validación de la consistencia interna de las dimensiones utilizando el Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados, para el procesamiento de estos de la siguiente manera:

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Alfa de Cronbach	**Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados**	**N de elementos**
,756	,749	59

Nota: Elaboración de los autores

En función a los rangos de confiabilidad establecida en la Tabla 1, para el método de análisis aplicando el Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados, y con el resultado de 0,756 obtenido en la Tabla 2; se establece que las dimensiones formuladas caen en el rango de "Excelente confiabilidad", lo que nos explica que la consistencia interna del instrumento está bien planteada.

La medición es de escala Ordinal, cualitativa entonces se utilizó el estadígrafo RHO DE SPEARMAN, para identificar las correlaciones significativas entre las dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y logro personal) y otros factores relacionados con el entorno laboral, como la presión en el trabajo, la tensión relacionada con el trabajo y la competencia profesional.

Tabla 3

Correlaciones de estrés

		Agotamiento Emocional	**Logro Personal**	**Despersonalización**
Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1	-,529**	,521**
	Sig. (bilateral)	.	0	0
	N	131	131	131
Logro Personal	Coeficiente de correlación	-,529**	1	-,479**

	Sig. (bilateral)	0	.	0
	N	131	131	131
Despersonalización	Coeficiente de correlación	,521**	-,479**	1
	Sig. (bilateral)	0	0	.
	N	131	131	131

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de las correlaciones entre las dimensiones del estrés laboral en los servidores del Hospital Básico Guaranda, representadas en la Tabla 3, revela relaciones significativas entre Agotamiento Emocional, Logro Personal, y Despersonalización. Se encontró que un mayor agotamiento emocional se asocia con una menor percepción de logro personal ($r = -0,529$, $p < 0,01$) y con un aumento en los niveles de despersonalización ($r = 0,521$, $p < 0,01$). Estos resultados indican que el agotamiento emocional no solo reduce la motivación y la percepción de eficacia personal, sino que también puede llevar a actitudes de desapego o cinismo hacia los pacientes, afectando potencialmente la calidad de la atención.

Además, se observó una correlación negativa entre Logro Personal y Despersonalización ($r = -0,479$, $p < 0,01$), sugiriendo que una menor satisfacción con los logros profesionales está vinculada con un mayor distanciamiento emocional. Estos hallazgos subrayan la interrelación entre las diferentes dimensiones del estrés laboral y su impacto en el bienestar psicológico de los servidores, destacando la importancia de abordar el estrés de manera integral para mejorar tanto el bienestar del personal como la calidad del servicio en el hospital.

Tabla 4

Correlaciones del agotamiento emocional y factores relevantes

		Agotamiento Emocional	**Presión en el trabajo**	**Tensión relacionada con el trabajo**	**Competencia profesional**
Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,110	,383**	,368**

	Sig. (bilateral)		0,209	0,000	0,000
	N	131	131	131	131
Presión en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,110	1,000	,183*	,227**
	Sig. (bilateral)	0,209		0,037	0,009
	N	131	131	131	131
Tensión relacionada con el trabajo	Coeficiente de correlación	,383**	,183*	1,000	,459**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,037		0,000
	N	131	131	131	131
Competencia profesional	Coeficiente de correlación	,368**	,227**	,459**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,009	0,000	
	N	131	131	131	131

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 4, se observan las correlaciones entre el Agotamiento Emocional y factores relevantes como la Presión en el Trabajo, Tensión Relacionada con el Trabajo, y Competencia Profesional en los servidores del Hospital Básico Guaranda revela varias relaciones significativas. Se encontró una correlación positiva y significativa entre el Agotamiento Emocional y la Tensión Relacionada con el Trabajo ($r = 0,383$, $p < 0,01$), así como con la Competencia Profesional ($r = 0,368$, $p < 0,01$). Estos resultados indican que, a mayor nivel de tensión en el trabajo y percepción de competencia profesional, hay un aumento correspondiente en el agotamiento emocional de los servidores. Esto sugiere que tanto la presión laboral

como el sentirse competente pueden incrementar el desgaste emocional, quizás debido a las expectativas y responsabilidades que estos factores implican.

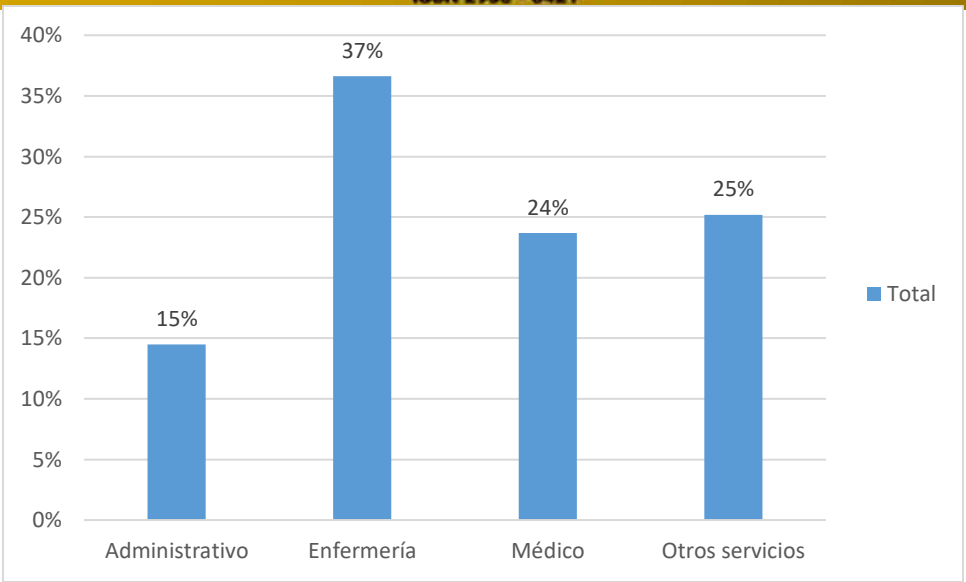
Además, se observó una correlación positiva, aunque no significativa, entre el Agotamiento Emocional y la Presión en el Trabajo ($r = 0,110$, $p = 0,209$), lo que sugiere una relación débil y no concluyente entre estas variables en esta muestra específica. Sin embargo, la Presión en el Trabajo mostró correlaciones significativas con la Tensión Relacionada con el Trabajo ($r = 0,183$, $p < 0,05$) y con la Competencia Profesional ($r = 0,227$, $p < 0,01$), indicando que la presión laboral puede estar asociada a la percepción de tensión y competencia en el entorno de trabajo. En conjunto, estos hallazgos subrayan la compleja interacción entre el agotamiento emocional y los factores relacionados con el trabajo, y destacan la importancia de gestionar estos elementos para mitigar el impacto del estrés en el personal del hospital.

Los resultados obtenidos en el estudio sobre el estrés laboral en el Hospital Básico Guaranda revelan varias correlaciones significativas que merecen ser discutidas detalladamente, confrontando estas observaciones con la literatura existente en el campo del estrés laboral y la psicología organizacional.

En la Figura 1., se puede evidenciar que el 85% del personal corresponde a funcionarios que se encuentran directamente relacionada con la atención del paciente, y apenas un 15% están en el área Administrativa o de gestión dentro del Hospital.

Figura 1

Porcentaje de representación por tipo de funcionarios.



Fuente: Elaboración de los autores.

DISCUSIÓN

La correlación negativa moderada y significativa entre el agotamiento emocional y el logro personal identificada, sugiere que a medida que los empleados perciben un mayor logro personal, experimentan menos agotamiento emocional. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas, que han demostrado que el reconocimiento y la satisfacción con los logros personales pueden servir como un factor protector contra el burnout. Según Gaspar et al. (2024), el logro personal elevado reduce la sensación de agotamiento y desmoralización en los profesionales de la salud, fomentando una mayor resiliencia y satisfacción laboral. Este resultado también es apoyado por el estudio de García Lúcio (2021), que encontró que la validación y el reconocimiento en el trabajo pueden amortiguar los efectos del agotamiento emocional en los trabajadores de la salud.

La correlación positiva moderada entre agotamiento emocional y despersonalización establecida, resalta un patrón común en el burnout donde el agotamiento lleva a una mayor despersonalización, un estado en el cual los trabajadores se distancian emocionalmente de los pacientes. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura, con estudios como el de Babaoglu et al. (2020), que muestran cómo el agotamiento emocional está estrechamente relacionado con la despersonalización, especialmente en entornos donde el contacto emocional con los pacientes es continuo y exigente. Además, la

investigación de Jaafarpour & Khani (2012) sugiere que la despersonalización es un mecanismo de defensa que los profesionales utilizan para protegerse del estrés emocional crónico, aunque con el costo de reducir la calidad de la atención al paciente.

La correlación negativa entre logro personal y despersonalización indica que a medida que los empleados sienten que logran más personalmente, experimentan menos despersonalización. Este hallazgo está en línea con los estudios que señalan que la satisfacción con el trabajo y los logros personales actúan como amortiguadores contra la despersonalización. De hecho, según Buonomo et al. (2022), los profesionales que encuentran significado y satisfacción en sus logros son menos propensos a distanciarse emocionalmente de sus responsabilidades laborales y de los pacientes.

Contrariamente a lo que podría esperarse, la correlación baja y no significativa entre agotamiento emocional y presión en el trabajo, contrasta con estudios previos que han mostrado una fuerte relación entre la presión laboral y el burnout en otros entornos de salud (D'ettorre et al., 2020). Sin embargo, esta discrepancia podría explicarse por la posibilidad de que otros factores, como el apoyo organizacional o la percepción de control sobre el trabajo, estén mitigando el impacto de la presión laboral en el agotamiento emocional.

Las correlaciones positivas moderadas entre el agotamiento emocional y tanto la tensión relacionada con el trabajo, como la competencia profesional sugieren que a medida que la tensión laboral aumenta, también lo hace el agotamiento emocional, y que un aumento en la competencia profesional, aunque generalmente visto como algo positivo, puede estar asociado con mayores niveles de estrés debido a las crecientes responsabilidades. Estos hallazgos están alineados con el modelo de demandas y recursos laborales de Karasek et al. (1979), que postula que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo superan los recursos disponibles para gestionarlas. Además, la investigación de Gao et al. (2022) respalda la idea de que la competencia profesional elevada puede convertirse en un factor estresante cuando se acompaña de mayores expectativas y responsabilidades.

Las correlaciones bajas pero significativas entre la presión en el trabajo y la tensión relacionada con el trabajo, así como la competencia profesional, indican que,

aunque existe una relación, esta no es fuerte. Estos resultados sugieren que, aunque la presión en el trabajo puede contribuir a una mayor tensión y percepción de competencia, otros factores pueden estar influyendo en cómo estas variables interactúan. Hoboubi et al. (2017) y Trivellas et al. (2013) han argumentado que la percepción de apoyo organizacional y la claridad en las expectativas laborales pueden desempeñar un papel crucial en la forma en que los empleados perciben y manejan la presión laboral.

La correlación positiva moderada entre tensión relacionada con el trabajo y competencia profesional sugiere que la tensión puede estar asociada con una mayor percepción de competencia profesional, posiblemente porque los desafíos laborales obligan a los empleados a desarrollar y utilizar más sus habilidades. Este hallazgo coincide con estudios que indican que el enfrentamiento a retos y la superación de dificultades en el trabajo pueden fortalecer la percepción de competencia y eficacia personal (Juba, 2024; MJ et al., 2017; Shiri et al., 2023).

CONCLUSIÓN

El estudio revela que una proporción significativa del personal del Hospital Básico Guaranda sufre de altos niveles de estrés laboral, manifestado principalmente a través del agotamiento emocional, lo cual afecta tanto su bienestar como su desempeño laboral. Este hallazgo es consistente con la literatura que indica que el sector de la salud es particularmente vulnerable al estrés debido a la alta demanda de servicios y la escasez de recursos.

Se identificó una correlación positiva y significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización. Esto sugiere que el agotamiento emocional no solo afecta la salud mental de los trabajadores, sino que también conduce a una mayor despersonalización, disminuyendo la calidad de la atención al paciente.

Existe una correlación negativa entre el logro personal y la despersonalización. Estos resultados indican que los empleados que experimentan mayor satisfacción y reconocimiento en su trabajo son menos propensos a sufrir agotamiento emocional y despersonalización, lo que resalta la importancia de fomentar un entorno laboral que reconozca y valore los logros individuales.

Aunque la competencia profesional generalmente se considera un aspecto positivo, el estudio muestra que puede estar asociada con mayores niveles de estrés debido

a las crecientes responsabilidades y expectativas. Además, la tensión relacionada con el trabajo muestra una correlación moderada con el agotamiento emocional, sugiriendo que la acumulación de tensiones diarias puede contribuir al burnout.

Los resultados del estudio subrayan la urgencia de implementar estrategias organizacionales para gestionar el estrés laboral. Esto podría incluir programas de apoyo psicológico, mejoras en la comunicación interna, y la promoción de un entorno laboral que ofrezca reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional.

El estudio identifica que el personal administrativo del Hospital Básico Guaranda experimenta niveles significativos de estrés laboral, en parte debido a la insuficiencia de personal en esta área. La alta carga de trabajo y la responsabilidad adicional derivada de la falta de personal generan un aumento en la presión y la tensión laboral, lo que contribuye a niveles elevados de agotamiento emocional. Aunque el personal administrativo representa solo un 15% del total del hospital, su función es crucial para el funcionamiento eficiente de la institución, y la falta de recursos humanos en esta área se traduce en un mayor estrés, afectando su bienestar y la efectividad en sus labores. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de reforzar el equipo administrativo para reducir la sobrecarga de trabajo y mitigar el estrés laboral, mejorando así el ambiente de trabajo y la calidad de la gestión hospitalaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abambari Ortiz, C. F., Barros Pulla, I. E., Dután Cajamarca, M. T., García Parra, D. C., Yumbla Sanmartín, L. P., & Narváez Campos, M. S. (2015). Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital “José Carrasco Arteaga”. 2014. *Revista Médica Del Hospital José Carrasco Arteaga*, *7*(2), 134–138. https://doi.org/10.14410/2015.7.2.ao.26

Alomoto Alomoto, J. P., & Mena Freire, M. A. (2022). Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 9017–9034. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055

Babaoglu, U. T., Milletli Sezgin, F., & Yag, F. (2020). Sick building symptoms among hospital workers associated with indoor air quality and personal factors. *Indoor and Built Environment*, *29*(5), 645–655. https://doi.org/10.1177/1420326X19855117

Buonomo, I., Santoro, P. E., Benevene, P., Borrelli, I., Angelini, G., Fiorilli, C., Gualano, M. R., & Moscato, U. (2022). Buffering the Effects of Burnout on Healthcare Professionals' Health—The Mediating Role of Compassionate Relationships at Work in the COVID Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(15). https://doi.org/10.3390/ijerph19158966

Cabezas Lucio, G. E. (2023). *El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. caso de estudio en un hospital de segundo nivel*. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359

Calvo Lugo, J. M. (n.d.). The prevalence of stress in the workplace. *Gestión En El Tercer Milenio*, *27*, 449–467. https://doi.org/10.15381/gtm.v27i53.28394

Castillo Caicedo, C. R., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología: RCuR, ISSN-e 1606-5581, ISSN 1817-5996, Vol. 25, Nº. 1, 2023, 15 Págs.*, *25*(1), 1–15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9143055&info=resumen&idioma=SPA

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. In *Source: Journal of Health and Social Behavior* (Vol. 24, Issue 4).

Cueva Pila, G. C., Valenzuela Suazo, S. V., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292

D'ettorre, G., Pellicani, V., & Greco, M. (2020). Job stress and needlestick injuries in nurses: A retrospective observational study. *Acta Biomedica*, *91*, 45–49. https://doi.org/10.23750/abm.v91i2-S.8824

Gao, Y., Zhao, J., Zhao, Y., Zhao, C., Shi, J., & Li, J. (2022). The effect of occupational stress on anxiety of nursing staff in a third 鄄grade general hospital and mediating effect of job burnout. *Chinese Journal of Industrial*

Hygiene and Occupational Diseases, *40*(2), 127–131. https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20210224-00106

García Lúcio, P. K. (2021). *Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda.* http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15938

Gaspar, T., Botelho-Guedes, F., Cerqueira, A., Baban, A., Rus, C., & Gaspar-Matos, M. (2024). Burnout as a multidimensional phenomenon: how can workplaces be healthy environments? *Journal of Public Health (Germany)*. https://doi.org/10.1007/s10389-024-02223-0

Hassard, J., Teoh, Kevin, Visockaite, Gintare, Dewe, Cox, P., & Tom. (2018). The cost of work-related stress to society: a Systematic Review. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(1), 1–17. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000069

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). McGRAW-HILL.

Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, *8*(1), 67–71. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002

Jaafarpour, M., & Khani, A. (2012). Evaluation of the nurses' job satisfaction, and its association with their moral sensitivities and well-being. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, *6*(10), 1761–1764. https://doi.org/10.7860/JCDR/2012/4068.2638

Jiménez Hurtado, W., & Fonseca Lizeth, N. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *INSPILIP*, *7*(ESPECIAL), 18–28. https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iespecial.492

Jiménez Jiménez, M. J., Albornoz Zamora, E. J., Vega Falcón, V., Jiménez Jiménez, L. M., & Hermida Cazar, X. A. (2023). Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito Nº1 de la Policia, abril 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 12300–12316. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252

Juba, O. O. (2024). Impact of Workplace Safety, Health, and Wellness Programs on Employee Engagement and Productivity. *International Journal of Health, Medicine and Nursing Practice*, *6*(4), 12–27. https://doi.org/https://doi.org/10.47941/ijhmnp.1819

Karasek, R. A., Gardell, B., Kohn, M., Sundbom, L., Staines, G., Turner, J., Ingall, E., & Johansson, S. (1979). Job Demands, Job De-cision Latitude, and Mental Strain: Implica-tions for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/2392498

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

MJ, E., EU, A., & NM, P. (2017). Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occupational Medicine & Health Affairs*, *05*(02). https://doi.org/10.4172/2329-6879.1000261

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, *19*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Transformar la salud mental para todos*.

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, *XXXIV*, 1–9.

Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7ma ed.). Routledge.

Petrelli, F., Scuri, S., Tanzi, E., Nguyễn, T. T. C., & Grappasonni, I. (2019). Public health and burnout: A survey on lifestyle changes among workers in the healthcare sector. *Acta Biomedica*, *90*(1), 24–30. https://doi.org/10.23750/abm.v90i1.7626

Shiri, R., El-Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., & Toppinen-Tanner, S. (2023). The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 21). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). https://doi.org/10.3390/healthcare11212900

Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *73*, 718–726. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110

.

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

