



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y EL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA

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

TEMA:

**RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL
DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE
ESPECIALIDADES CLÍNICAS. HAGP. AGOSTO-DICIEMBRE 2025**

AUTORES:

ULA RODRIGUEZ KLEVER ALEXANDER

BAYAS CHIMBO JOHNNY ALEJANDRO

TUTORA:

LCDA. PAREDES SINCHE NORMA NANCY

GUARANDA - ECUADOR

2025

DEDICATORIA

Ula Rodríguez Klever Alexander

Quiero dedicar este logro, en primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la esperanza necesarias para seguir adelante en cada etapa de este camino. A mi madre, Leidy; a mi padre, Klever; a mi hermano, Jhostin; y a toda mi familia, quienes, con su amor incondicional, confianza y apoyo constante, han sido mi refugio y mi mayor impulso, especialmente en los momentos más difíciles.

Este logro también les pertenece, porque sin su compañía, sacrificio y motivación no habría sido posible alcanzar esta meta. Gracias por caminar a mi lado, por sostenerme en los momentos de dificultad y por celebrar conmigo cada logro. Hoy culmina una etapa muy importante de mi vida, pero también comienza un nuevo camino lleno de retos, aprendizajes y oportunidades. Me siento profundamente orgulloso de llegar hasta aquí acompañado por ustedes, quienes han sido el pilar fundamental de cada uno de mis logros.

Bayas Chimbo Johnny Alejandro

Dedico este trabajo de titulación, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y la luz que iluminó cada paso de este camino. Gracias por concederme salud, sabiduría y la perseverancia necesaria para superar cada desafío y hacer posible el cumplimiento de este importante logro.

A mis padres, por su amor incondicional, sus enseñanzas y el apoyo constante que me brindaron a lo largo de mi formación académica y personal. De manera muy especial, a mi papá, quien con su ejemplo de esfuerzo, responsabilidad y sacrificio ha sido una fuente de inspiración para nunca rendirme y seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Este logro también es suyo. A mi hermano y a mi hermana, por acompañarme en este proceso, por su cariño, sus palabras de aliento y por creer siempre en mis capacidades. Su apoyo y confianza fueron un impulso importante para alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios por brindarnos la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de nuestra formación profesional.

A la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, a la Carrera de Enfermería y a todos los docentes que, con su dedicación, conocimientos y compromiso, contribuyeron significativamente a nuestra formación académica y humana.

De manera especial, agradecemos al Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón”, por abrirnos sus puertas y permitirnos desarrollar la presente investigación. Su colaboración, apoyo y disposición fueron fundamentales para la ejecución de este trabajo, contribuyendo al fortalecimiento de la investigación científica y a nuestra formación profesional. Finalmente, extendemos nuestro agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, brindaron su apoyo y confianza durante el desarrollo de este estudio, haciendo posible la culminación de este proyecto de investigación.

Ula Rodríguez Klever Alexander

Bayas Chimbo Johnny Alejandro

**CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO,
EMITIDO POR EL TUTOR/A**

CERTIFICADO DE LA TUTORA

Guaranda, 09 de Julio del 2026

La suscrita Magister Norma Nancy Paredes Sinche, Tutora del Proyecto de Investigación, como modalidad de titulación.

CERTIFICA:

Que el trabajo de investigación de tesis, previa a la obtención del título de licenciadas en Enfermería con el tema: **RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ESPECIALIDADES CLÍNICAS HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN. AGOSTO-DICIEMBRE 2025.** Realizado por: Klever Alexander Ula Rodriguez y Johnny Alejandro Bayas Chimbo, han cumplido con los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación publica respectiva.



Mgtr. Norma Nancy Paredes Sinche

Tutora Proyecto de Investigación

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros, Bayas Chimbo Johnny Alejandro, portador de la Cédula de Identidad No 0250097524 y Ula Rodriguez Klever Alexander portador de la Cédula de Identidad No 0202054706 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ESPECIALIDADES CLÍNICAS. HAGP. AGOSTO-DICIEMBRE 2025, modalidad Proyecto de Investigación 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 favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, 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.

Los autores declaramos 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.



BAYAS CHIMBO JOHNNY ALEJANDRO
FIRMA



ULA RODRIGUEZ KLEVER ALEXANDER
FIRMA

TEMA

Relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de Especialidades Clínicas Hospital Abel Gilbert Pontón. Agosto-diciembre 2025.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Objetivos.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. Limitaciones	7
CAPÍTULO II	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de investigación.....	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Indicadores por turnos de trabajo	10
2.2.2. Carga Laboral.....	12
2.2.3. Sobrecarga laboral.....	13
2.2.4. Sobrecarga laboral en enfermería.....	14
2.2.5. Factores asociados a la sobrecarga laboral.....	14
2.2.6. Desempeño profesional global	15
2.2.7. Déficit de personal de enfermería	15
2.2.8. Carga administrativa en enfermería	16
2.2.9. Factores psicosociales laborales.....	17
2.2.10. Desempeño.....	18
2.2.11. Dimensión Actitud Cooperativa	18
2.2.12. Dimensión Iniciativa.....	18
2.2.13. Dimensión de Responsabilidad.....	19
2.2.14. Dimensión Cultura Organizacional.....	19
2.2.15. Desempeño laboral en enfermería	19
2.2.16. Factores asociados	20
2.2.17. Cuestionario de Karasek (cuestionario de estrés laboral)	24
2.2.18. Escala de Rocca	25
2.2.19. Relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional	25
2.3. Distribución de los servicios.....	26
2.4. Marco legal.....	29
2.5. Definición De Términos (Glosario).....	30
CAPÍTULO III.....	33
3. MARCO METODOLÓGICO.....	33

3.1.	Nivel de investigación	33
3.2.	Diseño.....	33
3.3.	Población y muestra	33
3.4.	Operacionalización de variables	34
3.4.1.	Variable independiente.....	34
3.4.2.	Variable dependiente.....	34
3.4.3.	Variable independiente.....	35
3.4.4.	Variable dependiente.....	36
3.5.	Hipótesis	37
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
CAPÍTULO IV.....		38
4.	RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS.....	38
4.1.1.	Resultados de los factores de la carga laboral.....	38
4.1.2.	Resultados de la sobrecarga laboral	42
4.1.3.	Resultados del desempeño de los profesionales de Enfermería	45
CAPÍTULO V		54
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1.	Conclusiones.....	54
5.2.	Recomendaciones	55
CAPÍTULO VI.....		56
6.	MARCO ADMINISTRATIVO	56
6.1.	RECURSOS	56
6.1.1.	Humanos	56
6.1.2.	Institucionales	56
6.1.3.	Tecnológicos	56
6.1.4.	Materiales.....	56
6.2.	Presupuesto.....	57
6.3.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58
CAPÍTULO VII		59
7.	PROPUESTA.....	59
Elaborado por:.....		59
•	Ula Rodríguez Klever Alexander.....	59
•	Bayas Chimbo Johnny Alejandro	59
Revisado por:		59
Lcda. Norma Paredes		59
Tutora.....		59
Validado por:		59
•	Lcda. María Limache	59

• Lcda. María Silva.....	59
Fecha de elaboración: Noviembre 2025.....	59
Fecha de Revisión: Noviembre 2025	59
Fecha de validación: Noviembre 2025.....	59
7.1. Título.....	59
7.2. Introducción.....	59
7.3. Justificación	60
7.4. Objetivos.....	60
7.5. Objetivo general.....	60
7.6. Objetivos específicos	60
7.7. Cronograma de actividades.....	61
7.8. Actividades diseñadas.....	61
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
9. ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los servicios de especialidades clínicas.....	26
Tabla 2: Cantidad promedio de pacientes por turno que son atendidos por los profesionales de salud.....	38
Tabla 3: Número de horas de trabajo semanal en promedio.....	39
Tabla 4: Tipo de paciente que más atiende los profesionales de enfermería	40
Tabla 5: Cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes.....	41
Tabla 6: Percibe sobrecarga en sus labores diarias.....	42
Tabla 7: Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada profesional de enfermería	43
Tabla 8: Existencia de número insuficiente de personal de enfermería.....	44
Tabla 9: Dimensión Actitud Cooperativa	45
Tabla 10: Dimensión Iniciativa.....	46
Tabla 11: Dimensión responsabilidad.....	47
Tabla 12: Dimensión Cultura Organizacional	48
Tabla 13: Resultado general del nivel de desempeño de los profesionales de enfermería	49
Tabla 14: Correlación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería.....	50
Tabla 15: Tabla de resultados según los objetivos.....	52

RESUMEN EJECUTIVO

La sobrecarga laboral en el personal de enfermería constituye una problemática frecuente dentro del entorno hospitalario, debido al incremento de pacientes, jornadas laborales extensas, déficit de profesionales y presión asistencial continua; estas condiciones afectan el bienestar físico y emocional del trabajador, repercutiendo en el desempeño profesional y en la calidad de la atención brindada. En los servicios de especialidades clínicas, el profesional de enfermería enfrenta exigencias constantes que favorecen el agotamiento físico y mental, convirtiéndose en un factor de riesgo para la seguridad del paciente y la eficiencia institucional. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón. La metodología presentó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con diseño transversal y de campo; la población estuvo conformada por 98 profesionales de enfermería a quienes se aplicó una encuesta basada en el cuestionario de Karasek para medir sobrecarga laboral, y la escala de Rocca para evaluar desempeño profesional; con el fin de identificar y determinar relaciones entre variables; este instrumento fue adaptado y validado mediante juicio de expertos. El procesamiento de datos se efectuó mediante el software IBM SPSS para su análisis basado en frecuencias y porcentajes. Los resultados evidenciaron que el personal presentó niveles altos de sobrecarga laboral, atenciones a una elevada cantidad de pacientes por turno y escasez de recursos hospitalarios. Los factores más importantes fueron el déficit de personal, más de 40 horas de trabajo semanal y presión asistencial constante; en cuanto al desempeño, se logró identificar un comportamiento variado en las dimensiones de iniciativa, responsabilidad y de cultura organizacional. A partir de estos resultados se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman y Sig. (bilateral) determinando que existe una relación considerable entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería, donde el incremento de la carga laboral disminuye la eficiencia y calidad del cuidado brindado.

Palabras Claves: Desempeño, Enfermería, Factores, Satisfacción, Sobrecarga

ABSTRACT

Work overload among nursing staff is a common issue in the hospital environment due to the increasing number of patients, extended working hours, shortage of healthcare professionals, and continuous care demands. These conditions negatively affect nurses' physical and emotional well-being, impacting their professional performance and the quality of care provided. In clinical specialties, nursing professionals face constant demands that contribute to physical and mental exhaustion, making work overload a risk factor for patient safety and institutional efficiency.

The objective of this study was to analyze the influence of workload on the performance of nursing professionals working in the clinical specialties of Hospital Abel Gilbert Pontón. The study adopted a quantitative, descriptive, and correlational approach with a cross-sectional field design. The study population consisted of 98 nursing professionals who completed a survey based on the Karasek Questionnaire to measure workload and the Rocca Scale to assess professional performance, with the aim of identifying and determining relationships between the variables. The instrument was adapted and validated through expert judgment. Data were processed using IBM SPSS software and analyzed through frequencies and percentages.

The results showed that the nursing staff experienced high levels of workload, cared for a large number of patients per shift, and faced shortages of hospital resources. The most significant contributing factors were staff shortages, working more than 40 hours per week, and constant care-related pressure. Regarding professional performance, variations were identified in the dimensions of initiative, responsibility, and organizational culture. Based on these findings, Spearman's Rho correlation test and the two-tailed significance (Sig.) test were applied, demonstrating a significant relationship between workload and nursing professional performance. The findings indicate that as workload increases, the efficiency and quality of nursing care decrease.

Keywords: Performance, Nursing, Factors, Satisfaction, Workload.

INTRODUCCIÓN

En el sistema de salud actual, el profesional de enfermería desempeña un papel fundamental en la atención y recuperación de los pacientes, donde su función no se limita únicamente a la ejecución de procedimientos y atención directa, sino que abarca también funciones administrativas, educativas, asistenciales y de apoyo emocional tanto al paciente como a sus familiares. Este contexto exige altos niveles de responsabilidad y habilidades técnicas, lo que convierte a la carga laboral en un factor determinante que puede influir directamente en la calidad del desempeño profesional.

En las últimas décadas, el fenómeno de la sobrecarga laboral en enfermería ha cobrado considerable relevancia a nivel mundial, con repercusiones, la mayoría en el funcionamiento del sistema sanitario, desempeño y bienestar físico-mental (Zaña, 2024).

Diversos estudios evidencian que la sobrecarga laboral constituye uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario; el exceso de actividades y la insuficiente dotación de recursos humanos afectan la capacidad de respuesta del profesional y aumentan la probabilidad de eventos adversos, errores asistenciales y alteraciones en el desempeño laboral. Asimismo, las jornadas extensas y la atención continua de pacientes con alta complejidad clínica incrementan el riesgo de síndrome de burnout y deterioro del bienestar biopsicosocial del personal de enfermería (Tipán et al., 2024).

En el contexto del Hospital de Especialidades “Dr. Abel Gilbert Pontón”, al consagrarse como un centro de referencia para la atención de pacientes de alta complejidad, la elevada demanda asistencial en las áreas de especialidades clínicas genera condiciones laborales que pueden afectar el desempeño del profesional de enfermería. La atención continua de pacientes con patologías complejas, la necesidad de cuidados especializados, la presión asistencial y las múltiples responsabilidades propias del ejercicio profesional incrementan la carga de trabajo dentro de los servicios hospitalarios.

De tal modo, el objetivo de la investigación se centra en determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de personal de enfermería en los servicios de especialidades clínicas del hospital. Para su cumplimiento, se evaluó el nivel de sobrecarga laboral, se determinó el nivel de desempeño profesional y se estableció la relación estadística entre ambas variables en la población estudiada. Como aporte de la investigación, se realizó un programa comunicativo dirigido la población de estudio, sobre las técnicas adecuadas en el manejo de la sobrecarga laboral y la optimización del desempeño.

El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, formulación, justificación, objetivos y limitaciones de la investigación; en este apartado se describe la problemática relacionada con la sobrecarga laboral en enfermería y su impacto en el desempeño profesional dentro del entorno hospitalario, estableciendo la importancia científica y social del estudio.

El Capítulo II corresponde al marco teórico, donde se desarrollan antecedentes investigativos, bases conceptuales y teorías relacionadas con la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería; además, se abordan factores asociados, instrumento de evaluación utilizado en el estudio y el marco legal que sustenta la investigación.

El Capítulo III comprende el marco metodológico, donde se describe el enfoque, tipo, nivel y diseño de la investigación; asimismo, se detallan la población de estudio, criterios de inclusión y exclusión, operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procedimiento utilizado para el procesamiento y análisis estadístico de la información.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación; en este apartado se analizan e interpretan los hallazgos relacionados con la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería, utilizando tablas y análisis descriptivos que permiten comprender el comportamiento de las variables estudiadas.

El Capítulo V expone las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados de la investigación; las conclusiones responden directamente a los objetivos planteados y las recomendaciones proponen acciones orientadas a disminuir la sobrecarga laboral, fortalecer el bienestar ocupacional y mejorar el desempeño del personal de enfermería dentro de las especialidades clínicas.

Finalmente, el Capítulo VI y VII contiene el marco administrativo y la propuesta del estudio; en este apartado se describen los recursos, presupuesto y cronograma de actividades desarrollados durante la investigación, así como el programa comunicativo basado en trípticos educativos dirigido a los profesionales de salud para el manejo de la sobrecarga laboral y fortalecimiento del autocuidado profesional.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La sobrecarga laboral es un problema cada vez más visible en el sector de la salud, específicamente en el personal de enfermería, debido al aumento en la disponibilidad de servicios de salud en la mayoría de los centros y las limitaciones en la dotación de personal. Esto no sólo afectaría el estado mental, sino también el físico, debido a que, los enfermeros son asignados a jornadas excesivas de trabajo con alto número de pacientes y actividades adicionales a su cargo, a más de un déficit de recursos institucionales que complica y demora aún más las actividades asistenciales (Rotenstein et al., 2023). La sobrecarga de trabajo no sólo contribuye a un aumento de estrés, sino que también puede provocar “burnout”, por el impacto que tiene en el desempeño del profesional para cumplir sus tareas y el nivel de percepción de bienestar que se autocalifican.

A nivel mundial, el Consejo Internacional de Enfermeras (2023) afirmó que entre el 40% y 80% del personal de enfermería está enfrentando estrés psicológico, con intenciones de abandonar la profesión entre un 20% y 30%, debido a problemas de salud subyacentes de sobrecarga.

De tal manera, las estadísticas oficiales indican que, en el año 2020, 488 millones de horas en todo el mundo se debieron a horas extra, lo que equivale a más de 260 millones de empleos a tiempo completo; estos indicadores se consideran como exceso de trabajo, desencadenando diversas complicaciones para la salud y resultando en pérdidas por el déficit de desempeño, renunciadas, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Esta situación se agrava al considerar evidencia procedente de contextos similares en Latinoamérica. En un estudio de Hurtado y Fonseca (2023) que abarcó a varios países incluido Ecuador, se estimó que el 60% de las enfermeras tienen niveles significativos de estrés ocupacional, relacionándose con la carga laboral, la falta de trabajadores y las condiciones laborales deficientes. Los autores describen también que, en este país se han dado múltiples estudios donde se reporta que el nivel de estrés dentro del ámbito laboral se eleva de manera significativa en el caso de los trabajadores del sector salud; esto surge debido a la alta responsabilidad que tienen en el ámbito hospitalario, la presencia de ruido, la inadecuada luminosidad, espacios inadecuados para las atenciones, falta de trabajadores para cubrir diferentes áreas, barreras de comunicación y déficit de conocimiento acerca del

paciente que se está atendiendo por trabajar de forma apresurada. Formalmente, este país, en el ámbito hospitalario, se estima que entre el 29,8 y el 45,6% de las nuevas enfermeras tienen niveles de sobrecarga superiores a lo que se considera normal por distintas causas antes nombradas.

En la provincia de Esmeraldas, particularmente en el Hospital Delfina Torres de Concha, se ha identificado que el 45% del personal de enfermería presenta sobrecarga de trabajo asociada a factores como fatiga crónica, estrés laboral, insuficiencia de insumos, cambios frecuentes de servicio y esfuerzo físico excesivo, lo que incide en la interrupción del cumplimiento eficiente de sus actividades (Guano, 2022).

Estos hallazgos evidencian que la sobrecarga laboral constituye un problema recurrente en los servicios hospitalarios y representa un factor que puede afectar el desempeño del personal de enfermería. En este contexto, resulta pertinente analizar esta problemática en los profesionales de enfermería de los servicios de especialidades clínicas del Hospital de Especialidades “Dr. Abel Gilbert Pontón”, considerando las características asistenciales, la demanda de atención y las condiciones organizacionales propias de esta institución.

De tal modo, el hospital estudiado se constituye como un establecimiento de salud de tercer nivel que recibe pacientes referidos de la Zona 8 y de otras provincias del país, atendiendo patologías de alta complejidad que requieren cuidados especializados y una atención continua. Esta elevada demanda asistencial incrementa las exigencias laborales del personal de enfermería que labora en las áreas de especialidades clínicas, quienes deben asumir múltiples responsabilidades relacionadas con el cuidado directo, procedimientos especializados, actividades administrativas y coordinación interdisciplinaria.

Los profesionales de enfermería que integran las áreas clínicas del hospital se encuentran expuestos a condiciones laborales que pueden generar sobrecarga de trabajo, afectando su bienestar físico y emocional, así como su desempeño profesional. La acumulación de tareas, la atención de pacientes con alta complejidad y la presión asistencial permanente pueden ocasionar fatiga, estrés laboral, disminución del rendimiento y mayor riesgo de errores durante la atención. A pesar de la importancia de este personal dentro del proceso asistencial, existe escasa evidencia científica local que permita conocer la magnitud de la sobrecarga laboral y su relación con el desempeño profesional en las especialidades clínicas del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón, lo que justifica el desarrollo de la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón?

1.3. Justificación de la investigación

Al considerar la sobrecarga laboral como un desencadenante para padecer agotamiento físico y emocional, que repercute en el bienestar del profesional, así como en su rendimiento y en la seguridad del paciente; es necesario dimensionar con mayor precisión esta problemática en salud, y a su vez, promover atenciones más seguras, eficientes y humanizadas en el campo de la enfermería.

La importancia del presente estudio radica en la comprensión específica de cómo la sobrecarga laboral incide en el desempeño del personal de enfermería dentro de un contexto hospitalario real; este análisis aporta evidencia relevante para la toma de decisiones en la gestión de los servicios de salud. El estudio contribuye a visibilizar factores organizacionales que afectan la calidad del cuidado, orientando el diseño de estrategias que optimicen la distribución del trabajo, fortalezcan el bienestar del personal y mejoren la seguridad del paciente.

Es pertinente, debido al contexto laboral de la institución estudiada, analizar la demanda de actividades asistenciales y el desempeño de los enfermeros clínicos, permite identificar el efecto directo sobre la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Es viable, debido a la facilidad de acceso y predisposición de la población de estudio, conformada por profesionales de enfermería de los servicios de especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.

Es de impacto para el ámbito académico, puesto que estudiar el vínculo de ambas variables da acceso a crear nuevos conocimientos, respecto a las posibles causas que influyen en el desempeño del trabajo, informando así las estrategias de intervención en el sistema de salud. Además, esta investigación puede ayudar a formar nuevos conceptos en la enseñanza y práctica de la enfermería, con el objetivo de fomentar un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo de una enfermera y el estándar de atención brindado a los pacientes.

Los beneficiarios directos son los 98 profesionales de enfermería que participaron en el estudio, quienes laboran en los pisos de especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón; los resultados permitieron identificar los factores que inciden en su desempeño frente a la sobrecarga laboral, así como el nivel de afectación y su dinámica dentro del entorno asistencial. De tal modo, los beneficiarios indirectos son los pacientes de los servicios de especialidades clínicas, debido a que, la detección de la problemática permite la implementación de acciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, bienestar físico y emocional, y por tanto optimizar la eficiencia en la atención.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.

1.4.2. Objetivos específicos

- Medir el desempeño de los profesionales de enfermería en relación con la sobrecarga de trabajo percibida en las especialidades clínicas.
- Identificar los factores de la carga laboral que más impactan en el desempeño de enfermería.
- Determinar si existe una relación significativa entre el nivel de sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería en las especialidades clínicas, para la sociabilización de un programa comunicativo.

1.5. Limitaciones

Considerar la disponibilidad del personal de enfermería para participar en la encuesta, ya que la misma sobrecarga laboral que se pretende estudiar dificulta su colaboración.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Internacionales

Zhang et al. (2022) en China, desarrollaron el estudio titulado “*Efectos de la sobrecarga de rol, el compromiso laboral y el apoyo organizacional percibido en el desempeño laboral de enfermeras durante la pandemia de COVID-19*”, con el objetivo de analizar cómo la sobrecarga laboral influye en el desempeño profesional y los mecanismos intervinientes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional transversal, con una muestra de 595 enfermeras, utilizando análisis factorial, estimación de máxima verosimilitud y bootstrapping. Los resultados evidenciaron que la sobrecarga afecta negativamente el desempeño, mediado por el compromiso laboral, mientras que el apoyo organizacional modera este efecto. Se concluyó que el compromiso laboral y el apoyo institucional reducen el impacto negativo de la sobrecarga.

Dominic et al. (2024) en Nigeria, titularon su investigación “*Estrés laboral y desempeño de enfermeras en hospitales públicos del Territorio de la Capital Federal*”, con el objetivo de analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo tipo encuesta y una muestra de 311 enfermeras seleccionadas mediante muestreo estratificado, utilizando cuestionarios estructurados y análisis de regresión múltiple mediante SPSS. Los resultados evidenciaron que la sobrecarga laboral presentó una asociación positiva con la productividad ($\beta = 0,441$; $p < 0,05$), mientras que el conflicto y la ambigüedad de rol afectaron negativamente el desempeño. Los autores interpretaron este hallazgo como una posible respuesta adaptativa del personal ante las exigencias laborales, aunque reconocieron que la evidencia científica predominante señala efectos negativos de la sobrecarga sobre el bienestar y el rendimiento profesional. Se concluyó que las diferentes dimensiones del estrés laboral influyen significativamente en el desempeño del personal de enfermería.

García y Neglia (2025) en Huaraz–Perú, realizaron un estudio titulado “*El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash*”, con el objetivo de determinar la relación entre los niveles de estrés y la carga laboral en profesionales de enfermería. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal, con una población de 95 profesionales, utilizando encuestas y análisis estadístico mediante SPSS y correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron

que el 71% presentó alto estrés y el 54% percibió carga laboral inadecuada. Se concluyó que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables.

Nacionales

Solórzano (2021) en Santo Domingo de los Tsáchilas–Ecuador, desarrolló el estudio titulado *“La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes”*, con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y transversal, con una población censal de 35 profesionales, utilizando el instrumento NASA-TLX y cuestionarios INSHT. Los resultados evidenciaron que la sobrecarga se asocia principalmente a exigencias mentales y físicas. Se concluyó que la complejidad de los pacientes y las condiciones laborales generan estrés y fatiga, afectando la calidad del cuidado.

Hurtado y Fonseca (2023) en Ambato–Ecuador, desarrollaron el estudio titulado *“Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios”*, con el objetivo de determinar el impacto del estrés laboral en enfermeros contratados a medio tiempo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, no experimental y transversal, con una muestra de 50 profesionales, utilizando la escala Nursing Stress Scale (NSS) y análisis en SPSS. Los resultados revelaron predominio de estrés moderado (54%) y factores asociados como desacuerdo con tratamientos y carga emocional. Se concluyó que el estrés laboral impacta el bienestar y desempeño del personal de enfermería.

Godoy et al. (2025), en Santa Elena–Ecuador, desarrollaron el estudio titulado *“Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Liborio Panchana”*, con el objetivo de analizar el impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en contextos críticos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal, aplicada en profesionales de enfermería de UCI mediante instrumentos de evaluación de carga laboral y condiciones ocupacionales. Como resultado se evidenció que la sobrecarga laboral se asocia a estrés crónico, fatiga y deterioro de la salud ocupacional. Se concluyó que la sobrecarga laboral afecta negativamente el bienestar del personal y compromete la calidad de atención en unidades críticas.

Toledo Méndez (2022), en Guayaquil–Ecuador, desarrolló el estudio titulado *“Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil”*, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La investigación

tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 70 profesionales, utilizando el cuestionario de Karasek y la escala de Rocca. Los resultados evidenciaron una relación directa, significativa y de gran efecto entre sobrecarga y desempeño ($p=0,001$). Se concluyó que la sobrecarga laboral influye significativamente en el desempeño profesional.

Local

No se evidenció mayor evidencia a nivel local, por lo tanto, el estudio se constituye como pertinente e inédito.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Indicadores por turnos de trabajo

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, hay más de 28 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo. Esta organización indica que la cantidad de profesionales de enfermería recomendado es de 23 a 35 enfermeras por cada 10.000 habitantes. Además, recalcó que las desigualdades dejan sin acceso a los servicios de salud esenciales a gran parte de la población a nivel mundial; pues aproximadamente el 78% de las enfermeras del mundo se concentran en países que representan solo el 49% de la población mundial total (Organización Mundial de la Salud, 2025).

A nivel de las Américas, la Organización Panamericana de la Salud (2025) considerando datos estadísticos mundiales que indican una disminución en la cantidad de graduados de enfermería, con una reducción de 81 por cada 10.000 habitantes en 2018 a solo 24 por cada 10.000 en 2023; indican que tales cifras representan una amenaza significativa para la sostenibilidad de la profesión en la Región, donde el 40% de los países ya cuenta con menos de los 30 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes recomendados por la OMS, y se proyecta una escasez de 200.000 enfermeras y enfermeros en la Región de las Américas.

Actualmente, hay 7,4 millones de profesionales de enfermería en las Américas, lo que simboliza el 63% de la fuerza laboral en salud.

En Ecuador, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022) se registra un total de 25.900 enfermeras a nivel nacional. Esto representa una tasa del 15% y del 10.14% por cada 10.000 habitantes; Asimismo, los datos disponibles señalan un abastecimiento nacional de aproximadamente 62,56%, situación que evidencia una brecha importante entre la cantidad de profesionales disponibles y el número requerido para garantizar una cobertura adecuada de los servicios de enfermería. En este contexto, se estima un déficit aproximado de 15.500 profesionales de enfermería a nivel nacional.

En relación a lo anterior, la institución de estudio, al consagrarse como un establecimiento de tercer nivel cuenta con una gran cantidad de pacientes, con una cifra aproximada de 272 usuarios por semana en los servicios de especialidades clínicas, con una cantidad total de 111 enfermeras/os distribuidas en turnos rotativos y en ciertos casos con periodos vacacionales, maternidad, enfermedad y discapacidad; en consecuencia, esta cifra disminuye drásticamente, por las condiciones antes mencionadas, obteniendo un personal de aproximado de 24 enfermeras/os para los cuatro pisos de especialidades clínicas, donde cada profesional tiene a su cargo alrededor de 11 pacientes por turno, con una cobertura de personal de entre 35% a 50% respecto a los estándares mínimos de seguridad en los establecimientos de salud.

Por otro lado, la autora del libro *Administración de los servicios de enfermería*, Balderas Pedrero (2015) indica que el tiempo necesario de atención de enfermería en el servicio de medicina interna es de 3 horas al día por cada paciente, a partir de aquello, se puede calcular ese indicador con la siguiente formula:

$$X=C*I$$

En donde: X= horas necesarias

C= número de camas

I= indicador (3 horas para medicina interna)

Habiendo obtenido las horas requeridas, se aplica la siguiente fórmula para determinar el número de profesionales:

$$X=H/J$$

En donde: X=personal de enfermería necesario

H= horas necesarias de atención

J= jornada de trabajo en horas

Primer Piso

Cuenta con 56 camas y 22 profesionales

Número de horas

$$X=56*3$$

X=168 horas son las requeridas.

Número de profesionales

$$X=H/J$$

$$X=168h/12h$$

X=14 profesionales de enfermería son necesarios para un turno de 12 horas.

Segundo Piso

Cuenta con 46 camas y 19 profesionales

Número de horas

$$X=46*3$$

X=138 horas son las requeridas.

Número de profesionales

$$X=H/J$$

$$X=138h/12h$$

$$X=11.5$$

X=12 profesionales de enfermería son necesarios para un turno de 12 horas.

Tercer Piso

Cuenta con 84 camas y 34 profesionales

Número de horas

$$X=84*3$$

X=252 horas son las requeridas.

Número de profesionales

$$X=H/J$$

$$X=252h/12h$$

X=21 profesionales de enfermería son necesarios para un turno de 12 horas.

Cuarto Piso

Cuenta con 86 camas y 36 profesionales

Número de horas

$$X=86*3$$

X=258 horas son las requeridas.

Número de profesionales

$$X=H/J$$

$$X=258h/12h$$

$$X=21.5$$

X= 22 profesionales de enfermería son necesarios para un turno de 12 horas.

2.2.2. Carga Laboral

La carga laboral constituye el conjunto de exigencias físicas, mentales y sociales que enfrenta el trabajador durante el desarrollo de sus actividades laborales. Esta se divide en carga física, relacionada con las tareas que demandan esfuerzo corporal y actividad muscular; carga mental o psíquica, que implica el nivel de concentración, atención y procesamiento de información requerido para el cumplimiento de las funciones; y carga social, que hace

referencia a la responsabilidad que el trabajador asume frente a otras personas y a las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Las cargas laboral y emocional deben ser evaluadas dentro del contexto de la gestión estratégica del riesgo psicosocial, debido a su influencia sobre la salud y el desempeño de los trabajadores (Parra et al., 2022). En este sentido, la sobrecarga desempeña un papel fundamental, ya que cuando los profesionales de enfermería se encuentran con grandes cantidades de pacientes, deben dedicar poco tiempo a cada uno.

Dentro del contexto, la teorista Orem, indica que todos y cada uno de los individuos poseen la capacidad y responsabilidad de cuidar de su propia salud. Es un derecho que permite a los individuos disfrutar de cada uno de los componentes de la salud, que incluyen la salud física, mental y emocional (Solar et al., 2022). Este derecho se ve limitado en la praxis de los profesionales de enfermería, dado que la carga laboral en ocasiones no permite a estos profesionales practicar el autocuidado, pues la extenuación y el agotamiento se ven condicionados por el cumplimiento de las demandas laborales.

En la praxis, los enfermeros sufren de la carencia de descanso, alimentación, orden y estrés, por lo que les es difícil atender sus propias necesidades, lo que se traduce en el desprecio de la salud. Este desprecio no se limita a su salud, sino que la sobrecarga se traduce en el deterioro de la salud del enfermero, lo que le limitaría al aprovisionamiento de cuidados al paciente de calidad.

2.2.3. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral se define como la condición en la que el trabajador enfrenta demandas físicas, mentales y organizacionales que exceden su capacidad de respuesta dentro de la jornada laboral; esta situación afecta el equilibrio ocupacional y limita el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas. En enfermería, la sobrecarga se relaciona con el incremento de pacientes, múltiples responsabilidades asistenciales y presión constante en el entorno hospitalario, lo que repercute en el bienestar del profesional y en la calidad de los cuidados brindados (Tipán et al., 2024).

La evidencia científica reciente establece que la sobrecarga laboral constituye uno de los principales factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario, debido a que provoca agotamiento físico, estrés ocupacional, fatiga emocional y disminución del rendimiento profesional; además, incrementa la probabilidad de errores asistenciales y afecta la seguridad del paciente. Estas condiciones aparecen con mayor frecuencia cuando existen jornadas extensas, déficit de personal y elevada demanda asistencial en las instituciones hospitalarias (Rotenstein et al., 2023).

En el contexto hospitalario, la sobrecarga laboral también comprende factores organizacionales como la rotación continua de turnos, la ambigüedad de funciones, la carga administrativa y la atención de pacientes con alta complejidad clínica; estas condiciones alteran los procesos de recuperación física y emocional del profesional de enfermería y afectan su capacidad de autocuidado. Por ello, la sobrecarga laboral es considerada actualmente un problema prioritario de salud ocupacional que compromete tanto la salud del trabajador como la calidad de atención brindada a los usuarios (Garzón-Sánchez, 2025).

2.2.4. Sobrecarga laboral en enfermería

La sobrecarga laboral en enfermería se define como el exceso de actividades asistenciales, administrativas y operativas que debe asumir el profesional de enfermería dentro de su jornada laboral, superando su capacidad física, emocional y cognitiva para responder de manera eficiente y segura; esta situación se presenta frecuentemente en contextos hospitalarios con alta demanda de atención, déficit de personal y limitación de recursos institucionales. La sobrecarga afecta directamente la calidad del cuidado, el bienestar del profesional y la seguridad del paciente, debido a la presión continua que experimenta el personal durante la prestación de servicios sanitarios (Henao et al., 2023).

En enfermería, la sobrecarga laboral se relaciona con factores como el elevado número de pacientes asignados, jornadas prolongadas, trabajo por turnos, presión asistencial constante y atención de usuarios con alta complejidad clínica; estas condiciones generan agotamiento físico y mental, disminuyen la capacidad de concentración y aumentan el riesgo de estrés laboral y síndrome de burnout. Además, la evidencia científica demuestra que las exigencias excesivas afectan la toma de decisiones clínicas y reducen la eficiencia en el desempeño profesional del personal de enfermería (Godoy et al., 2025).

La sobrecarga laboral en enfermería también constituye un problema de salud ocupacional, debido a que altera el equilibrio biopsicosocial del profesional y limita su capacidad de autocuidado; esta situación favorece la aparición de fatiga crónica, trastornos musculoesqueléticos, ansiedad y desgaste emocional, afectando tanto la salud del trabajador como la continuidad y calidad de la atención brindada al paciente. Por ello, las instituciones sanitarias deben implementar estrategias organizacionales orientadas a regular la carga de trabajo y fortalecer el bienestar laboral del personal de enfermería (Herrera y Carrera, 2025).

2.2.5. Factores asociados a la sobrecarga laboral

Los factores asociados a la sobrecarga laboral corresponden a las condiciones organizacionales, físicas, psicológicas y sociales que incrementan las demandas laborales del trabajador y superan su capacidad de respuesta dentro del entorno ocupacional; en el área de

enfermería, estos factores incluyen el exceso de pacientes, déficit de personal, jornadas extensas y presión asistencial continua, elementos que afectan el bienestar del profesional y disminuyen la calidad del cuidado brindado. La evidencia científica señala que estos factores representan riesgos psicosociales que alteran el equilibrio físico y emocional del trabajador sanitario (Xie et al., 2023).

Entre los principales factores asociados a la sobrecarga laboral en enfermería se encuentran la insuficiencia de recursos humanos, la distribución inadecuada del trabajo, la rotación frecuente de turnos y las elevadas exigencias emocionales derivadas del cuidado de pacientes críticos; estas condiciones incrementan el estrés ocupacional, afectan el desempeño profesional y favorecen la aparición de agotamiento físico y mental. Asimismo, la ambigüedad de funciones y la limitada autonomía laboral contribuyen al incremento de la tensión psicológica dentro del entorno hospitalario (Dominic et al., 2024).

Los factores asociados a la sobrecarga laboral también incluyen elementos ergonómicos y administrativos, como la carga burocrática, las posturas prolongadas, la movilización constante de pacientes y la carencia de insumos hospitalarios; estas condiciones incrementan el desgaste físico del profesional y afectan la seguridad del cuidado. Además, la evidencia científica demuestra que ambientes laborales con escaso apoyo organizacional y limitaciones estructurales favorecen el deterioro de la salud ocupacional y reducen la satisfacción laboral del personal de enfermería (Ausserhofer et al., 2023).

2.2.6. Desempeño profesional global

Representa el grado en que el profesional demuestra competencias técnicas, científicas, éticas y actitudinales durante el ejercicio de su práctica asistencial. Este desempeño comprende la integración de conocimientos, habilidades, toma de decisiones, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, con el propósito de brindar cuidados seguros, eficientes y centrados en las necesidades del paciente. La evaluación del desempeño profesional permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora, favoreciendo el desarrollo continuo de competencias y la calidad de los servicios de salud.

Asimismo, el desempeño profesional global está estrechamente relacionado con la capacidad del personal de enfermería para responder eficazmente a situaciones clínicas complejas, aplicar protocolos basados en evidencia y coordinar acciones con el equipo multidisciplinario (Ferreira et al., 2023).

2.2.7. Déficit de personal de enfermería

El déficit de personal de enfermería se define como la insuficiencia de profesionales disponibles para cubrir de manera adecuada las necesidades asistenciales dentro de los

servicios de salud; esta situación genera un desequilibrio entre la demanda de atención y la capacidad operativa del equipo de enfermería, lo que incrementa la carga laboral y limita la prestación de cuidados seguros y oportunos. La escasez de enfermeros constituye actualmente una problemática global que afecta la eficiencia de los sistemas sanitarios y compromete la calidad de la atención brindada a los pacientes (Consejo Internacional de Enfermeras, 2025).

En el ámbito hospitalario, el déficit de personal de enfermería se relaciona con el aumento del número de pacientes asignados por profesional, jornadas prolongadas y mayor presión asistencial; estas condiciones incrementan el agotamiento físico y emocional, favorecen el estrés ocupacional y afectan el desempeño laboral del personal sanitario. Además, la evidencia científica demuestra que la insuficiencia de recursos humanos aumenta el riesgo de eventos adversos, errores en la atención y disminución de la seguridad del paciente (Griffiths et al., 2021).

El déficit de personal también repercute en el bienestar biopsicosocial del profesional de enfermería, debido a que limita los periodos de descanso, incrementa la sobrecarga laboral y reduce la capacidad de autocuidado; esta situación favorece la aparición de síndrome de burnout, fatiga crónica y disminución de la satisfacción laboral. Por ello, organismos internacionales y sistemas de salud recomiendan fortalecer la planificación del talento humano en enfermería, garantizando una dotación adecuada de personal que permita mejorar las condiciones laborales y la calidad del cuidado hospitalario (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En Ecuador, el incremento progresivo de profesionales de enfermería ha generado una mayor oferta de talento humano frente a una limitada disponibilidad de plazas laborales en El Ministerio de Salud Pública (MSP), la sobrepoblación de los profesionales responde a la falta de planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria, lo que restringe la creación y contratación de nuevos profesionales.

2.2.8. Carga administrativa en enfermería

La carga administrativa en enfermería se define como el conjunto de actividades burocráticas, documentales y de gestión que el profesional de enfermería debe realizar como parte de sus funciones laborales; estas tareas incluyen registros clínicos, elaboración de informes, cumplimiento de protocolos institucionales, control de insumos y procesos de coordinación asistencial. Aunque estas actividades son necesarias para garantizar la continuidad y calidad de la atención, su exceso reduce el tiempo destinado al cuidado directo del paciente y aumenta la sobrecarga laboral del personal de enfermería (Ausserhofer et al., 2023).

En el contexto hospitalario, la carga administrativa representa uno de los factores organizacionales que más influye en el agotamiento físico y mental del profesional de enfermería, debido a que incrementa las demandas laborales y limita la disponibilidad de tiempo para las actividades asistenciales; esta situación favorece la presión ocupacional, disminuye la satisfacción laboral y afecta el desempeño profesional. La evidencia científica demuestra que el exceso de documentación y procesos burocráticos se asocia con mayores niveles de estrés y menor calidad percibida del cuidado brindado al paciente (Dall’Ora et al., 2023).

La carga administrativa excesiva también afecta la seguridad del paciente y la eficiencia de los servicios sanitarios, debido a que incrementa la fatiga cognitiva y reduce la capacidad de concentración del profesional de enfermería durante la atención clínica; además, el tiempo invertido en tareas administrativas prolongadas favorece errores en los registros, retrasos en la atención y disminución de la interacción terapéutica con el paciente. Por ello, las instituciones hospitalarias deben implementar estrategias de gestión que permitan optimizar los procesos administrativos y fortalecer el cuidado centrado en el usuario (Hendren et al., 2021).

2.2.9. Factores psicosociales laborales

Los factores psicosociales laborales se definen como las condiciones presentes en la organización, contenido y entorno del trabajo que pueden influir positiva o negativamente en la salud física, mental y social del trabajador; estos factores comprenden aspectos como las exigencias laborales, presión organizacional, relaciones interpersonales, apoyo institucional, autonomía y estabilidad laboral. En el área de enfermería, los factores psicosociales adquieren gran relevancia debido a la alta responsabilidad asistencial y a la exposición constante a situaciones de estrés y sufrimiento humano (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En el contexto hospitalario, los factores psicosociales laborales se relacionan con jornadas extensas, sobrecarga de trabajo, déficit de personal, conflictos interpersonales, ambigüedad de funciones y escaso apoyo organizacional; estas condiciones incrementan el estrés ocupacional y afectan el bienestar emocional del profesional de enfermería. La evidencia científica demuestra que la exposición prolongada a factores psicosociales negativos favorece la aparición de ansiedad, agotamiento emocional, síndrome de burnout y disminución del desempeño laboral, comprometiendo la calidad del cuidado brindado al paciente (Xie et al., 2023).

Los factores psicosociales laborales también repercuten en la satisfacción profesional y en la capacidad de autocuidado del personal de enfermería, debido a que ambientes laborales con elevada presión y limitado reconocimiento institucional generan desmotivación, fatiga mental y deterioro de las relaciones laborales; además, estas condiciones afectan la seguridad del paciente y la eficiencia de los servicios sanitarios. Por ello, las instituciones de salud deben implementar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo hospitalario (Organización Mundial de la Salud, 2022).

2.2.10. Desempeño

La teoría del desempeño establece que el desempeño es el estado de eficacia y productividad para el cumplimiento de cualquier tarea, donde el individuo debe ser consciente y ordenado para su ejecución, a la vez que debe tener la capacidad de decidir, planificar, programar, coordinar, supervisar y evaluar (Schultz et al., 2022). Desde una perspectiva institucional, el desempeño se establece con criterios, parámetros e indicadores definidos en planes y programas.

2.2.11. Dimensión Actitud Cooperativa

La actitud cooperativa en enfermería se refiere a la capacidad y disposición del profesional para colaborar activamente con otros integrantes del equipo multidisciplinario, manteniendo relaciones interpersonales basadas en el respeto, la comunicación efectiva, la responsabilidad compartida y el apoyo mutuo. Esta competencia favorece la continuidad del cuidado, reduce los errores asistenciales y fortalece la seguridad del paciente, ya que promueve la coordinación de acciones entre enfermeros, médicos y demás profesionales de la salud. Asimismo, una actitud cooperativa facilita la resolución de problemas clínicos y mejora el clima laboral, aspectos indispensables para alcanzar una atención integral y de calidad (Sánchez, 2022).

2.2.12. Dimensión Iniciativa

La iniciativa constituye una competencia profesional que permite al personal de enfermería actuar de manera proactiva frente a las necesidades del paciente y del servicio de salud, tomando decisiones oportunas dentro de su ámbito de competencia y proponiendo acciones orientadas a mejorar la calidad del cuidado. Esta dimensión implica anticiparse a los problemas, asumir responsabilidades, demostrar autonomía en la práctica clínica y mantener una actitud de aprendizaje continuo para responder eficazmente a los cambios del entorno sanitario. La iniciativa fortalece el pensamiento crítico, favorece la resolución de problemas y contribuye al desarrollo de cuidados seguros, humanizados y basados en la evidencia

científica (Moreno et al., 2022).

2.2.13. Dimensión de Responsabilidad

La responsabilidad en enfermería es la competencia que refleja el compromiso del profesional con el cumplimiento de sus funciones, principios éticos, normas institucionales y estándares científicos que orientan la práctica asistencial. Esta dimensión implica actuar con diligencia, asumir las consecuencias de las decisiones tomadas, garantizar la seguridad del paciente y brindar cuidados oportunos, seguros y de calidad. Asimismo, la responsabilidad exige mantener una actitud de compromiso permanente con la actualización profesional, el respeto a los derechos del paciente y la correcta ejecución de los procedimientos clínicos, contribuyendo a disminuir los eventos adversos y fortalecer la calidad de la atención (Robles et al., 2022).

2.2.14. Dimensión Cultura Organizacional

La cultura organizacional en las instituciones de salud está conformada por el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los profesionales y la forma en que se brinda la atención. Una cultura organizacional sólida favorece el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo participativo y el aprendizaje continuo, lo que contribuye a mejorar la seguridad del paciente, la calidad de la atención y el bienestar del personal. Asimismo, el artículo destaca que fortalecer esta cultura mediante estrategias de liderazgo, capacitación y participación del personal permite reducir eventos adversos y mejorar el desempeño institucional (López, 2025).

2.2.15. Desempeño laboral en enfermería

El desempeño laboral en enfermería se define como el nivel de cumplimiento de las funciones asistenciales, administrativas, educativas y éticas que desarrolla el profesional de enfermería dentro del entorno sanitario; este desempeño implica la capacidad de brindar cuidados seguros, oportunos, humanizados y basados en evidencia científica, manteniendo estándares de calidad y responsabilidad profesional. Además, el desempeño se relaciona con habilidades técnicas, comunicación efectiva, trabajo en equipo y toma de decisiones clínicas orientadas al bienestar del paciente (Labrague et al., 2021).

En el contexto hospitalario, el desempeño laboral del profesional de enfermería se encuentra influenciado por factores organizacionales, físicos y psicosociales como la carga laboral, las condiciones del ambiente de trabajo, el apoyo institucional y la disponibilidad de recursos humanos y materiales; estas condiciones pueden favorecer o limitar la capacidad del enfermero para ejecutar sus funciones de manera eficiente. La evidencia científica demuestra

que ambientes laborales con elevada presión asistencial y sobrecarga afectan negativamente el rendimiento, la productividad y la calidad de la atención brindada a los pacientes (Wei et al., 2022).

El desempeño laboral en enfermería también comprende aspectos actitudinales y organizacionales relacionados con la responsabilidad, iniciativa, cooperación y compromiso institucional; estos elementos fortalecen el trabajo interdisciplinario y contribuyen a mejorar la seguridad del paciente y la continuidad del cuidado. Por ello, las instituciones sanitarias deben promover estrategias de capacitación, bienestar laboral y fortalecimiento del clima organizacional, con el propósito de optimizar el desempeño profesional y garantizar una atención integral y de calidad en los servicios de salud (Shahsavari et al., 2023).

2.2.16. Factores asociados

Los factores que provocan la sobrecarga en los profesionales de enfermería no sólo generan estrés por el reconocimiento, responsabilidad, exigencia e importancia del trabajo desempeñado, también causan estrés laboral. Se pueden destacar los relacionados con la carencia de personal que origina la disponibilidad para realizar turnos laborales y la falta de descanso de actividades para proteger el estado de salud (Xie et al., 2023). El aumento en el número de pacientes tiene significativa influencia en la sobrecarga de trabajo del personal, ya que la atención directa a pacientes también demanda mayor esfuerzo y causa desequilibrio a nivel emocional. Por su parte, la asignación excesiva de turnos modifica el horario habitual y provoca trastornos en el organismo.

La sobrecarga laboral también está determinada por factores como trabajar en turnos rotativos y cumplir con horarios laborales con reducidos tiempos libres, pues el intercambio de turnos afecta los ciclos de la secreción de la melatonina, un proceso biológico que induce al sueño; de tal manera que la falta de descanso se considera la presión laboral que provoca el estrés (Foria, 2022).

En estudios sobre las consecuencias de la sobrecarga se observa que la mayoría de los enfermeros constituye una población vulnerable debido a las condiciones laborales que presentan, las cuales provocan daños físicos y psicológicos. Entre los daños físicos más comunes figura el trastorno músculo-esquelético, probablemente originado por mantener posturas inadecuadas durante largos períodos y el levantamiento manual de pacientes (Arruum et al., 2024).

En cuanto al psicosocial, se plasma el estrés laboral, formado por frustración, fatiga y enfermedad. El estrés se define como un conjunto de cambios emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos que se producen en respuesta a diferentes condiciones presentes

en el entorno del ser humano. De tal forma que la carga laboral constituye un estrés físico y mental que afecta la salud y el desarrollo personal, y provoca alteración en la productividad laboral, debido a que afecta el desempeño profesional.

En específico estos factores puede ser clasificado, como:

- **Estructura del Equipo de trabajo**

Se señala que el insuficiente número de integrantes dentro del equipo de trabajo influye en el elevado nivel de estrés. Conforme a ello, el exceso de trabajo, el reparto inequitativo, la frecuencia en las distribuciones de turnos, el bajo control y apoyo social son factores que afectan el bienestar del personal. Agregándole un ambiente laboral competitivo, provocando sentimiento de inseguridad, también resulta nocivo (Del Valle, 2021).

Otros investigadores concluyen que una deficiente distribución del trabajo genera sobrecarga en el equipo y produce un alto índice de errores. Cuando el personal de enfermería refiere que sus necesidades emocionales, personales y sociales no son satisfechas en el trabajo, la sobrecarga aumenta.

Si el personal percibe un apoyo deficiente por parte de sus superiores y el equipo, se incrementan la ansiedad y el estrés; además, el estrés generado produce síntomas físicos que, si no son atendidos, representan riesgos para la salud del trabajador. Por tanto, se identifican factores psicosociales y organizacionales como elementos clave en la percepción del sobre trabajo (Torres et al., 2022). La ausencia de apoyo institucional y la mala interacción con el familiar del paciente provocan, asimismo, cuadros depresivos en el enfermero. Los conflictos personales y sociales resultan negativos.

La carencia de recursos humanos y materiales, las largas jornadas laborales y la baja remuneración se asocian con un alto grado de insatisfacción (Galbán et al., 2022). Por último, el nivel socioeconómico, la edad y el sexo condicionan respuestas psicológicas adecuadas o inapropiadas ante las situaciones generadoras de estrés.

Acorde a la teoría, los integrantes insuficientes en el equipo de trabajo afectan la capacidad de las personas para atender sus propias necesidades. Esta salud es difícil de mantener si se registra trabajo en exceso y un reparto de las tareas que no es equitativo. Esta situación genera tensión de tipo psíquico y emocional (Cantos y Mariño, 2025). En el caso de los enfermeros, la situación puede complejizarse en la medida en que, por el estrés de las exigencias laborales, no pueden atender sus necesidades de descanso, alimentación y autocuidado.

Por lo que el marco de tensión que se da entre exigencias laborales y las necesidades de la enfermera se acompaña de la falta de cuidado que se necesita para mantener un

desempeño óptimo en el manejo del paciente. Esto obstaculiza el cuidado de la enfermera, y se traduce en un impacto negativo en la salud del paciente.

Estos aspectos no sólo constituyen una carga física y emocional, sino que también impiden que los enfermeros satisfagan algunas de sus necesidades básicas como descansar, alimentarse y cuidarse, que son primordiales para el mantenimiento de su salud (Álvarez y Reyes, 2022). Este desajuste entre las exigencias del trabajo y las necesidades del profesional de enfermería impide el autocuidado esencial para el eficaz y óptimo desempeño del enfermero en la atención a los pacientes.

- **Carga Administrativa**

La carga administrativa en enfermería constituye un componente significativo de la sobrecarga laboral y se reconoce como un factor organizacional que impacta directamente en el desempeño del profesional; comprende actividades como el registro clínico, elaboración de informes, cumplimiento de protocolos, gestión de documentación y procesos burocráticos necesarios para la continuidad del cuidado que estas tareas son indispensables para garantizar la calidad y trazabilidad de la atención, su exceso puede desviar al personal de enfermería de sus funciones asistenciales, generando una sobrecarga que no siempre se relaciona con el cuidado directo del paciente.

Esta carga burocrática incrementa la tensión laboral, favorece la sobrecarga ocupacional y disminuye los niveles de desempeño del personal de enfermería; además, se asocia con condiciones organizacionales como turnos extensos, rotaciones inadecuadas y alteraciones en los periodos de descanso, lo que contribuye al agotamiento físico y emocional (Ausserhofer et al., 2023). La prolongación de las jornadas laborales no solo afecta el bienestar del profesional, sino que también se vincula con el incremento de enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, alteraciones psicológicas y mayor riesgo de eventos adversos en el entorno hospitalario, comprometiendo la seguridad del paciente y la calidad del cuidado.

- **Turnos y Horarios laborales**

Los turnos y horarios laborales en enfermería constituyen un factor determinante en la organización del trabajo asistencial, ya que definen el tiempo de permanencia del profesional en el entorno hospitalario y su separación del ámbito familiar; estas condiciones, cuando son prolongadas o inadecuadamente distribuidas, generan efectos adversos en el bienestar físico y emocional del personal, afectando el desarrollo óptimo de sus actividades (Dall’Ora et al., 2023). La rotación constante de turnos, especialmente nocturnos, dificulta la recuperación del

descanso, produce somnolencia diurna y altera los patrones normales del sueño, lo que se agrava con hábitos alimentarios inadecuados y estilos de vida poco saludables (Moteri, 2024). Mencionando anteriormente en el Ecuador, los profesionales de enfermería se organizan en jornadas de 8 horas diarias, mediante turnos rotativos, cumpliendo el límite semanal de 40 horas.

En el contexto de enfermería, la prestación del servicio de salud es continua, lo que exige la cobertura permanente mediante sistemas de turnos rotativos; esta dinámica implica que el organismo del profesional deba adaptarse a cambios constantes en el ciclo vigilia–descanso, regulado por el ritmo circadiano o cronobiológico (Hutapea y Hutapea, 2025). Debido aquello, la organización de turnos en el personal de salud radica en que La desregulación de este ciclo, sumada a la sobrecarga laboral, favorece el desgaste físico y mental, incrementa la predisposición a desarrollar patologías y puede derivar en el síndrome de burnout; en consecuencia, la planificación adecuada de los turnos, su duración y frecuencia resultan fundamentales para preservar la salud del personal de enfermería y garantizar la calidad y seguridad del cuidado brindado.

- **Carga Física**

Se relacionan con las condiciones en que se desarrolla la práctica de enfermería durante sus labores, tales como problemas ergonómicos, presencia de ruido, contaminación ambiental y exposición a sustancias tóxicas o radiación. Clásicamente, el trabajo de enfermería está asociado con actividades que requieren esfuerzo físico, provocando el cansancio y fatiga y, por lo tanto, carga física (Detroja et al., 2025). La mayoría de los puestos laborales implican un esfuerzo constante de la persona para posicionar o movilizar a los pacientes, protección del paciente o de sí mismo durante el traslado (Carneiro y Oliveira, 2025).

Se debe considerar que los riesgos ergonómicos están determinados por operaciones específicas, tiempo dedicado en su ejecución y condiciones existentes, por lo cual siempre es importante atender dichas condiciones y determinar si puede ocasionar daños en la columna vertebral o padecimientos constituidos como trastornos osteomusculares relacionados con el trabajo (Yousefi et al., 2024).

Por lo que, Orem, concuerda que el impacto de una carga de trabajo excesiva y de la carga burocrática ha surgido porque hay menos tiempo para satisfacer necesidades básicas como el descanso y el autocuidado. Tal situación causa estrés y tensión relacionados con el trabajo, lo que compromete el equilibrio necesario para realizar un trabajo de manera efectiva (Moncada et al., 2021). Además, el agotamiento laboral causado por turnos largos y falta de

descanso interrumpe los ritmos biológicos y aumenta el riesgo de enfermedades. Tal escenario exhibe una falta de autocuidado adecuado. Adicionalmente, el trabajo fuera de horarios estipulados y el no permitir períodos es consecuencia de una mala auto gestión (Salcedo, 2020). Por eso se genera un ciclo sostenido en el tiempo, en el que, si el personal de enfermería no recibe la atención necesaria para mantener un estado de salud aceptable, se verán en la incapacidad de prestar atención de calidad, y de ahí se desfavorecerá el estado de la persona enfermera y su desempeño.

2.2.17. Cuestionario de Karasek (cuestionario de estrés laboral)

El Modelo de Demandas y Recursos, que sería el segundo nombre del instrumento Karasek, establece que la combinación única de recursos profesionales y las distintas exigencias que enfrentan los trabajadores generan distintas clases de trabajo. En ese sentido, el estrés al que se ve expuesto todo trabajador tiene que ver con las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas (Hernández, 2025).

Así, cuando un trabajo implica demandas y responsabilidades intensas, así como un bajo control en la toma de decisiones, se considera un trabajo estresante o de alta tensión, lo que provoca altos niveles de estrés, bajo rendimiento y consecuencias negativas para la salud. Por tal motivo, se puede afirmar que la teoría de la sobrecarga de trabajo de Karasek considera que el estrés laboral no es consecuencia única de las demandas físicas y psicológicas que ejercen los puestos de trabajo, sino de la interacción entre estas demandas y el grado de autonomía u oportunidad que tienen los trabajadores para la toma de decisiones.

El Modelo de Demandas y Recursos examina cómo la organización del trabajo puede ser una fuente de mala salud y bienestar. Su esencia es el equilibrio entre las demandas y los recursos; si los primeros superan a los segundos, la salud se deteriora y se genera estrés. Estas circunstancias aproximan a la teoría del Estrés Laboral de Karasek. Laboralmente, la sobrecarga supone ese desequilibrio que produce estímulos para el estrés. En lo que se refiere a la sobrecarga de trabajo, los profesionales de enfermería para poder realizar sus labores hacen uso del cuestionario de Karasek con el objetivo de determinar si su desempeño ha sido influenciado por la sobrecarga laboral.

El Modelo de Demanda-Control de Karasek, se centra en evaluar la sobrecarga de los trabajadores basado en el grado, por medio de los requisitos del trabajo y la autonomía con la que el empleado ejerce el control sobre su trabajo (Clinchamps et al., 2024). Desarrollado por el psicólogo estadounidense Robert Karasek a finales de la década de 1970, ha permeado ampliamente en la investigación sobre el estrés ocupacional y la salud.

Componentes del modelo de Karasek:

- **Demanda laboral:** El grado en que se lleva a cabo una tarea dada, que incluye ritmo, volumen, complejidad y limitación de tiempo. Este atributo evalúa el nivel de "demanda" y "dificultad" de la tarea que un trabajador ejecuta en un lugar de trabajo.
- **Control:** Se refiere al grado de poder o independencia del trabajador y al nivel en que puede gestionar y controlar su trabajo. Esto incluye organizar su trabajo, determinar los métodos que se emplearán en el trabajo, decidir el horario laboral y los períodos de descanso, entre otros.

Comprende elementos que evalúan tanto el flujo de trabajo como el control que el empleado ejerce sobre los procesos. Al responder este instrumento se lograría conocer la posición en que se encuentra en el trabajo.

2.2.18. Escala de Rocca

La Escala Rocca es utilizada para la evaluación del desempeño en el sector de la salud, relacionados en particular con el trabajo de los enfermeros. Su creación es del investigador Francesco Rocca, quien se propuso determinar las consecuencias que la carga de trabajo tiene sobre la salud y el rendimiento de los trabajadores.

- **Actitud cooperativa:** Actitud conciliadora en conflictos laborales, coopera en trabajo de equipo.
- **Iniciativa:** Empezar actividades sin esperar indicaciones, interés en brindar un punto de vista.
- **Responsabilidad:** Faltar al trabajo, puntualidad en su trabajo, cumplir con el horario, persiste en alcanzar la meta.
- **Apego a la cultura organizacional:** Conocimientos necesarios y suficientes para completar sus actividades, el jefe del departamento informa consecutivamente si el trabajo está realizado de calidad, considera que necesita más capacitación.

2.2.19. Relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional

La relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional en enfermería se manifiesta cuando el exceso de actividades, responsabilidades y demandas asistenciales supera la capacidad física y emocional del profesional, afectando directamente la calidad del cuidado y el cumplimiento eficiente de sus funciones; esta situación genera fatiga, estrés ocupacional y disminución de la concentración, elementos que limitan el rendimiento laboral y la seguridad en la atención del paciente. La evidencia científica señala que la sobrecarga constituye uno de los principales factores que deterioran el desempeño del personal sanitario en contextos hospitalarios (Rotenstein et al., 2023).

Diversos estudios recientes evidencian que el incremento de la carga laboral en enfermería afecta negativamente dimensiones del desempeño profesional como la responsabilidad, iniciativa, comunicación y trabajo en equipo; además, la presión constante derivada de jornadas extensas y déficit de personal favorece el agotamiento físico y emocional, disminuyendo la productividad y aumentando el riesgo de errores asistenciales. Estas condiciones comprometen la continuidad del cuidado y reducen la calidad percibida de los servicios de salud (Toledo Méndez, 2022).

La sobrecarga laboral también influye en el bienestar biopsicosocial del profesional de enfermería, afectando su capacidad de autocuidado, motivación y satisfacción laboral; esta situación repercute en el desempeño organizacional y en la calidad de la atención brindada al paciente. Por ello, las instituciones hospitalarias deben implementar estrategias orientadas a la distribución equitativa del trabajo, fortalecimiento del talento humano y promoción de ambientes laborales saludables, con el fin de optimizar el desempeño profesional y garantizar cuidados seguros y humanizados (Wei et al., 2022).

La sobrecarga laboral también influye en el bienestar biopsicosocial del profesional de enfermería, afectando su capacidad de autocuidado, motivación y satisfacción laboral; esta situación repercute en el desempeño organizacional y en la calidad de la atención brindada al paciente. Por ello, las instituciones hospitalarias deben implementar estrategias orientadas a la distribución equitativa del trabajo, fortalecimiento del talento humano y promoción de ambientes laborales saludables, con el fin de optimizar el desempeño profesional y garantizar cuidados seguros y humanizados (Wei et al., 2022).

2.3. Distribución de los servicios

Tabla 1: Distribución de los servicios de especialidades clínicas

Torre de hospitalización del Hospital “Dr. Abel Gilbert Pontón”		
Ubicación	Servicios	Cantidad de profesionales enfermeros/as
Especialidades Clínicas – Primer piso	Se encuentra dividida en 9 ambientes y cuenta con 56 camas, de la siguiente manera: • Ambiente 1-6-7: Oncología • Ambiente 2-3-4-5: Hematología	22 licenciadas/os de enfermería

-
- Ambiente 8-9: Cardiología Clínica y Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios (UCO).

También se encuentra distribuida estructuralmente por: dos estaciones de enfermería uno para oncología y el otro para cardiología, con una bodega de insumos y materiales médicos, una habitación designada para la líder del área de enfermería, una habitación distribuida para el servicio de limpieza del piso, un baño para el personal de salud, una habitación para la utilería limpia y una para la utilería sucia, además cuenta con una sala de espera.

Especialidades Clínicas – Segundo piso	Esta área está conformada 7 ambientes con 46 camas divididas en: • Ambiente 1-2 y 3: Medicina Interna • Ambiente 4 y 5: Nefrología • Ambiente 6: Ginecológica • Ambiente 7: Aislamiento por contacto Además, el área esta distribuida estructuralmente por: una estación de enfermería, con una bodega de insumos y materiales médicos, una habitación designada para la líder del área de enfermería, una habitación para el servicio de terapia respiratoria, una habitación designada para los médicos residentes e internos, una habitación distribuida para el servicio de limpieza del piso y dos baños respectivamente.	19 licenciadas/os de enfermería
Especialidades Clínicas – Tercer piso	Consta de 84 camas y un total de 13 ambientes, divididos de la siguiente manera:	34 licenciadas/os de enfermería

-
- Ambiente 1: Gastroenterología
 - Ambiente 2-3: Infectología
 - Ambiente 4-5-6-7-8-9-12-13: Medicina Interna
 - Ambiente 10 - 11: Neurología

La unidad se encuentra estructuralmente distribuida conforme a criterios funcionales y operativos, contando con dos estaciones de enfermería que centralizan las actividades asistenciales y administrativas, una bodega destinada al almacenamiento y control de insumos médico-quirúrgicos, una oficina asignada a la jefatura de enfermería para la gestión del personal y supervisión del servicio, una sala equipada para el servicio de terapia respiratoria, una dependencia destinada al servicio de limpieza y mantenimiento hospitalario, así como dos sanitarios diferenciados para uso del personal autorizado.

Especialidades clínicas – Cuarto piso	Esta área está conformada por un total de 13 ambientes con 86 camas. Los ambientes están distribuidos en: • Ambiente 1-2: Neurocirugía • Ambiente 3: Cirugía Plástica/Cirugía Vascular • Ambiente 4: Cirugía Oncológica • Ambiente 5-6: Traumatología • Ambiente 7: Urología • Ambiente 8: Hepatobiliar	36 licenciadas/os de enfermería
---------------------------------------	---	---------------------------------

-
- Ambiente 9-10: Cirugía General
 - Ambiente 11-12: Infectología
 - Ambiente 13: Coloproctología

Además, se encuentra distribuida estructuralmente por: dos estaciones de enfermería, 1 oficina de líder de enfermería, 1 cuarto de utilería limpia y 2 área de preparación de medicamentos, 2 baños para el personal, 1 cuarto de utilería sucia, 1 área de gestión de camas, 1 área de coordinación de Especialidades Clínicas, 1 bodega de insumos, 1 cuarto de almacenamiento, de desechos, 2 sala de espera y dos puertas de entrada y salida.

Nota: Distribución de los servicios de especialidades clínicas. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

2.4. Marco legal

La investigación se sustenta en la Constitución de la República del Ecuador, la cual establece en su artículo 33 que el trabajo constituye un derecho fundamental y debe desarrollarse en condiciones dignas, seguras y saludables, garantizando el bienestar físico y mental de los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Asimismo, el artículo 32 reconoce la salud como un derecho garantizado por el Estado, vinculando su cumplimiento con la calidad de los servicios sanitarios y las condiciones laborales del personal de salud, incluyendo enfermería.

En este contexto, el artículo 326 de la Constitución dispone que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que asegure su salud, integridad y bienestar, lo que implica la obligación institucional de prevenir riesgos laborales como la sobrecarga de trabajo y los factores psicosociales que afectan al personal sanitario (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Estos principios se complementan con el Código del Trabajo (2005) el cual regula las condiciones laborales, jornadas de trabajo, descansos y seguridad ocupacional, estableciendo la responsabilidad del empleador de garantizar ambientes laborales seguros y adecuados.

La Ley Orgánica de Salud establece que el Estado debe garantizar la calidad, eficiencia y seguridad en la prestación de servicios sanitarios, lo cual incluye asegurar condiciones laborales adecuadas para el talento humano en salud, como elemento esencial para brindar atención segura y oportuna (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022). De manera complementaria, la Ley de Ejercicio Profesional de Enfermeras y Enfermeros del Ecuador establece que, estos profesionales cumplen funciones asistenciales, administrativas, educativas y de gestión, lo que evidencia la carga laboral multifactorial que puede generar sobrecarga en el ejercicio profesional (Congreso Nacional del Ecuador, 1998).

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo establece la obligación de prevenir riesgos laborales físicos y psicosociales, garantizando la protección integral del trabajador frente a condiciones que puedan afectar su salud (Presidencia de la República del Ecuador, 1986). De igual forma, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 enfatiza la necesidad de identificar, evaluar y controlar riesgos laborales, así como implementar programas de prevención y bienestar que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal de salud (Ministerio del Trabajo, 2024).

En conjunto, estas normativas evidencian la responsabilidad del Estado y de las instituciones sanitarias en garantizar condiciones laborales adecuadas para el personal de enfermería; en este sentido, la sobrecarga laboral se configura como un factor que vulnera derechos fundamentales y compromete tanto la salud del profesional como la calidad y seguridad de la atención brindada a los pacientes.

2.5. Definición De Términos (Glosario)

- Burnout: Sobrecarga laboral caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño profesional (Rotenstein et al., 2023).
- Carga laboral: Capacidad física y mental del trabajador para tolerar y responder a las exigencias laborales dentro de su jornada de trabajo; comprende carga física, mental y social (Schultz et al., 2022).
- Control laboral: Grado de autonomía que posee el trabajador para organizar y gestionar sus actividades laborales, incluyendo horarios, métodos y toma de decisiones (Clinchamps et al., 2024).
- Desempeño laboral: Ejecución eficiente, organizada y continua de actividades orientadas al cumplimiento de objetivos institucionales y asistenciales (Izaguirre,

2021).

- Factores asociados: Elementos o condiciones que incrementan la probabilidad de aparición de eventos adversos o situaciones que afectan la salud y el desempeño laboral (Kurnia et al., 2024).
- Modelo de autocuidado: Teoría de enfermería centrada en la capacidad del individuo para satisfacer sus propias necesidades de cuidado y mantener su bienestar físico y emocional (Solar et al., 2022).
- Sobrecarga laboral: Exceso de actividades y responsabilidades que generan estrés físico, mental y emocional en el trabajador (Tipán et al., 2024).
- Teoría del logro de metas: Modelo teórico orientado al compromiso entre enfermero y paciente para establecer objetivos comunes relacionados con la salud y el cuidado (Schultz et al., 2022).
- Estrés laboral: Respuesta física y emocional producida cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de adaptación del trabajador (Dominic et al., 2024).
- Fatiga laboral: Estado de agotamiento físico y mental ocasionado por jornadas prolongadas y exceso de actividades laborales (Foria, 2022).
- Carga mental: Nivel de concentración, atención y procesamiento cognitivo requerido para cumplir funciones laborales complejas (Parra et al., 2022).
- Carga social: Responsabilidad interpersonal y emocional que asume el trabajador frente a pacientes, familiares y equipo de salud (Parra et al., 2022).
- Autocuidado: Conjunto de acciones orientadas a preservar la salud física, emocional y social del individuo mediante hábitos y prácticas saludables (Orem citado en Li et al., 2023).
- Riesgos psicosociales: Condiciones organizacionales y sociales del trabajo que afectan negativamente la salud mental y emocional del trabajador (Xie et al., 2023).
- Turnos rotativos: Sistema de organización laboral donde el profesional alterna horarios de trabajo diurnos y nocturnos de manera periódica (Dall’Ora et al., 2023).
- Cultura organizacional: Conjunto de valores, normas y prácticas institucionales que orientan el comportamiento y desempeño del personal dentro de la organización (Rocca citado en Toledo Méndez, 2022).
- Actitud cooperativa: Disposición del profesional para colaborar, resolver conflictos y trabajar en equipo dentro del entorno hospitalario (Rocca citado en Toledo Méndez, 2022).

- Iniciativa profesional: Capacidad del trabajador para ejecutar actividades y aportar ideas sin necesidad de indicaciones constantes (Rocca citado en Toledo Méndez, 2022).
- Responsabilidad profesional: Cumplimiento ético y disciplinado de funciones, horarios, metas y actividades asignadas dentro del ejercicio profesional de enfermería (Toledo Méndez, 2022).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permite medir de manera objetiva las variables sobrecarga laboral y desempeño del personal de enfermería mediante la recolección de datos numéricos a través del instrumento de evaluación.

Además, la investigación es de tipo descriptivo, ya que se orienta a caracterizar y detallar las condiciones de la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería en su contexto real, facilitando la comprensión del comportamiento de los fenómenos observados.

La investigación posee un nivel correlacional, debido a que, tiene como propósito analizar la relación existente entre la sobrecarga laboral y el desempeño del personal de enfermería; determinando el grado de asociación entre ambas variables. Este nivel no implica manipulación de variables, sino que se centra en comprender cómo una variable influye en el comportamiento de la otra.

3.2. Diseño

La investigación es transversal, ya que la aplicación del estudio se realizó en un momento determinado de tiempo, de agosto - diciembre 2025.

Asimismo, es de campo, debido a que la información se obtuvo directamente del entorno real donde laboran los profesionales, mediante la aplicación del instrumento de Karasek y Rocca adaptada por Toledo en el 2022, lo que garantiza datos verídicos, contextualizados y representativos de la realidad laboral institucional.

3.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada inicialmente por 111 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Especialidades Clínicas del Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón”. No se realizó muestreo, por lo que se consideró la totalidad de la población; sin embargo, tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, la población final quedó constituida por 98 profesionales. Se excluyeron 13 participantes, de los cuales 4 cumplían funciones administrativas, 4 se encontraban de vacaciones, 2 estaban con licencia por maternidad, 2 no aceptaron participar y 1 presentaba un tiempo de trabajo menor a tres meses.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería (licenciados/as) que laboran en las áreas clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.
- Personal con al menos tres meses de experiencia laboral en la institución.
- Profesionales que se encuentren activos durante el periodo de recolección de datos.
- Personal que acepte participar de forma voluntaria y firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería en periodo de vacaciones, licencia por maternidad o calamidad domestica durante la recolección de datos y no aceptar participar voluntariamente.
- Profesionales con funciones exclusivamente administrativas que no realizan actividades asistenciales.
- Personal con menos de tres meses de experiencia laboral en la institución.
- Participantes que no completen correctamente el instrumento de recolección de datos.

3.4. Operacionalización de variables**3.4.1. Variable independiente**

Sobrecarga laboral

3.4.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

3.4.3. Variable independiente

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Instrumento
Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral en enfermería se define como el exceso de actividades asistenciales, administrativas y operativas que debe asumir el profesional de enfermería dentro de su jornada laboral, superando su capacidad física, emocional y cognitiva para responder de manera eficiente y segura; esta situación se presenta frecuentemente en contextos hospitalarios con alta demanda de atención, déficit de personal y limitación de recursos institucionales (Henao et al., 2023).	Factores de la sobrecarga laboral	Nº de pacientes atendidos por turno	¿Cuántos pacientes atiende en promedio por turno?	• 1 a 3 pacientes • 4 a 6 pacientes • 7 o más pacientes	Encuesta
			Nº de horas laboradas por semana	¿Cuántas horas trabaja semanalmente en promedio?	• Menos de 30 h • 30–40 h • Más de 40 h	
			Grado de complejidad del paciente	¿Cuál es el tipo de paciente que más atiende?	• Pacientes crónicos estables • Pacientes críticos/inestables	
			Disponibilidad de recursos humanos y materiales	¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes?	• Siempre • A veces • Nunca o casi nunca	
		Grado de Sobrecarga laboral	Nivel de sobrecarga laboral	• Percibir sobrecarga en el trabajo diario • Dificultad en conocer la responsabilidad real por colaborador • Insuficiencia de profesionales de enfermería	• Siempre (5) • Casi siempre (4) • A veces (3) • Casi nunca (2) • Nunca (1)	Encuesta (cuestionario de Karasek)

3.4.4. Variable dependiente

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Instrumento
Desempeño laboral	Es la realización de una acción planificada para alcanzar un determinado fin, que se realiza de forma continuada, buscando la excelencia en la predisposición, con una comunicación adecuada, organizada, creativa, metódica y también efectiva (Izaguirre, 2021).	Actitud cooperativa	Actitudes conciliadoras	• Actitud conciliadora en conflictos laborales • Cooperar en trabajo de equipo	• Siempre • Casi siempre • A veces	Encuesta (cuestionario de Rocca)
		Iniciativa	Realizar las tareas sin indicaciones previas	• Emprender actividades sin esperar indicaciones • Interés en brindar un punto de vista	• Casi nunca • Nunca	
		Responsabilidad	Ausencia laboral, puntualidad, cumplimiento de horario y meta	• Faltar al trabajo • Puntualidad en su trabajo • Cumplir con el horario • Persiste en alcanzar la meta		
		Apego a la cultura organizacional	Competencias laborales	• Conocimientos necesarios y suficientes para completar sus actividades • El jefe del departamento informa consecutivamente si el trabajo está realizado de calidad • Considera que necesita más capacitación		

3.5. Hipótesis

- **Hipótesis alternativa:** Existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.
- **Hipótesis nula:** No existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado para la recolección de datos fue una encuesta de Karasek y Rocca adaptada por Toledo (2022) para la medición de la sobrecarga y desempeño, la misma fue sometida a una validación por juicio de expertos, con el fin de asegurar su validez, pertinencia y adecuación al contexto hospitalario del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón. La encuesta estuvo dividida en tres secciones:

- Factores de la sobrecarga laboral
- Cuestionario de Karasek (sobrecarga laboral)
- Cuestionario de Rocca (desempeño laboral)

El instrumento estuvo compuesto por 18 preguntas cerradas con escala de Likert para medir las variables y establecer la existencia de relaciones entre las mismas.

Previo aplicación del estudio se realizó la obtención del consentimiento informado por parte de los participantes, garantizando el respeto a los principios éticos de la investigación y la confidencialidad de la información.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados y organizados mediante el procesador IBM SPSS, el cual permitió calcular frecuencias y porcentajes tanto de la sobrecarga como del desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Posteriormente, se aplicó el cálculo correlacional mediante *Rho de Spearman* (prueba estadística no paramétrica que mide la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables ordinales o cuantitativas) y el *Sig. (bilateral)* que indica si esta correlación es estadísticamente significativa en cualquier dirección ya sea positiva o negativa.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS OBTENIDOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

4.1.1. Resultados de los factores de la carga laboral

Tabla 2: Cantidad promedio de pacientes por turno que son atendidos por los profesionales de salud

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 pacientes	11	11,2%
4 a 6 pacientes	31	31,6%
7 o más pacientes	56	57,2%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Se determinó que en un 57,2% del personal de enfermería atiende una alta cantidad de pacientes por turno, con un número de siete o más pacientes en promedio; esta situación refleja una carga asistencial elevada que limita la atención individualizada y reduce la capacidad de respuesta ante las necesidades del paciente.

En contraste, Balderas Pedrero (2015) en su libro *Administración de los servicios de enfermería*, planteó que, las horas necesarias de atención para cada paciente en el servicio de medicina interna es de 3 horas, y se realizará el cálculo según las fórmulas descritas anteriormente. De tal manera, si desea atender a una sala con 56 pacientes para un turno de 12 horas, se necesita de 14 enfermeras.

Tabla 3: Número de horas de trabajo semanal en promedio

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 30 horas	35	35,7%
30-40 horas	11	11,2%
Más de 40 horas	52	53,1%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Se evidenció que una mayoría de 53,1% correspondiente a 52 profesionales de enfermería, trabaja más de 40 horas a la semana, condición que refleja jornadas prolongadas que superan los límites recomendados y afectan el descanso, lo que incrementa el desgaste físico y mental.

Este resultado vulnera lo propuesto por la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria (2022) en el artículo 17, donde se indica que la jornada ordinaria de trabajo del talento humano en salud en Ecuador debe tener una duración no superior a las 40 horas semanales, con períodos de descanso de al menos 30 minutos no imputables a la jornada laboral.

Tabla 4: Tipo de paciente que más atiende los profesionales de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Pacientes crónicos estables	73	74,5%
Pacientes críticos/inestables	25	25,5%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Con respecto a las categorías de pacientes que son atendidos por los enfermeros, la mayoría del personal (74,5%) brinda atención a pacientes crónicos estables; esta condición, aunque sea favorable por el mejor manejo de este tipo de pacientes, sigue siendo necesario del seguimiento constante y la valoración continua de los mismos. Un porcentaje menor de profesionales refirió atender pacientes con cuadros más críticos e inestables, por lo que la carga asistencial aumenta considerablemente. Sin embargo, es importante recalcar que las asignaciones de pacientes pueden variar según el turno laboral o el contexto hospitalario.

Estos resultados guardan relación con lo reportado por Guillén Godoy et al. (2025), quienes señalan que la atención a pacientes con condiciones complejas incrementa la sobrecarga laboral en enfermería. Además, refieren que la carga laboral no depende únicamente de la gravedad clínica del paciente, sino también de los cuidados necesarios, la vigilancia continua y las responsabilidades inherentes al cuidado enfermero, lo que hace necesaria la implementación de estrategias institucionales orientadas a optimizar la distribución del trabajo y fortalecer el desempeño del personal.

Tabla 5: Cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3,1%
A veces	3	3,1%
Nunca o casi nunca	92	93,8%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Con respecto a los recursos disponibles necesarios para la atención, los datos muestran que el 93,8 % del personal de enfermería percibe una insuficiencia crítica de los mismos, lo que limita gravemente la prestación de cuidados seguros y de calidad. Esta escasez afecta el desempeño profesional, aumenta la carga laboral y dificulta la continuidad de la atención.

Este resultado se asocia a lo reportado por López et al. (2024), quienes recalcaron que la falta de recursos no solo incide en un incremento de la carga laboral, si no también, puede repercutir en el desarrollo de eventos adversos, debido a una menor adherencia a los protocolos y directrices clínicas, comprometiendo la seguridad del paciente; por lo que el estudio respalda que es esencial que los sistemas de salud implementen políticas y estrategias para gestionar la carga de trabajo de manera efectiva, asegurando que las enfermeras tengan los recursos y el apoyo necesarios para realizar su trabajo de manera segura y eficaz.

4.1.2. Resultados de la sobrecarga laboral

Tabla 6: Percibe sobrecarga en sus labores diarias

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	10,2%
Casi Siempre	42	42,9%
A veces	11	11,2%
Casi Nunca	3	3,1%
Nunca	32	32,7%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Mediante la aplicación del cuestionario de Karasek se determinó que, la mayoría del personal de enfermería percibe sobrecarga en sus labores diarias, casi siempre en un 42.9%. Esta situación evidencia una presión constante en el entorno laboral debido a diversos factores desencadenantes. Porcentajes menores indican no percibir sobrecarga, lo que indica variabilidad en la distribución del trabajo y en las condiciones del servicio.

En concordancia con lo expuesto, Garzón-Sánchez (2025) determina que la sobrecarga de trabajo se constituye como un elemento importante que afecta la salud y seguridad del profesional de enfermería; a partir de su medición se pueden identificar las consecuencias que puede tener en el paciente. Las dimensiones principalmente afectadas son las mentales y físicas, con presencia frustración, por demandas en el esfuerzo y rendimiento, aun cuando se conoce que el aumento de la exigencia laboral impacta significativamente en la calidad de atención durante el servicio.

Tabla 7: Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada profesional de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	10,2%
Casi siempre	18	18,4%
A veces	50	51%
Casi nunca	8	8,2%
Nunca	12	12,2%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Un 18.4% y 10.2% de los profesionales encuestados refieren presentar dificultad para conocer con claridad sus responsabilidades casi siempre y siempre, respectivamente; además de un 51% presenta a veces tal dificultad. Esta situación evidencia ambigüedad de roles que genera incertidumbre en la ejecución de funciones y afecta la organización del trabajo; situación que puede incrementar la carga de actividades del personal. Por otro lado, un grupo menor señala no presentar dificultades, lo que refleja que la definición de funciones no es similar en los servicios de especialidades clínicas.

Este resultado coincide con lo planteado en una investigación de Hong y Hye (2023) donde revelaron que la ambigüedad de roles genera un incremento en el desarrollo de tareas que no son correspondientes a sus funciones, generando agotamiento laboral, lo cual se deriva de una inadecuada eficacia organizacional.

Estos hallazgos demuestran que se deben considerar intervenciones para reducir el agotamiento laboral con el fin de mejorar la eficacia organizacional.

Tabla 8: Existencia de número insuficiente de personal de enfermería

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	87	88,8%
Casi siempre	2	2,0%
A veces	3	3,1%
Casi nunca	2	2,0%
Nunca	4	4,1%
Total	98	100%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

La mayoría del personal de enfermería (88,8%) percibe un número insuficiente de profesionales; esta situación evidencia una limitación estructural que conlleva a la asignación mayor de pacientes y actividades, reduciendo la capacidad de respuesta y afectando la continuidad y calidad del cuidado. La minoría considera adecuada la dotación, lo que refleja percepciones diferenciadas dentro del servicio.

Este resultado coincide con lo señalado por el Consejo Internacional de Enfermeras (2025) que advierte sobre la escasez de personal como un problema crítico en salud; ambos evidencian que el déficit de enfermeros incrementa la sobrecarga y compromete la seguridad del paciente.

Además, el Ministerio de Salud Pública (2025) refiere que Ecuador enfrenta una importante insuficiencia de talento humano en el ámbito de la enfermería, situación que constituye uno de los principales desafíos para su sistema de salud. En la actualidad, el país dispone de aproximadamente 15 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes, cuando lo adecuado es 23 enfermeros por cada 10.000 habitantes, esta brecha evidencia un déficit nacional estimado de alrededor de 13.000 enfermeras, lo que limita la capacidad de respuesta de los servicios sanitarios y afecta la calidad y oportunidad de la atención brindada a la población. Dentro del contexto de la presente investigación, estos factores incrementan la carga laboral al personal actualmente activo en el sistema de salud, reflejando una realidad tanto en los indicadores nacionales como en la operatividad del Ministerio de Salud Pública.

4.1.3. Resultados del desempeño de los profesionales de Enfermería

Tabla 9: Nivel Actitud Cooperativa

		Frecuencia	Porcentaje
Conflictos laborales, ¿existe actitud conciliadora?	Siempre	64	65,30%
	Casi siempre	5	5,10%
	A veces	22	22,40%
	Casi nunca	5	5,10%
	Nunca	2	2,00%
Trabajos en equipos, ¿Le gusta cooperar?	Siempre	16	16,30%
	Casi siempre	37	37,80%
	A veces	36	36,70%
	Casi nunca	3	3,10%
	Nunca	6	6,10%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Mediante la aplicación el cuestionario de Rocca, se determinó que los resultados reflejan que la mayoría del personal de enfermería (65,30%) mantiene siempre una actitud conciliadora frente a conflictos laborales; esta disposición favorece el clima organizacional y fortalece la resolución de problemas en el entorno asistencial, aunque persisten casos con menor frecuencia que evidencian áreas de mejora. En cuanto al trabajo en equipo, predomina la disposición a cooperar en niveles altos con un 37,80%, lo que refleja una integración aceptable, pero con variabilidad en la participación colectiva.

Los resultados ponen de manifiesto la importancia de fortalecer el trabajo en equipo y la adecuada coordinación entre los profesionales de enfermería para afrontar los conflictos y dificultades que surgen en el entorno laboral. Una comunicación efectiva, el apoyo mutuo y la claridad en la distribución de responsabilidades favorecen un ambiente de trabajo colaborativo, permitiendo responder de manera organizada ante las exigencias asistenciales y disminuyendo el impacto de situaciones que pueden afectar el desempeño profesional. En este sentido, Usna y Erianti (2024) señalan que, incluso cuando la carga laboral es elevada, la coordinación y el trabajo conjunto del equipo de enfermería, junto con las competencias profesionales de sus integrantes, contribuyen a mantener una atención de calidad y una experiencia satisfactoria para los pacientes.

Tabla 10: Nivel Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje
Emprender actividades sin esperar previas indicaciones	Siempre	10	10,20%
	Casi siempre	18	18,40%
	A veces	50	51,00%
	Casi nunca	8	8,20%
	Nunca	12	12,20%
Brindar su punto de vista en la toma de decisiones	Siempre	21	21,40%
	Casi siempre	37	37,80%
	A veces	31	31,60%
	Casi nunca	3	3,10%
	Nunca	6	6,10%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

Con respecto a la propuesta de realizar acciones sin requerir instrucciones previas, la respuesta de los profesionales de enfermería indica que el 18,4% lo hace casi siempre, y un 51% lo hace a veces. Lo que dejaría en evidencia que para más de la mitad de los encuestados el realizar actividades de manera autónoma es algo eventual. En menores proporciones, varios profesionales no realizan acciones sin indicaciones previas, lo que puede indicar una tendencia a la necesidad de instrucciones para el cumplimiento de sus funciones, por lo que el desempeño laboral se ve parcialmente afectado.

Estos hallazgos coinciden con Wei et al. (2021) quienes señalan que los entornos laborales que promueven la autonomía profesional y la participación de las enfermeras en las decisiones favorecen un mejor desempeño, fortalecen la satisfacción laboral y contribuyen a una atención más segura y de mayor calidad.

Por otro lado, en relación a presentar un punto de vista en la toma de decisiones, el 21,4% indica que siempre participan, mientras que el 37,8% indica que casi siempre; esto permite observar que existe iniciativa en la toma de decisiones y que los profesionales se sienten parte importante en el proceso de atención en salud; sin embargo, un porcentaje menor indicó que brindan opiniones con poca frecuencia, lo que refleja una participación disminuida como consecuencia de poca motivación en el trabajo.

Por su parte Lake et al. (2022) demostraron que fomentar una cultura organizacional que incentive la autonomía, el liderazgo compartido y la comunicación abierta puede fortalecer el compromiso del personal de enfermería y optimizar la calidad del cuidado brindado.

Tabla 11: Nivel responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Faltar mucho al trabajo	Siempre	8	8,20%
	Casi siempre	4	4,10%
	A veces	77	78,60%
	Casi nunca	6	6,10%
	Nunca	3	3,10%
Llegar Puntual	Siempre	8	8,20%
	Casi siempre	13	13,30%
	A veces	68	69,40%
	Casi nunca	6	6,10%
	Nunca	3	3,10%
Cumplir Horario	Siempre	20	20,40%
	Casi siempre	43	43,90%
	A veces	22	22,40%
	Casi nunca	10	10,20%
	Nunca	3	3,10%
Alcance de Metas	Siempre	8	8,20%
	Casi siempre	4	4,10%
	A veces	77	78,60%
	Casi nunca	6	6,10%
	Nunca	3	3,10%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

La mayoría del personal de enfermería presenta niveles intermedios en responsabilidad, evidenciados en la frecuencia ocasional de ausencias (78,60%), puntualidad (69,40%), cumple con el horario (22,40%) y alcance de metas (78,60%); esta situación refleja cumplimiento parcial de las funciones, lo que puede afectar la continuidad y eficiencia del cuidado. Un porcentaje menor muestra cumplimiento constante, lo que evidencia que la responsabilidad no se manifiesta de manera homogénea en los servicios de especialidades clínicas.

En este sentido, Hovda et al. (2023) señalan que un mayor compromiso laboral favorece la responsabilidad profesional, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la disminución del ausentismo, aspectos que repercuten positivamente en la calidad del cuidado brindado.

De igual manera, Alzoubi et al. (2024) encontraron que las condiciones laborales y el agotamiento profesional influyen en el desempeño del personal de enfermería, afectando el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades y la calidad de la atención. Estos resultados permiten inferir que fortalecer el ambiente laboral y promover estrategias orientadas al

bienestar del personal puede contribuir a incrementar la responsabilidad, mejorar la continuidad de los cuidados y optimizar el desempeño en los servicios de especialidades clínicas.

Tabla 12: Nivel Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto	Siempre	10	10,20%
	Casi siempre	18	18,40%
	A veces	50	51,00%
	Casi nunca	8	8,20%
	Nunca	12	12,20%
Jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad	Siempre	7	7,10%
	Casi siempre	5	5,10%
	A veces	71	72,40%
	Casi nunca	8	8,20%
	Nunca	7	7,10%
Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse	Siempre	71	72,40%
	Casi siempre	16	16,30%
	A veces	3	3,10%
	Casi nunca	4	4,10%
	Nunca	4	4,10%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

La mayoría del personal de enfermería evidencia un apego moderado a la cultura organizacional; se observa percepción intermedia sobre conocimientos (51%) y retroalimentación del jefe (72,40%), lo que refleja limitaciones en la comunicación y en el fortalecimiento del desempeño institucional. A su vez, predomina la necesidad de mayores oportunidades de capacitación (72,40%), lo que indica una demanda de desarrollo profesional continuo para mejorar la calidad del cuidado.

Este resultado coincide con lo señalado por Arruum et al. (2024) quienes señalan que el fortalecimiento de la cultura organizacional requiere un liderazgo que promueva la comunicación efectiva, el apoyo continuo al personal y el desarrollo de competencias mediante procesos permanentes de formación y acompañamiento. Asimismo, destaca que la capacitación y el respaldo institucional favorecen la adaptación del personal, incrementan el compromiso con la organización y contribuyen a mejorar la calidad de los cuidados de enfermería.

Tabla 13: Resultado general del nivel de desempeño de los profesionales de enfermería

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Actitud Cooperativa	Bajo	41	41,80%
	Medio	49	50,00%
	Alto	8	8,20%
Nivel de Iniciativa	Bajo	10	10,20%
	Medio	76	77,60%
	Alto	12	12,20%
Nivel de Responsabilidad	Bajo	7	7,10%
	Medio	84	85,70%
	Alto	7	7,10%
Nivel de Cultura Organizacional	Bajo	21	21,40%
	Medio	74	75,50%
	Alto	3	3,10%

Nota: Resultado de la aplicación de la encuesta al personal de enfermería. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

Análisis e interpretación

La mayoría del personal de enfermería presenta niveles medios de desempeño en todas las dimensiones evaluadas; esta situación refleja un cumplimiento aceptable de las funciones, aunque con limitaciones para alcanzar niveles altos de eficiencia y compromiso organizacional. La minoría alcanza niveles altos, lo que evidencia oportunidades de mejora en aspectos como cooperación, iniciativa, responsabilidad y cultura organizacional.

Es importante tener en cuenta que estos hallazgos de desempeño pueden asociarse a múltiples factores, entre ellos, uno de los más importantes es la sobrecarga laboral antes valorada.

Por lo tanto, la aplicación del cálculo de la prueba no paramétrica Rho de Spearman y Sig. (bilateral), es fundamental para establecer dicha relación.

Tabla 14: Correlación entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	Interpretación
Sobrecarga laboral – Desempeño profesional global	0,206	0,042	Relación positiva baja y significativa
Sobrecarga laboral – Actitud cooperativa	0,166	0,102	Relación positiva baja no significativa
Sobrecarga laboral – Iniciativa	0,357	0,000	Relación positiva moderada y significativa
Sobrecarga laboral – Responsabilidad	0,326	0,001	Relación positiva moderada y significativa
Sobrecarga laboral – Cultura organizacional	0,274	0,006	Relación positiva baja y significativa

Nota. Correlación calculada mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman y Sig. (bilateral), aplicada a 98 profesionales de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025), con base en la matriz de datos del estudio

Análisis e interpretación

La prueba de correlación de Spearman evidenció una relación positiva y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional global del personal de enfermería ($\rho=0,206$; $p=0,042$); según los valores normales de Rho Spearman oscilan entre $-1(p=1)$ y $+1(p=1)$, y Sig. bilateral $p<0.05$, aunque la intensidad de la relación fue baja, los resultados permiten establecer que el incremento de la sobrecarga laboral influye en el desempeño dentro de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.

Las dimensiones que presentaron mayor asociación fueron iniciativa ($\rho=0,357$; $p=0,000$), responsabilidad ($\rho=0,326$; $p=0,001$) y apego a la cultura organizacional ($\rho=0,274$; $p=0,006$), lo que evidencia que la sobrecarga laboral afecta principalmente la autonomía profesional, el cumplimiento de funciones y el compromiso institucional. La dimensión actitud cooperativa no mostró una relación estadísticamente significativa ($p=0,102$), lo que indica que el trabajo colaborativo se mantiene relativamente equilibrada con la carga laboral percibida.

Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Toledo Méndez (2022), quien determinó en su estudio sobre la sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería una relación directa, significativa y de gran efecto entre ambas variables

($p=0,001$). La autora identificó que el incremento de la sobrecarga laboral disminuye la eficiencia en el cumplimiento de funciones, afecta la toma de decisiones y debilita el compromiso institucional del profesional de enfermería.

Ambos estudios confirman que la sobrecarga laboral constituye un factor determinante en la disminución del rendimiento y en el deterioro progresivo del bienestar ocupacional.

De igual forma, Zhang et al. (2022) en China, señalaron que la sobrecarga de rol afecta negativamente el desempeño laboral de enfermeras, especialmente cuando existe bajo apoyo organizacional y escaso compromiso laboral. Sus resultados demostraron que el estrés derivado de la carga excesiva reduce la productividad y la motivación profesional. Esta coincidencia fortalece la evidencia de que la sobrecarga no solo representa una exigencia operativa, sino también un factor psicosocial que condiciona la calidad del cuidado y la seguridad del paciente.

En relación con las dimensiones específicas, *la iniciativa* presentó la correlación más alta ($\rho=0,357$), lo que indica que la sobrecarga laboral limita la autonomía y la capacidad del profesional para actuar sin indicaciones previas. Este resultado se relaciona con Dominic et al. (2024) quienes encontraron que la ambigüedad y conflicto de rol afectan significativamente el desempeño del personal de enfermería, especialmente en la toma de decisiones y en la participación activa dentro del equipo de salud. La coincidencia entre ambos estudios demuestra que la sobrecarga y la falta de claridad organizacional reducen la proactividad profesional.

Finalmente, aunque la actitud cooperativa no mostró una relación estadísticamente significativa, indica que la colaboración entre colegas puede mantenerse como un mecanismo de adaptación frente a la presión laboral. Sin embargo, las demás dimensiones reflejan que la sobrecarga sostenida deteriora progresivamente el desempeño profesional, por lo que resulta necesario fortalecer la gestión institucional, la distribución equitativa del trabajo y las estrategias de bienestar laboral orientadas al personal de enfermería.

Tabla 15: Tabla de resultados según los objetivos

OBJETIVOS	RESULTADOS
Medir el desempeño de los profesionales de enfermería en relación con la sobrecarga de trabajo percibida en las especialidades clínicas.	Se evidenció que el desempeño profesional de enfermería presenta afectación principalmente en las dimensiones de iniciativa, responsabilidad y en la cultura organizacional. La mayoría del personal mostró niveles intermedios de cumplimiento en puntualidad, alcance de metas y toma de decisiones, mientras que la actitud cooperativa se mantuvo en mejores niveles. Estos resultados reflejan que la sobrecarga laboral influye en la ejecución de funciones y en la eficiencia del cuidado brindado.
Identificar los factores de la carga laboral que más impactan en el desempeño de enfermería.	Los factores que mostraron mayor impacto fueron la atención de 7 o más pacientes por turno, las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales, la percepción de insuficiencia de personal de enfermería y la falta de medios y recursos en el hospital. Además, más de la mitad del personal presentó niveles altos de sobrecarga laboral, lo que evidencia una presión asistencial sostenida que afecta el desempeño profesional y el bienestar ocupacional.
Determinar si existe una relación significativa entre el nivel de sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería en las especialidades clínicas, para la elaboración de un programa comunicativo.	La prueba de correlación de Spearman y Sig. (bilateral) evidenció una relación positiva y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional global ($p=0,206$; $p=0,042$). Las dimensiones con mayor asociación fueron iniciativa ($p=0,357$; $p=0,000$), responsabilidad ($p=0,326$; $p=0,001$) y apego a la cultura organizacional ($p=0,274$; $p=0,006$). Esto permitió confirmar la hipótesis alternativa planteada en el estudio indicando que

existe relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de las especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón.

Teniendo en cuenta esta relación, se realizó un programa comunicativo dirigido a los profesionales de enfermería de los servicios de especialidades clínicas, para promover conocimientos sobre las medidas adecuadas del manejo del estrés y organización eficiente del tiempo en enfermería.

Nota: Resultados según los objetivos de investigación. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determinó que el desempeño de los profesionales de enfermería se encuentra afectado por la sobrecarga laboral percibida en los servicios de especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón; la mayoría del personal presentó niveles elevados de carga asistencial relacionados con atención de múltiples pacientes, jornadas prolongadas y presión continua, lo que repercute en dimensiones del desempeño como responsabilidad, iniciativa y trabajo en equipo.
- Se identificó que los factores de carga laboral que más impactan en el desempeño del personal de enfermería corresponden al déficit de profesionales, falta de recursos institucionales, exceso de pacientes asignados y jornadas laborales superiores a las recomendadas; condiciones incrementan el desgaste físico y emocional del personal y limitan la calidad y continuidad del cuidado brindado. Por lo tanto, Balderas determina que la cantidad de horas al día necesaria para la atención de cada paciente en los servicios de medicina interna es de tres horas; estándar que permite realizar el cálculo de personal necesario para un número determinado de pacientes por turnos de trabajo.
- Se comprobó que existe una relación significativa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño profesional de enfermería en los servicios de especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón; a medida que aumenta la carga de trabajo disminuye la eficiencia en el cumplimiento de las funciones asistenciales y organizacionales, afectando el bienestar del profesional y comprometiendo la calidad de atención. De tal modo, la ejecución del programa comunicativo permitió otorgar diversas técnicas para el manejo adecuado del estrés, promoción del autocuidado y técnicas de relajación, a más de aspectos clave para la optimización del tiempo en las tareas asistenciales y administrativas de los profesionales.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la coordinación de enfermería del Hospital Abel Gilbert Pontón implementar un sistema periódico de evaluación del desempeño y percepción de sobrecarga laboral mediante encuestas trimestrales y supervisión continua; esta estrategia permitirá identificar oportunamente alteraciones en el rendimiento del personal y establecer acciones correctivas orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la calidad del cuidado.
- Se recomienda a las autoridades institucionales gestionar una redistribución equitativa del personal de enfermería según la complejidad del servicio y el número de pacientes atendidos por turno; además, se sugiere fortalecer el abastecimiento de recursos e insumos hospitalarios y regular las jornadas laborales, con el propósito de disminuir la presión asistencial y reducir el desgaste físico y emocional del personal sanitario.
- Se recomienda desarrollar un programa institucional de prevención de sobrecarga laboral y riesgos psicosociales dirigido al personal de enfermería, que incluya capacitación sobre manejo del estrés, pausas activas, apoyo emocional y estrategias de autocuidado para garantizar ambientes laborales saludables y mejorar la calidad de atención en las especialidades clínicas.

CAPÍTULO VI

6. MARCO ADMINISTRATIVO

6.1. RECURSOS

6.1.1. Humanos

- Autores
- Docente Tutora Lcda. Norma Paredes
- Profesionales de enfermería Hospital Abel Gilbert Pontón

6.1.2. Institucionales

- Universidad Estatal de Bolívar
- Hospital Abel Gilbert Pontón

6.1.3. Tecnológicos

- Computador con acceso a internet
- Dispositivos celulares para las fotografías
- Software de edición de texto (Word)
- Software estadístico (IBM SPSS v.25)

6.1.4. Materiales

- Hojas tamaño A4
- Carpetas manilas
- Lápices, esferos y marcadores
- Grapas, clips y cinta adhesiva
- Formularios impresos (encuestas / guías de entrevista)

6.2. Presupuesto

Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total
Acceso a internet (mensual – 4 meses)	15,00	4	60,00
Transporte local	2,00	20	40,00
Impresión de instrumentos (encuestas/guías)	0,15	200	30,00
Fotocopias de respaldo	0,10	150	15,00
Carpetas y materiales de archivo	2,50	6	15,00
Anillado de ejemplares finales	10,00	3	30,00
Memoria USB	8,00	1	8,00
Total			198.00

Nota: Presupuesto utilizado en la investigación. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

6.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

[illegible]

CAPÍTULO VII

7. PROPUESTA

Elaborado por:	Revisado por:	Validado por:
• Ula Rodríguez Klever Alexander • Bayas Chimbo Johnny Alejandro	Lcda. Norma Paredes Tutora	• Lcda. María Limache • Lcda. María Silva
Fecha de elaboración: Noviembre 2025	Fecha de Revisión: Noviembre 2025	Fecha de validación: Noviembre 2025

7.1. Título

Programa comunicativo para el manejo de la sobrecarga laboral y el mejoramiento del desempeño en los profesionales de enfermería en los servicios de especialidades clínicas.

7.2. Introducción

La sobrecarga laboral en los profesionales de salud constituye una problemática creciente dentro de las instituciones sanitarias, especialmente en el área de enfermería, donde las exigencias asistenciales, administrativas y emocionales forman parte de la práctica diaria; esta situación afecta el bienestar físico, psicológico y social del personal, generando estrés laboral, agotamiento emocional y disminución del desempeño profesional. En el contexto hospitalario, el incremento constante de pacientes, las jornadas prolongadas y el déficit de personal favorecen ambientes laborales de alta presión que comprometen la calidad del cuidado y la seguridad del paciente.

El profesional de enfermería desempeña funciones fundamentales en la recuperación, vigilancia y atención integral del usuario, razón por la cual requiere mantener condiciones adecuadas de salud física y emocional para brindar cuidados seguros, oportunos y humanizados; sin embargo, la exposición continua a cargas excesivas de trabajo limita los espacios de descanso y autocuidado, afectando la capacidad de respuesta y la eficiencia de los servicios sanitarios.

Frente a esta problemática, resulta indispensable promover estrategias educativas orientadas al fortalecimiento del autocuidado y la prevención del estrés laboral en el personal sanitario mediante la ejecución de un programa comunicativo; con el fin de concientizar a los profesionales sobre la importancia de adoptar hábitos saludables, técnicas de relajación y

métodos de organización del tiempo laboral que contribuyan a disminuir el impacto de la sobrecarga ocupacional. Además, estas acciones favorecen el fortalecimiento del bienestar emocional y la mejora del clima organizacional dentro de las unidades hospitalarias.

Se planteó también la utilización de trípticos informativos como herramienta educativa dirigida a los profesionales de salud del Hospital Abel Gilbert Pontón, con el propósito de proporcionar información práctica y accesible sobre técnicas de relajación, manejo eficiente del tiempo y estrategias de autocuidado; mediante esta intervención se busca fortalecer el bienestar laboral, disminuir el estrés ocupacional y contribuir al mejoramiento del desempeño profesional y la calidad de atención brindada a los pacientes.

7.3. Justificación

El programa comunicativo surgió ante la necesidad de brindar información práctica y accesible a los profesionales de salud sobre estrategias que permitan disminuir el impacto de la sobrecarga laboral dentro del entorno hospitalario; la evidencia científica demuestra que el exceso de trabajo y las exigencias asistenciales afectan el bienestar biopsicosocial del personal de enfermería, incrementando el estrés laboral, fatiga y disminución del desempeño profesional.

La utilización de trípticos educativos constituye una estrategia comunicativa viable, económica y de fácil difusión, que facilita el acceso a información relacionada con técnicas de relajación, manejo del tiempo y autocuidado laboral; además, permite fortalecer la concienciación del personal sobre la importancia de preservar su salud física y emocional para garantizar una atención segura y humanizada.

7.4. Objetivos

7.5. Objetivo general

Fortalecer los conocimientos del personal de enfermería sobre estrategias para el manejo de la carga laboral mediante un programa comunicativo, promoviendo el bienestar físico y emocional, la organización eficiente del trabajo y la mejora del desempeño profesional.

7.6. Objetivos específicos

- Educar sobre técnicas de relajación ante la sobrecarga laboral.

- Enseñar a cerca de la optimización del tiempo laboral, así como las estrategias de autocuidado físico y emocional en el personal de salud.
- Entregar trípticos informativos a la población beneficiaria.

7.7. Cronograma de actividades

Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo
Planificación de las actividades	Elaboración de informe de programa comunicativo	Investigadores	23-Nov-2025
Diseño de trípticos y validación del material	Revisión y aprobación del contenido informativo	Tutor e investigadores	28-Nov-2025
Socialización del programa	Charla educativa y entrega de trípticos al personal de salud	Investigadores	8-17-Dic-2025

Nota: Cronograma de actividades del programa comunicativo. Elaborado por: Bayas A. y Ula, K. (2025).

7.8. Actividades diseñadas

La actividad consistió en el desarrollo de charlas educativas dirigidas al personal de enfermería del hospital, acompañadas de la socialización y entrega de trípticos informativos como material de apoyo, con el propósito de fortalecer los conocimientos y promover estrategias prácticas para afrontar la sobrecarga laboral y mejorar el desempeño profesional. Las actividades se realizaron en los servicios de especialidades clínicas, aprovechando los cambios de turno y espacios de descanso del personal, con el fin de facilitar la participación sin interferir con la atención asistencial.

Durante las charlas se abordaron tres ejes temáticos principales relacionados con el manejo integral de la carga laboral. En primer lugar, se presentaron técnicas de relajación para disminuir el estrés laboral, enfatizando la importancia de la respiración profunda, las pausas activas, los ejercicios de estiramiento y el pensamiento positivo como herramientas sencillas que pueden incorporarse durante la jornada de trabajo para reducir la tensión física y emocional, favorecer la concentración y prevenir el agotamiento derivado de la sobrecarga asistencial.

Posteriormente, se socializaron estrategias relacionadas con la organización y el manejo eficiente del tiempo laboral, destacando la priorización de actividades, la

planificación de tareas, la adecuada distribución del tiempo durante el turno y la importancia de realizar pausas breves para optimizar el rendimiento, disminuir la presión asistencial y favorecer una atención más segura y organizada. Asimismo, se incentivó al personal a utilizar métodos sencillos de planificación diaria que faciliten el cumplimiento oportuno de las actividades asignadas.

Finalmente, se desarrolló el tema de autocuidado y bienestar emocional del profesional de enfermería, resaltando la importancia de mantener hábitos saludables como una alimentación equilibrada, descanso adecuado, actividad física regular y estrategias para el cuidado de la salud mental, orientadas a prevenir el desgaste profesional o síndrome de burnout. Además, se promovió la reflexión sobre la necesidad de fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal como un factor que contribuye tanto al bienestar del profesional como a la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

La metodología empleada fue participativa y dinámica, utilizando un lenguaje claro y comprensible, fomentando la interacción mediante preguntas, intercambio de experiencias y demostraciones prácticas de ejercicios de respiración y estiramientos que el personal podía realizar durante su jornada laboral. Como complemento de las charlas, se realizó la entrega personalizada de trípticos educativos que resumían los contenidos abordados, permitiendo que los profesionales dispusieran de un material de consulta para reforzar la aplicación de las estrategias aprendidas en su práctica diaria.

En conjunto, las charlas educativas, la socialización de los contenidos y la entrega de los trípticos constituyeron una intervención educativa integral orientada a sensibilizar al personal de enfermería sobre la importancia de implementar estrategias de manejo del estrés, organización del trabajo y autocuidado, contribuyendo al fortalecimiento de su bienestar físico y emocional, a la optimización del desempeño profesional y a la mejora de la calidad de la atención brindada dentro del Hospital.



TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL

Cuida de ti para poder cuidar mejor a los demás



Tu bienestar es importante, tu salud también. ❤️



PEQUEÑAS ACCIONES, grandes cambios

Incorporar estas técnicas en tu jornada laboral te ayudará a reducir el estrés, mejorar tu concentración y promover tu bienestar físico y emocional.



1. RESPIRA profundamente

Respirar profundamente ayuda a reducir la tensión. Inhala por la nariz, cuenta hasta 4, exhala lentamente por la boca y repite varias veces.



2. REALIZA PAUSAS activas

Realizar pausas activas mejora la concentración y disminuye el cansancio mental. Levántate, muévete y oxigena tu cuerpo y tu mente.



3. DEDICA CINCO MINUTOS al estiramiento

Dedicar cinco minutos al estiramiento disminuye la fatiga muscular, mejora tu postura y previene lesiones.



4. MANTÉN PENSAMIENTOS positivos

Mantener pensamientos positivos favorece el bienestar emocional y te ayuda a afrontar los desafíos del día a día con mayor serenidad.



¡TÚ PUEDES! UN PASO A LA VEZ. ❤️



RECUERDA

Tu bienestar es la clave para brindar una atención de calidad. ¡Cuídate hoy, para estar bien mañana!



BENEFICIOS

- ✓ Reduce el estrés y la ansiedad.
- ✓ Mejora la concentración y el rendimiento.
- ✓ Disminuye la fatiga física y mental.
- ✓ Favorece el equilibrio emocional.
- ✓ Promueve un ambiente laboral saludable.



CUIDAR DE TI es cuidar de todos. ❤️

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE RELAJARSE?

El estrés laboral prolongado puede afectar tu salud física, emocional y tu rendimiento. Incorporar técnicas de relajación en tu rutina te ayuda a recuperar energía, mantener el equilibrio y mejorar tu calidad de vida.

EFFECTOS DEL ESTRÉS EN TU CUERPO Y MENTE



Ansiedad y cansancio mental



Problemas digestivos



Tensión muscular y dolores físicos



Irritabilidad y bajo estado de ánimo



Problemas de sueño y concentración



Disminución del sistema inmunológico

¿CUÁNDO PUEDES APLICAR ESTAS TÉCNICAS?

- ✓ Antes, durante o después de tu jornada laboral.
- ✓ En momentos de alta carga de trabajo.
- ✓ Cuando sientas tensión, cansancio o ansiedad.
- ✓ En tus pausas activas o al finalizar el día.



Pequeñas acciones diarias pueden generar grandes cambios en tu bienestar.

Empieza hoy por ti. ❤️

OTRAS TÉCNICAS QUE PUEDEN AYUDARTE



ESTIRAMIENTOS SUAVES

Estira tu cuello, hombros, espalda y brazos durante unos minutos. Ayuda a liberar la tensión acumulada y mejora tu postura.



VISUALIZACIÓN POSITIVA

Cierra los ojos e imagina un lugar tranquilo y agradable. Visualiza cómo te sientes en calma, seguro(a) y en paz.



MEDITACIÓN BREVE

Dedica de 3 a 5 minutos para concentrarte en tu respiración y soltar los pensamientos. Te ayudará a recuperar la calma.



ESCUCHA MÚSICA

La música relajante puede reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y aumentar tu energía positiva.



ESCRIBE LO QUE SIENTES

Anota tus pensamientos o emociones para liberar lo que te preocupa y ver las cosas con más claridad.



TU BIENESTAR ES UNA PRIORIDAD, NO UN LUJO.

Cuidate para poder cuidar mejor. ❤️

CONSEJOS PARA MANTENER EL BIENESTAR A DIARIO



Organiza tu tiempo y establece pausas cortas durante tu jornada.



Hidrátate adecuadamente y alimenta tu cuerpo de forma saludable.



Duerme lo suficiente para que tu cuerpo y mente se recuperen.



Comparte con tus compañeros y busca apoyo cuando lo necesites.



Dedica tiempo a actividades que disfrutes fuera del trabajo.



RECUERDA

No puedes dar lo mejor de ti si no te cuidas primero. Tu bienestar también es parte del cuidado que ofreces a los demás.

¡Tú haces la diferencia! ❤️

Un personal de salud que se cuida, brinda una atención más humana, segura y de calidad.

CUIDAR DE TI ES CUIDAR DE TODOS.



PEQUEÑAS ACCIONES, GRANDES CAMBIOS. *Por tu bienestar, hoy y siempre.* ❤️

ORGANIZACIÓN Y MANEJO EFICIENTE DEL TIEMPO - EN ENFERMERÍA -

Mejora tu desempeño,
reduce el estrés
y brinda un cuidado
de calidad.



Tu tiempo es valioso.
¡Organízalo, priorízalo
y cuida de ti!

5 CLAVES PARA MANEJAR TU TIEMPO



1 PRIORIZA ACTIVIDADES

Identifica lo urgente e importante.
Atiende primero lo prioritario
para evitar retrasos y estrés.



2 ORGANIZA TUS TAREAS

Planifica tu turno al inicio de la jornada.
Usa listas o anotaciones para
mantener el orden.



3 DISTRIBUYE TU TIEMPO

Asigna un tiempo adecuado
para cada actividad y sé realista
con tus tiempos.



4 EVITA ACUMULAR TAREAS

Realiza las actividades a medida
que se presentan para evitar
sobrecarga y fatiga.



5 REALIZA PAUSAS BREVES

Tómate algunos minutos para respirar,
estirarte y recargar energías.
Tu bienestar también es prioridad.



Un buen manejo del tiempo te permite
trabajar mejor, con menos estrés
y más calidad de vida.

BENEFICIOS DE UNA BUENA ORGANIZACIÓN

- ✓ Disminuye el estrés y la ansiedad.
- ✓ Mejora la concentración y la productividad.
- ✓ Permite brindar una atención segura y de calidad.
- ✓ Favorece el equilibrio entre tu vida laboral y personal.
- ✓ Aumenta tu satisfacción y bienestar.



RECUERDA

No se trata de hacer más,
sino de hacer lo importante
en el momento adecuado.

¡Tu organización marca la diferencia!



Organízate hoy,
para cuidar mejor mañana.



ESTRATEGIAS PRÁCTICAS QUE TE AYUDAN



✓ ESTABLECE METAS CLARAS

Define objetivos realistas y alcanzables. Divide las metas grandes en pasos pequeños.



✓ USA PLANES Y AGENDAS

Planifica tu día la noche anterior o al inicio de la jornada. Revisa y ajusta tu plan.



✓ EVITA DISTRACCIONES

Reduce interrupciones del celular, redes sociales y entornos ruidosos.



✓ DELEGA Y PIDE APOYO

Trabaja en equipo. Delegar responsabilidades te permite enfocarte en lo importante.



✓ REVISY Y REFLEXIONA

Evalúa al final del día qué lograste, qué puedes mejorar y aprende de la experiencia.



ENFERMERÍA Y TIEMPO

Tu labor transforma vidas. Organizar tu tiempo te permite brindar cuidados seguros, humanos y de calidad.



¿QUÉ TE QUITA TIEMPO? IDENTIFÍCALO Y SUPÉRALO



Interrupciones constantes



Falta de planificación



Perfeccionismo o exceso de detalles



Tareas poco prioritarias



Procrastinación



Falta de descanso



TIPS RÁPIDOS PARA TU DÍA



- 1 Empieza tu jornada con lo más importante.
- 2 Usa la técnica Pomodoro: 25 min de trabajo + 5 min de descanso.
- 3 Mantén tu espacio de trabajo ordenado.
- 4 Bebe agua, aliméntate bien y muévete.
- 5 Duerme lo suficiente: tu mente y cuerpo lo necesitan.



Cuidarte a ti misma/o también es cuidar a los demás.

Tu bienestar es parte del cuidado.



HERRAMIENTAS QUE TE APOYAN



Agenda o planner



Aplicaciones de organización (Todoist, Trello, Google Calendar)



Cronómetros y temporizadores



Notas adhesivas



Listas de verificación



Carpetas y archivadores



MOTÍVATE CADA DÍA

- ✓ Cada minuto cuenta.
- ✓ Pequeños avances logran grandes cambios.
- ✓ Tú haces la diferencia en la vida de alguien.
- ✓ Organiza tu tiempo, potencia tu vocación.

¡TÚ PUEDES!



Una enfermera/o organizada es una profesional que brinda mejores cuidados y vive con más equilibrio y bienestar.



ORGANIZA TU TIEMPO, TRANSFORMA TU VIDA Y CUIDA MEJOR





AUTOCUIDADO Y BIENESTAR EMOCIONAL

DEL PROFESIONAL DE SALUD

Cuidarte es el primer
paso para cuidar mejor
a los demás



Tu bienestar importa.
Profesionales saludables,
pacientes bien cuidados.



5 CLAVES PARA TU bienestar integral



1. ALIMENTACIÓN SALUDABLE

Consume alimentos balanceados, frutas, verduras y suficiente agua. Una buena alimentación te da energía para tu jornada laboral.



2. IMPORTANCIA DEL SUEÑO

Dormir lo suficiente y tener horarios regulares de descanso mejora tu concentración, ánimo y fortalece tu sistema inmune.



3. ACTIVIDAD FÍSICA

Realizar ejercicio de forma regular reduce el estrés, mejora tu estado de ánimo y aumenta tu energía. ¡No necesitas mucho, solo constancia!



4. SALUD EMOCIONAL

Expresa lo que sientes, comparte tus emociones y busca apoyo cuando lo necesites. Tu bienestar emocional es fundamental.



5. PREVENCIÓN DEL BURNOUT

Reconoce tus límites, organiza tu tiempo, realiza pausas, desconéctate después del trabajo y dedica tiempo a lo que te hace bien.



CUIDAR DE TI

también es parte de tu vocación

RECUERDA

No puedes dar lo que no tienes.
*Cuidarte te permite estar mejor
para quienes te necesitan.*



PEQUEÑAS ACCIONES, GRANDES CAMBIOS

- ✓ Date tiempo para descansar.
- ✓ Pide ayuda cuando la necesites.
- ✓ Disfruta de actividades que te motiven.
- ✓ Ríe, agradece y piensa en positivo.
- ✓ Tú eres importante.

¡TU BIENESTAR ES PRIORIDAD!



Profesional saludable,
atención de calidad.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL AUTOCUIDADO?

El autocuidado es el conjunto de acciones que realizan los profesionales de la salud para proteger su bienestar físico, mental y emocional.

En enfermería, practicar el autocuidado permite afrontar mejor las exigencias del trabajo, disminuir el estrés y prevenir el agotamiento profesional (burnout).

BENEFICIOS

-  Reduce el estrés laboral.
-  Favorece la salud física y mental.
-  Mejora la concentración y el rendimiento.
-  Disminuye el riesgo de agotamiento profesional.
-  Contribuye a brindar una atención segura y humanizada.

RECOMENDACIONES para cuidar tu bienestar

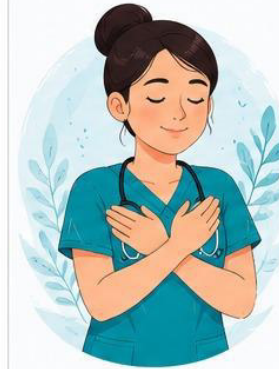
-  Mantén una alimentación equilibrada e hidratación adecuada.
-  Duerme entre 7 y 9 horas diarias siempre que sea posible.
-  Realiza actividad física al menos 150 minutos por semana.
-  Practica técnicas de relajación, respiración o mindfulness.
-  Comparte tus emociones con personas de confianza.
-  Aprende a establecer límites entre el trabajo y la vida personal.
-  Solicita apoyo cuando la carga laboral afecte tu bienestar.

RECUERDA

"Cuidarte no es un lujo, es una necesidad para poder cuidar mejor a los demás."



CONCLUSIÓN



El bienestar del profesional de enfermería influye directamente en la calidad de la atención que reciben los pacientes.

Incorporar hábitos de autocuidado fortalece la salud física y emocional, mejora el desempeño laboral y favorece relaciones más humanas dentro del equipo de salud.

Pequeñas acciones diarias pueden generar grandes cambios en tu calidad de vida y en la seguridad del cuidado que brindas.

BIBLIOGRAFÍA

- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Mental health at work*.
- Organización Panamericana de la Salud. (2024). *Salud mental del personal sanitario*.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2025). *Lineamientos para la promoción de la salud ocupacional*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge*. Harvard University Press.

MENSAJE FINAL

Tu bienestar es el primer paso para brindar un cuidado seguro, humanizado y de calidad.



8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D., & Reyes, C. (2022). *Relación entre sobrecarga del cuidador y agencia de autocuidado del paciente de cirugía cardíaca en Cúcuta—Colombia*. 13(2), e16.
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.2433>
- Arruum, D., Yulia, S., Mulyadi, M., & Asiah, N. (2024). *The Identifying Factors Affecting Nursing Workload: A Literature Review*. 7(1), 10-22.
<https://doi.org/10.34012/jukep.v7i1.4548>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
<https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Ley Orgánica de Salud*. <https://www.salud.gob.ec>
- Ausserhofer, D., et al. (2023). *Impact of work-related stress on occupational health in nursing*. Journal of Nursing Management, 31(4), 1152-1161.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13864>
- Ausserhofer, D., et al. (2023). *Impact of work-related stress on occupational health in nursing*. Journal of Nursing Management, 31(4), 1152-1161.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13864>
- Ausserhofer, D., Tappeiner, W., Wieser, H., Serdaly, C., Simon, M., Zúñiga, F., & Favez, L. (2023). Administrative burden in Swiss nursing homes and its association with care workers' outcomes-a multicenter cross-sectional study. *BMC Geriatrics*, 23(1), 347.
<https://doi.org/10.1186/s12877-023-04022-w>
- Bottega, M., Migotto, S., Casonato, S., Simeoni, M., & Cecchin, M. (2025). The administrative tasks burden in inpatient units: An observational study to quantify the impact on nursing staff's working time. *Igiene E Sanita Pubblica*, 94(1), 10-19.
- Britton, K. (2021). El estrés laboral en el personal de enfermería. *Saluta*, 3, 73-99.
<https://doi.org/10.37594/saluta.v1i3.599>
- Cantos, P., & Mariño, H. (2025). Factores que inciden en los trastornos psicológicos del personal médico en un hospital básico, Cotacachi-Ecuador. *MQRInvestigar*, 9(1), e332-e332. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e332>
- Carneiro, S., & Oliveira, J. (2025). Lesões musculoesqueléticas e ergonomia na enfermagem: Impactos e práticas preventivas para redução de lesões ocupacionais – issn 1678-0817 qualis b2. *Revista ft*, 29(5), 12. <https://doi.org/10.69849/revistaft/ch10202503262117>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2023). *Un informe del CIE afirma que la escasez de*

- enfermeras es una emergencia de salud de importancia internacional*. ICN - International Council of Nurses. <https://www.icn.ch/es/noticias/un-informe-del-cie-afirma-que-la-escasez-de-enfermeras-es-una-emergencia-de-salud-de>
- Clinchamps, M., Bibily, C., Bouillon, J., Pereira, B., & Dutheil, F. (2024). Exploring the relationship between occupational stress, physical activity and sedentary behavior using the Job-Demand-Control Model. *Frontiers in Public Health*, 12(8), 22-51. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1392365>
- Congreso Nacional del Ecuador. (1998). *Ley de ejercicio profesional de enfermeras y enfermeros del Ecuador (Ley 57)*.
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2025). *La escasez mundial de enfermeras y su impacto en los sistemas de salud*. <https://www.icn.ch/es>
- Dall'Ora, C., Ejebu, O., Ball, J., & Griffiths, P. (2023). *Shift work characteristics and burnout among nurses: Cross-sectional survey*. 73(4), 199-204. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad046>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Resolución*. https://www.dpe.gob.ec/lotaip/2017/pdfagosto/JURIDICO/a3/RESOLUCION_054-2017.pdf?utm_source
- Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Detroja, S., Mahajan, R., & Sheth, A. (2025). *Comprehensive investigation of ergonomic challenges and predictors of work-related musculoskeletal disorders among intensive care unit nurses of Western India through convergent mixed methods study*. 26(1), 127. <https://doi.org/10.1186/s12891-025-08379-4>
- , O Dominic., et al. (2024). *Work stress and nurses' performance in public hospitals*. African Journal of Health Professions Education, 16(1), 22-29. <https://ajhpe.org.za/index.php/ajhpe/article/view/1562>
- Dominic, O., Muritala, T., Wetsi, S., & Gambo, N. (2024). *Workplace Stress and Nurses' Performance of Public Hospitals in Federal Capital Territory, Nigeria*. 12(4), 33-65. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol12n4733>
- Foria, A. (2022). *La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina*. 38(2), 1-24. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2022/ifd2238i.pdf>
- Galbán, N., Devonish, N., Guerra, M., & Marín, C. (2022). Efectos del estrés laboral en la

- calidad de vida de los médicos anestesiólogos. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 659-675.
<https://doi.org/10.36390/telos243.13>
- García, Y., & Neglia, K. (2025). El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. *Llalliq*, 5(1), 163-172.
<https://doi.org/10.32911/llalliq.2025.v5.n1.1252>
- Garzón-Sánchez, Y. D. (2025). *Sobrecarga laboral en enfermería y sus consecuencias en la ejecución del cuidado*. *Ciencia y Enfermería*, 31(1), 1-10.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532025000100801
- Godoy, G., et al. (2025). *Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos*. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(2), 45-58.
<https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1045>
- Godoy, M., León, M., & Salazar, N. (2025). *Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Liborio Panchana*. 2(2), 792-803. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.158>
- Griffiths, P., et al. (2021). *Nurse staffing, nursing assistants and hospital mortality: Retrospective longitudinal cohort study*. *BMJ Quality & Safety*, 30(5), 385-394.
<https://qualitysafety.bmj.com/content/30/5/385>
- Guano, E. (2022). *Sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el hospital delfina torres de concha, 2022* [Tesis Maestría].
<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12823/2/06%20ENF%201318%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Henao-Castaño, Á. M., et al. (2023). *Carga laboral de profesionales de enfermería en una unidad hospitalaria*. *Revista Colombiana de Enfermería*, 22(1), 1-12.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732023000100015
- Hendren, K., et al. (2021). *The burden of administrative tasks on nurses and its impact on patient care*. *Nursing Administration Quarterly*, 45(3), 214-221.
https://journals.lww.com/naqjournal/Abstract/2021/07000/The_Burden_of_Administrative_Tasks_on_Nurses.6.aspx
- Hernández, D. (2025). *Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa*. 8(23), 532-551.
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.395>

- Herrera, E., & Carrera, E. (2025). Estudio correlacional de la sobrecarga laboral y las enfermedades ocupacionales en el personal de salud. *MQRInvestigar*, 9(1), 39-47. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e339>
- Herrera-Dután, M., & Carrera-Álvarez, D. (2025). *Estudio correlacional de la sobrecarga laboral y las enfermedades ocupacionales en el personal de salud*. *MQRInvestigar*, 9(1), 233-248. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/339>
- Hurtado, W., & Fonseca, L. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *INSPIPILIP*, 7(ESPECIAL), 26-35. <https://doi.org/10.31790/inspilip.v7iESPECIAL.492>
- Hutapea, K., & Hutapea, D. (2025). *The Impact of Shift Work on Nurses' Mental and Physical Health: A Review of Recent Literature*. 2(1), 41-57. <https://doi.org/10.62872/bvf6gj60>
- Izaguirre, G. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería.*, 37(4), 41-43. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>
- Kurnia, A., Karmilah, K., Khusnul, N., & Sutresna, I. (2024). *The Effect of Workload on Nurse Performance in Hospital Inpatient Settings: A Systematic Literature Review*. 5(2), 315-325. <https://doi.org/10.56359/gj.v5i2.422>
- Labrague, L. J., et al. (2021). *Predictors of nurses' job performance and quality of care during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2049-2058. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13308>
- Li, X., Zhang, K., Xu, D., & Xu, Y. (2023). *The effect of Orem's nursing theory on the pain levels, self-care abilities, psychological statuses, and quality of life of bone cancer patients*. 15(2), 1438-1445. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10006768/>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 sobre seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Mohamed, A., & Zkaria, Z. (2022). *Perceived Nursing Workload and Nurses' Job Task and its Contextual Performance*. 26(3), 204. https://tsnj.journals.ekb.eg/article_254423_0bf26574eeae1dd21b4c6c2cfe2d6582.pdf?utm_source=consensus
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). *Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por covid-19*. 1(25), 13-23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Moteri, G. (2024). *Exploring the Health and Well-being Impacts of Shift Work on Nurses: A*

- Literature Review*. 48(4), 206-216. <https://doi.org/10.52783/pst.991>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_825200.pdf
- OMS. (2025). *Aumenta el personal de enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud*. <https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Factores psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud ocupacional*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Global strategic directions for nursing and midwifery 2021–2025*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240033863>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work: Policy brief*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Parra, D., Felli, A., Soto, P., Pinto, D., & Saldías, M. (2022). Problemas de salud enfermedad generados por el proceso de trabajo de la enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 28(4), 22.
<https://doi.org/10.29393/CE28-4PSDM50004>
- Presidencia de la República del Ecuador. (1986). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto Ejecutivo 2393)*.
- Código del Trabajo. (2005). *Presidencia de la República del Ecuador*.
<https://www.trabajo.gob.ec>
- Rotenstein, L. S., et al. (2023). *The association of work overload with burnout and intent to leave the job across the healthcare workforce during COVID-19*. *Journal of General Internal Medicine*, 38(8), 1920–1927.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-023-08153-z>
- Rotenstein, L., Brown, R., Sinsky, C., & Linzer, M. (2023). The Association of Work Overload with Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During COVID-19. *Journal of General Internal Medicine*, 38(8), 1920-1927.
<https://doi.org/10.1007/s11606-023-08153-z>
- Salcedo, Y. (2020). *Sobrecarga Laboral Y Disminución En Su Autocuidado De Las Enfermeras*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bc02b41b-55d1-41f0-807b-d520d8bf5856/content>

- Schultz, C., Colet, C., Benetti, E., Tavares, J., Stumm, E., & Treviso, P. (2022). La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30(8), 36-66. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
- Shahsavari, H., et al. (2023). Factors affecting nurses' professional performance and quality of care. *BMC Nursing*, 22(1), 118. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01245-9>
- Solar, L., Reguera, M., & Gómez, N. (2022). *La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención*. 5(5), 88. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v36n6/rme040614.pdf>
- Solórzano, K. (2021). Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería. *Revista San Gregorio*, 33(47), 19-66. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Tipán, Y., Taípe, M., & Toapanta, L. (2025). *Sobrecarga de trabajo y errores durante la administración de medicación: Revisión sistemática*. 6(1), 118-133. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v5i4.211>
- Ferreira, K. M., Pazetto Balsanelli, A., & Guedes dos Santos, J. L. (2023). Competencia profesional de enfermeros en unidades de urgencias y emergencias: estudio de método mixto. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 31. doi:<https://doi.org/10.1590/1518-8345.6554.3937>
- López Rodero, R. M. (2025). Cultura organizacional en instituciones de salud. *Revista Ocronos*, 8(12). Obtenido de <https://revistamedica.com/cultura-organizacional-instituciones-salud-monografica/>
- Moreno Sinisterra, J. A., Martínez Garzón, K. M., Serna Pedreros, D., & Gaitán-Gómez, O. L. (2022). COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LA Y EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, PARA APLICAR EL PROCESO ENFERMERO DURANTE EL CUIDADO: REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Horizonte de Enfermería*, 33(1). Obtenido de <https://revistaapuntes.uc.cl/index.php/RHE/article/view/42455>
- Robles Urgilez, M., Montiel, M., Figueroa Moran, G., & Díaz Barzola, A. (2022). Aplicación de normas de seguridad e higiene: Error humano en profesionales de enfermería de una institución hospitalaria pública. *Journal of American Health*, 5(1). Obtenido de https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/124?utm_source
- Sánchez Hernández, C. A., Rebolledo Malpica, D., García Martínez, M. A., & Muñiz Granoble, G. J. (2022). Percepción de los empleadores sobre el desempeño de los graduados de Enfermería de la Universidad de Guayaquil. *Revista Conecta Libertad*, 6(2). Obtenido de https://revistaistl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/281?utm_source

- Tipán-Coello, Y., et al. (2024). *Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención*. Revista Científica en Ciencias de la Salud.
https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282024000100008
- Toledo, A. (2022). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022* [Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Torres, G., Heras, L., González, E., & Cabrera, L. (2022). *La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador*. 6(3), 3569-3586.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Usna, H., & Erianti, E. (2024). *Visión de la relación entre la carga de trabajo de las enfermeras y la comunicación terapéutica con la satisfacción del paciente en la sala de internación de clase III del Hospital Arifin Achmad*.
<https://journal.umtas.ac.id/healthcare/article/view/5531/2473>
- Wei, H., et al. (2022). Work environment and nurses' job performance in acute care hospitals. *Nursing Outlook*, 70(3), 354-362.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655421001711>
- Xie, T., He, W., Jiu, Z., & Li, Q. (2023). Overwork Among ICU Nurses: Identification of Risk Factors. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 53(5), 271.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001282>
- Xie, W., et al. (2023). *Work-related psychosocial risk factors and mental health among nurses: A systematic review*. *International Journal of Nursing Studies*, 137, 104391.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748922002661>
- Yousefi, N., Variani, A., & Varmazyar, S. (2024). *Investigation of the relationship between demographic factors and ergonomic risks assessed by the HEMPA method with musculoskeletal disorders among nurses*. 25(3), 268-286.
<https://doi.org/10.1080/1463922X.2023.2171150>
- Zaña, A. (2024). Carga laboral del enfermero en el nivel hospitalario: Una revisión bibliográfica. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 11(2), 10-22.
<https://doi.org/10.35383/cietna.v11i2.1022>
- Zhang, N., Xu, D., Li, J., & Xu, Z. (2022). Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 901-912.

<https://doi.org/10.1111/jonm.13598>

- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., & Alrahbeni, T. (2024). Papel moderador de las relaciones entre la carga de trabajo, el agotamiento laboral, la intención de rotación y la calidad de la atención médica entre el personal de enfermería. *Springer Nature Link*, 12(495). Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Balderas Pedrero, M. (2015). *Administración de los Servicios de Enfermería*. p233-234. McGraw-Hill.
- Hong-Suk, L., & Hye-sook, H. (2023). Efecto mediador del agotamiento laboral en la relación entre la ambigüedad de roles y la eficacia organizacional entre enfermeras en unidades de servicios de atención de enfermería integral. *Revista de la Sociedad Coreana de Computación e Información*. Obtenido de https://journal.kci.go.kr/jksci/archive/articleView?artiId=ART003017318&utm_source=chatgpt.com
- Hovda Midje, H., Narverud Nyborg, V., Nordstein, A., Brembo, E., & Torp, S. (2023). Antecedentes y resultados del compromiso laboral entre el personal de enfermería en centros de atención a largo plazo: una revisión sistemática. *J Adv Nurs*, 80(4). Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37519065/>
- Lake, E. T., Sanders, J., Duan, R., Riman, K. A., Schoenauer, K. M., & Chen, Y. (2022). Un metaanálisis de las asociaciones entre el entorno laboral de enfermería en hospitales y 4 conjuntos de resultados. *Medical Care*, 57(5). Obtenido de https://journals.lww.com/lww-medicalcare/abstract/2019/05000/a_meta_analysis_of_the_associations_between_the.6.aspx
- Ley Orgánica de la Carrera Sanitaria. (2022). *Ley Orgánica de la Carrera Sanitaria*. Obtenido de MSP: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/1_ley_organica_de_carrera_sanitaria.pdf
- López Pereyra, G., Bañuelos Barrera, Y., Ortiz Rivas, M. K., Castillo Arcos, L., & Bañuelos Barrera, P. (2024). Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4). Obtenido de <https://revistalatam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2529>
- Ministerio de Salud Pública. (2025). *Plan Sectorial de Salud*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2026/04/0.-PLAN->

SECTORIAL-SALUD_2025-2029_.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2023). *WISN: indicadores de carga de trabajo para la estimación del personal necesario: manual del usuario, 2a ed.* Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240070066?utm_source=

Organizacion Panamericana de la Salud. (2025). *Enfermería y partería.* Obtenido de Organizacion Panamericana de la Salud: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria?utm_source=

Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2021). El estado actual de la ciencia sobre los entornos laborales de enfermería en los Estados Unidos: una revisión sistemática. *Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería*, 5(3). Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31406839/>

9. ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de tema de proyecto de investigación y designación de tutor



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

Guaranda, 1 de Diciembre de 2025

CERTIFICADO DE LA TUTORA

La suscrita Lcda. Norma Paredes

Tutora del Proyecto de Investigación, con modalidad de titulación.

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación como requisito para la titulación de grado, con el tema:
**"RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ESPECIALIDADES CLÍNICAS
HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN. AGOSTO-DICIEMBRE 2025"**

Trabajo realizado por los estudiantes: **Ula Rodríguez Klever Alexander** con CI: 0202054706 y **Bayas Chimbo Johnny Alejandro** con CI: 02050097524, ha cumplido satisfactoriamente con los lineamientos metodológicos establecidos por la Unidad de Titulación de la carrera de Enfermería. En tal virtud, el referido trabajo queda formalmente habilitado para su respectiva revisión y calificación por el tribunal designado por el Consejo Directivo, así como para someterse a la fase de sustentación para su revisión y posteriormente a la sustentación.

Lcda. Norma Paredes

TUTORA DE PROYECTO DE TITULACIÓN

Anexo 1: Oficio de solicitud de ejecución del proyecto de investigación en el Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón



REPÚBLICA
DEL ECUADOR



Hospital de Especialidades Guayaquil
"Dr. Abel Gilbert Pontón"

Guayaquil, 04 de septiembre de 2025

Dra. Karla Alvarado Villegas, Mgs.
Coordinación de Docencia e Investigación
En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo, Stefanny Días Ledesma como representante de la Universidad Estatal de Bolívar en mi calidad de Directora de la Carrera de ENFERMERÍA, me comprometo a realizar el seguimiento al trabajo de titulación de las estudiantes JOHNNY ALEJANDRO BAYAS CHIMBO Y KLEVER ALEXANDER ULA RODRIGUEZ con el tema aprobado por el Hospital de Especialidades Guayaquil "Dr. Abel Gilbert Pontón", **RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ESPECIALIDADES CLÍNICAS. HAGP. AGOSTO-DICIEMBRE 2025**, el cual no debe ser modificado desde su aprobación hasta su publicación.

Además me comprometo entregar una copia del trabajo de Investigación final (Tesis) una vez presentada a la Universidad y antes de ser subida al repositorio de la institución que dirijo.

Agradezco de antemano la atención prestada.



Atentamente,

Mgtr. Stefanny Días Ledesma
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Estatal de Bolívar

Ministerio de Salud Pública
Dirección: 29 y Golapagos
Código postal: 080644 / Guayaquil, Ecuador
Teléfono: 04 252 1611
www.msp.gov.ec



Recibido 25/09/25
Dra. Karla Alvarado

LO FUE: Que esta fotocopia es igual al documento original
que me fue exhibido
Guayaquil, **24 SEP 2025**



Dr. Geovanny Guzmán González
NOTARIO QUINCUAGESIMO NOVENO DE GUAYAQUIL



EL NUEVO ECUADOR

Anexo 2: Instrumento de recolección de información



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

TEMA: RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ESPECIALIDADES CLÍNICAS HOSPITAL ABEL GILBERT PONTÓN. AGOSTO-DICIEMBRE

Objetivo: Recopilar información relevante sobre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de los enfermeros de especialidades clínicas del Hospital Abel Gilbert Pontón para analizar la relación entre ambas variables.

Justificación: La presente encuesta tiene fines exclusivamente académicos y de investigación. La información proporcionada será confidencial y permitirá generar evidencia para proponer estrategias que mejoren las condiciones laborales y el desempeño del personal de enfermería.

Variable 1: Factores de Riesgo

A continuación, a usted le presento la encuesta de factores de riesgo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Preguntas	Opción 1	Opción 2	Opción 3
¿Cuántos pacientes atiende en promedio por turno?	1 a 3 pacientes	4 a 6 pacientes	7 o más pacientes
¿Cuántas horas trabaja semanalmente en promedio?	Menos de 30 h	30–40 h	Más de 40 h
¿Cuál es el tipo de paciente que más atiende?	Casos ambulatorios leves	Pacientes crónicos estables	Pacientes críticos/inestables
¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes?	Siempre	A veces	Nunca o casi nunca

Variable 1: Sobrecarga laboral

Cuestionario de Karasek

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Karasek. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Grado de sobrecarga laboral

Preguntas	Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)
¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?					
¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada profesional de enfermería?					
¿Existe un número insuficientes de personal de enfermería?					

Nivel bajo: 1-7

Medio: 8-14

Alto: 15 en adelante

Variable 2: Desempeño profesional

Herramienta para evaluación de desempeño profesional

A continuación, a usted le presento la herramienta de evaluación de desempeño profesional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Actitud cooperativa

Preguntas	Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)
En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?					
Cuando se requiere hacer un					

trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?					
--	--	--	--	--	--

Nivel bajo (1): 1-3

Medio (2): 4-6

Alto (3): 7-10

D2 Iniciativa

Preguntas	Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)
¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?					
¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?					

Nivel bajo (1): 1-3

Medio (2): 4-6

Alto (3): 7-10

D3 Responsabilidad

Preguntas	Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)
¿Falta mucho a su trabajo?					
¿Llega puntualmente a su trabajo?					
¿Cumple con su horario de trabajo?					
¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?					

Nivel bajo: 1-7

Medio: 8-14

Alto: 15 en adelante

D4 Apego a la cultura organizacional

Preguntas	Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?					
¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?					
¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?					

Nivel bajo: 1-6

Medio: 7-12

Alto: 13 en adelante

Anexo 3: Validación del programa comunicativo



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COMUNICATIVO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS	
Tema:	"Programa comunicativo para el manejo de la sobrecarga laboral de profesionales de salud".
PROPUESTA:	Implementar un programa comunicativo dirigido a los profesionales de salud, orientado a fortalecer los conocimientos y estrategias para el manejo de la sobrecarga laboral, promoviendo el bienestar del personal, el trabajo en equipo y la mejora de la calidad de la atención.
Objetivo:	Desarrollar un programa comunicativo mediante trípticos informativos para fortalecer el manejo de la sobrecarga laboral en los profesionales de salud.
Responsables:	Johnny Alejandro Bayas Chimbo Klever Alexander Ula Rodríguez
Tutora:	Mgtr. Norma Paredes Sinche
Instrucción:	Luego de revisar el programa comunicativo, valore cada uno de los siguientes criterios considerando su experiencia profesional y emita su juicio como experto.
ESCALA DE VALORACIÓN:	Por cada criterio considere la escala de 1 a 5 de la siguiente manera: 1. Poco aceptable 2. Regular 3. Bueno 4. Aceptable 5. Muy aceptable

Criterios de validez	Puntuación					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Claridad de la información					5	
Pertinencia del contenido					5	
Diseño y presentación					5	
Utilidad como material educativo					5	
Puntuación total					20	

De 1 a 5	No válido	Reformular
De 6 a 10	No válido	Modificar
De 11 a 15	Válido	Mejorar
De 16 a 20	Válido	Aplicar

Validado por:	Lda. María Limache
Profesión:	Enfermera
Lugar de Trabajo:	Hospital Alfredo Noboa Montenegro (Ginecología)
Cargo que desempeña:	Lider
Lugar y fecha de validación:	28 de Noviembre 2025.
Firma:	 HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO Lda. María Limache ENFERMERA C.I: 0201980414

VALIDACIÓN DEL PROGRAMA COMUNICATIVO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Tema: "Programa comunicativo para el manejo de la sobrecarga laboral de profesionales de salud".

PROPUESTA: Implementar un programa comunicativo dirigido a los profesionales de salud, orientado a fortalecer los conocimientos y estrategias para el manejo de la sobrecarga laboral, promoviendo el bienestar del personal, el trabajo en equipo y la mejora de la calidad de la atención.

Objetivo: Desarrollar un programa comunicativo mediante trípticos informativos para fortalecer el manejo de la sobrecarga laboral en los profesionales de salud.

Responsables: Johnny Alejandro Bayas Chimbo
Klever Alexander Ula Rodriguez

Tutora: Mgtr. Norma Paredes Sinche

Instrucción: Luego de revisar el programa comunicativo, valore cada uno de los siguientes criterios considerando su experiencia profesional y emita su juicio como experto.

ESCALA DE VALORACIÓN: Por cada criterio considere la escala de 1 a 5 de la siguiente manera:
1. Poco aceptable 2. Regular 3. Bueno 4. Aceptable 5. Muy aceptable

Criterios de validez	Puntuación					Observaciones
	1	2	3	4	5	
Claridad de la información					5	
Pertinencia del contenido					5	
Diseño y presentación					5	
Utilidad como material educativo					5	
Puntuación total					20	

De 1 a 5	No válido	Reformular
De 6 a 10	No válido	Modificar
De 11 a 15	Válido	Mejorar
De 16 a 20	Válido	Aplicar

Validado por:	Lic. Maria Silva
Profesión:	Enfermería
Lugar de Trabajo:	Hospital Alfredo Noboa Montenegro (Centro Quirúrgico)
Cargo que desempeña:	Lider
Lugar y fecha de validación:	28 de Noviembre
Firma:	 Maria Silva ENFERMERA H.A.N.M.

Anexo 5: Registro fotográfico de revisiones con la tutora



Actividad: Primera revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

Fecha: 16-10-2025.



Actividad: Segunda revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

Fecha: 25-11-2025.



Actividad: Revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

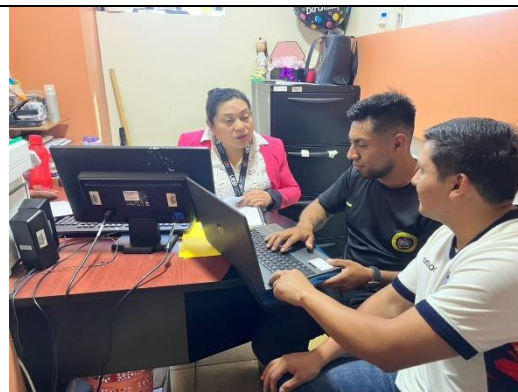
Fecha: 02-07-2026.



Actividad: Revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

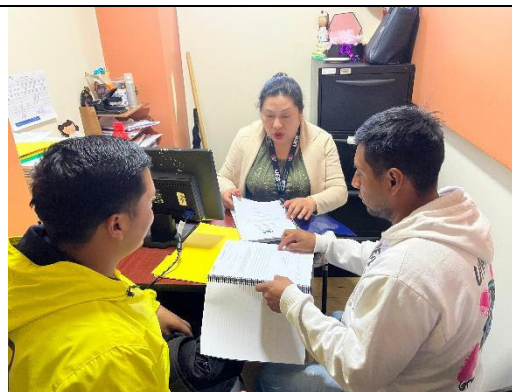
Fecha: 03-07-2026.



Actividad: Revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

Fecha: 06-07-2026.



Actividad: Revision con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

Fecha: 07-07-2026.



Actividad: Revisión con la tutora.

Responsable: Bayas A y Ula K.

Fecha: 08-07-2026.

Anexo 6: Registro fotográfico de la aplicación de encuesta

	
Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 08-10-2025.	Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 09-10-2025.
	
Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 10-10-2025.	Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 13-10-2025.
	
Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 14-10-2025.	Actividad: Aplicación de encuestas. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 15-10-2025.



Actividad: Aplicación de encuestas.
Responsable: Bayas A y Ula K.
Fecha: 16-10-2025.



Actividad: Aplicación de encuestas.
Responsable: Bayas A y Ula K.
Fecha: 17-10-2025.

Anexo 7: Registro fotográfico de la socialización de la propuesta (programa comunicativo y entrega de tripticos)

	
Actividad: Socialización de la propuesta 1.er piso. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 08-12-2025.	Actividad: Socialización de la propuesta 2.do piso. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 09-12-2025.
	
Actividad: Socialización de la propuesta 3.er piso. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 10-12-2025.	Actividad: Socialización de la propuesta 4.to piso. Responsable: Bayas A y Ula K. Fecha: 12-12-2025.



Actividad: Socialización de la propuesta 3.er piso.
Responsable: Bayas A y Ula K.
Fecha: 15-12-2025.



Actividad: Socialización de la propuesta 3.er piso.
Responsable: Bayas A y Ula K.
Fecha: 17-12-2025.

Anexo 8: Instrumento Aplicado



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

Nombre: Jimmy Cedeño Carrillo
 Lugar: Especialidades Clínicas 3º Piso

Lic. Jimmy Cedeño Carrillo
 ENFERMERO PROFESIONAL
 C.I. 0919228908
 REG. SENESCYT 1006-2015-1685107

Variable 1: Factores de Riesgo

A continuación, a usted le presento la encuesta de factores de riesgo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Preguntas	Opción 1	Opción 2	Opción 3
¿Cuántos pacientes atiende en promedio por turno?	1 a 3 pacientes	4 a 6 pacientes	7 o más pacientes
¿Cuántas horas trabaja semanalmente en promedio?	Menos de 30 h	30-40 h	Más de 40 h
¿Cuál es el tipo de paciente que más atiende?	Casos ambulatorios leves	Pacientes crónicos estables	Pacientes críticos/inestables
¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes?	Siempre	A veces	Nunca o casi nunca

Variable 1: Sobrecarga laboral

Cuestionario de Karasek

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Karasek. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Grado de sobrecarga laboral

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?		✓			
¿Faltan medios y recursos en el hospital?		✓			

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
 Guayaquil, Ecuador
 Teléfono: (593) 3220 6059
 www.ueb.edu.ec



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?		✓			
¿Existe un número insuficiente de personal de enfermería?		✓			

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
 Guayaquil, Ecuador
 Teléfono: (593) 3220 6059
 www.ueb.edu.ec

Variable 2: Desempeño profesional

Herramienta para evaluación de desempeño profesional

A continuación, a usted le presento la herramienta de evaluación de desempeño profesional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Actitud cooperativa

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?	☒				
Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	☒				

D2 Iniciativa

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?	☒				
¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?	☒				

D3 Responsabilidad

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Falta mucho a su trabajo?				☒	
¿Llega puntualmente a su trabajo?				☒	

¿Cumple con su horario de trabajo?	☒				
¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	☒				

D4 Apego a la cultura organizacional

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?	☒				
¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?	☒				
¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?		☒			

Nombre: Martha Cecilia Rosas Hdez
 Lugar: Especialidades Clínicas 2do piso

Variable 1: Factores de Riesgo

A continuación, a usted le presento la encuesta de factores de riesgo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Preguntas	Opción 1	Opción 2	Opción 3
¿Cuántos pacientes atiende en promedio por turno?	1 a 3 pacientes	4 a 6 pacientes	7 o más pacientes
¿Cuántas horas trabaja semanalmente en promedio?	Menos de 30 h	30-40 h	Más de 40 h
¿Cuál es el tipo de paciente que más atiende?	Casos ambulatorios leves	Pacientes crónicos estables	Pacientes críticos/inestables
¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a sus pacientes?	Siempre	A veces	Nunca o casi nunca

Variable 1: Sobrecarga laboral

Cuestionario de Karasek

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Karasek. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Grado de sobrecarga laboral

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Percibe sobrecarga en sus labores diarias?	✓				
¿Faltan medios y recursos en el hospital?		✓			

¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?				×	
¿Existe un número insuficiente de personal de enfermería?		×			

Variable 2: Desempeño profesional**Herramienta para evaluación de desempeño profesional**

A continuación, a usted le presento la herramienta de evaluación de desempeño profesional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

D1 Actitud cooperativa

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?	/				
Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	/				

D2 Iniciativa

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se las indiquen?	/				
¿Se interesa por brindar su punto de vista en la toma de decisiones?	/				

D3 Responsabilidad

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Falta mucho a su trabajo?				/	
¿Llega puntualmente a su trabajo?				/	

¿Cumple con su horario de trabajo?	/				
¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	/				

D4 Apego a la cultura organizacional

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?	/				
¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?	/				
¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?		/			

¿Hay dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada colaborador en el hospital?				X	
¿Existe un número insuficiente de personal de enfermería?		X			

¿Cumple con su horario de trabajo?	✓				
¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?		✓			

D4 Apego a la cultura organizacional

Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas asignadas en el puesto?		✓			
¿El jefe departamental le informa periódicamente si su trabajo es de calidad?		✓			
¿Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse?	✓				

Anexo 9: Certificado de Compilatio



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de Especialidades Clínicas Hospital Abel Gilbert Pontón. Agosto-diciembre 2025. J

ID : a5758d5bf9d35b411dce1dccbfbc1f22069777e



3%

Textos
sospechosos

Nombre del fichero : Relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño de los profesionales de enfermería de Especialidades Clínicas Hospital Abel Gilbert Pontón. Agosto-diciembre 2025. J.txt
Tamaño del archivo original : 117,11 kB
Número de palabras : 1273

Depositante : NORMA NANCY PAREDES SINCHE

Fecha de depósito : 9 de julio de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 9 de julio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

0%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

0%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos

3%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua. Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.

No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

9%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.