



ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

JOB STRESS AND JOB SATISFACTION OF NURSING STAFF

Erika Anabel Albán Sabando ^{1*}

¹ Docente Ocasional, Facultad de Salud y Cultura Física Carrera de Enfermería, Matriz Guayaquil Universidad Metropolitana del Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2513-3378>. Correo: ealban@umet.edu.ec

Adriana Estefanie Pinta Cacoango ²

² Docente Titular Auxiliar, Facultad de Salud y Cultura Física Carrera de Enfermería, Matriz Guayaquil Universidad Metropolitana del Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1820-2522>. Correo: apinta@umet.edu.ec

Elvia Lisbeth Albán Sabando ³

³ Licenciada en Enfermería, Hospital Luis Vernaza, Guayaquil. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6819-7245>. Correo: elvia_alban@hotmail.com

Diego Marcelo Chicaiza Chugchilan ⁴

⁴ Licenciado en Enfermería. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3846-4908>. Correo: tragedy_85@hotmail.com

* Autor para correspondencia: ealban@umet.edu.ec

Resumen

La presente investigación se centra en el estudio del estrés laboral y satisfacción en el trabajo, teniendo como punto de partida que, el estrés laboral se define como una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de un individuo para hacer frente a esas demandas. El objetivo del estudio se centró en establecer la influencia del estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería. Se seleccionó la investigación cuantitativa, no experimental. El instrumento usado fue el de Maslach Burnout Inventory para medir los niveles de estrés laboral y la Font Roja para medir el nivel de satisfacción laboral, aplicado a una muestra de 25 profesionales de enfermería de una institución sanitaria. Dentro de los principales resultados obtenidos, se estableció que, la dimensión cansancio emocional se observa una mayor frecuencia de riesgo alto con el 80%, seguido de un nivel bajo de despersonalización con



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistabiosana@gmail.com



el 60% y en menor medida, un nivel de riesgo medio en cuanto a realización personal. Se concluye que, en relación a la satisfacción laboral y tensión relacionada con el proceso laboral, presión laboral, y monotonía laboral y promoción profesional, se logró observar un nivel de satisfacción medio. Por otro lado, se observó un nivel de satisfacción laboral alto asociada a la competencia laboral y competencia profesional, así como en las relaciones interpersonales y características extrínsecas del estatus.

Palabras clave: estrés laboral; personal de enfermería; satisfacción en el trabajo

Abstract

This research focuses on the study of job stress and job satisfaction, taking as a starting point that job stress is defined as a physical and emotional response to an imbalance between perceived demands and the ability of an individual to do against those demands. The objective of the study was focused on establishing the influence of job stress and job satisfaction in nursing staff. Quantitative, non-experimental research was selected. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory to measure levels of work stress and the Red Font to measure the level of job satisfaction, applied to a sample of 25 nursing professionals from a health institution. . Among the main results obtained, it is established that the emotional exhaustion dimension shows a higher frequency of high risk with 80%, followed by a low level of depersonalization with 60% and to a lesser extent, a medium risk level in regarding personal fulfillment. It is concluded that, in relation to job satisfaction and tension related to the work process, work pressure, and work monotony and professional promotion, a medium level of satisfaction will be observed. On the other hand, a high level of job satisfaction associated with labor competence and professional competence was demonstrated, as well as in interpersonal relationships and extrinsic characteristics of status.

Keywords: job stress; nursing staff; job satisfaction

Fecha de recibido: 19/04/2024

Fecha de aceptado: 20/06/2024

Fecha de publicado: 09/07/2024

Introducción

La presente investigación está enfocada en el estudio del estrés laboral y satisfacción en el trabajo, teniendo como punto de partida que, el estrés laboral se define como una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de un individuo para hacer frente a esas demandas (1). Según plantea (2), la satisfacción laboral se refiere a la satisfacción de una persona con su trabajo, y se enfocan principalmente en el ambiente de trabajo, las interrelaciones con otros colaboradores y el salario.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el estrés laboral, o estrés en el trabajo es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales (1). Actualmente se considera un problema colectivo más que individual que puede afectar a todos los trabajadores en todas las categorías



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistabiosana@gmail.com



y ocupaciones. Además, el estrés laboral puede afectar la salud física y mental, así como la forma de trabajar, lo que a su vez afecta el ausentismo, el rendimiento y la productividad.

Para el Observatorio de Recursos Humanos, el 45% de los empleados sufre estrés laboral, lo que es lo mismo que en el síndrome de Burnout; los trastornos emocionales relacionados con el trabajo, que surgen debido al estrés laboral crónico, son incapaces como resultado de la desvinculación de trabajo, esto tiene un impacto negativo en la salud física y mental (3). Asimismo, el síndrome de Burnout se manifiesta como Burnout laboral, laboral o Burnout laboral y se detecta por estrés, cansancio físico y mental crónico, actitudes apáticas y despersonalizadas, deshumanización, cinismo y sentimiento de incompetencia para las tareas a realizar (1).

Bajo el contexto anteriormente mencionado, se puede observar que el estrés laboral existe en todo espacio de trabajo y depende del ambiente de trabajo, de las características del ambiente y de las actividades realizadas, así como del propio individuo. En este sentido, el personal de enfermería experimenta un grado de estrés desde que decide ingresar a la profesión docente hasta que se jubila, desde este punto de vista, el objetivo de este artículo de no ficción es determinar cómo afecta el estrés laboral al personal de enfermería. A este tema Dudas relacionadas que te den una imagen más clara de cómo lo que podríamos considerar trivial puede afectar nuestras vidas de manera masiva; identificar los factores estresantes que afectan a ese empleado (4).

A esta problemática, se puede ver que los profesionales de enfermería son considerados insuficientes para atender las necesidades de los pacientes en las unidades de salud. Con un promedio de 5,5 enfermeras por cada 10.000 habitantes, existen muchos factores que influyen en el estrés laboral de las enfermeras, lo que se refleja en la calidad de la atención que se brinda a los afectados (5).

El objetivo principal del estudio se centra en establecer la influencia del estrés laboral y satisfacción en el trabajo del personal de enfermería, permitiendo conocer bajo la percepción del personal de enfermería que se encuentra en contacto directo con el paciente, y es el encargado de brindar el completo bienestar, físico, mental y social al mismo y se encuentra sometido a niveles elevados de estrés laboral, sobrecarga, movimientos y acciones que afectan su ergonomía y estado físico-mental durante jornadas de trabajos largas o guardias continuas.

Desde el punto de vista teórico, el estudio permitirá contribuir con estadística asociada con el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería, además se establecerán presupuestos teóricos referentes a las variables a estudiar, con el propósito de actualizar los conocimientos que se han estudiado hasta la actualidad, en relación al estrés laboral y satisfacción en el trabajo. Bajo una perspectiva práctica, el estudio contribuirá a establecer la situación actual de los colaboradores del área de salud y servir de base fundamental para establecer acciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, que permitan mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores. Finalmente, desde la metodología, el estudio pretende que, los materiales y métodos utilizados, sean replicados para obtener contrastes y mejorar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería.

Materiales y métodos

Las variables de investigación corresponden al estrés laboral y la satisfacción laboral. Se seleccionó la investigación cuantitativa como tipo de investigación. Según (6), es una estrategia de investigación centrada en la recopilación y el análisis de datos cuantitativos. Está moldeado por un enfoque deductivo, enfatizando



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistabiosana@gmail.com



la verificación de teorías, y moldeado por filosofías empiristas y positivistas. Basado en una investigación cuantitativa, este estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Se aplicará un diseño no experimental por ser el tipo de estudio que carece de variables independientes. Asimismo, la investigación se hará a nivel de tipo de relación, que busca una relación o conexión entre dos variables, más que la causalidad, que se busca en la investigación explicativa y se puede encontrar si tienen una variable dependiente e independiente, en el caso específico de la investigación, se enfoca en el estrés laboral relacionado y la satisfacción laboral del personal de enfermería (Hernández & Mendoza, 2018).

El instrumento usado fue el de *Maslach Burnout Inventory* (7) para medir los niveles de estrés laboral, con niveles de significancia de 0,733 alfa de escala completa de Cronbach para validez y confiabilidad de constructo, 0,717 eficacia, 0,856 agotamiento y 0,851 cinismo. Por otro lado, la Font Roja es una herramienta para medir el nivel de satisfacción laboral (8). La validez de contenido y de apariencia fue mayor a 0.71, se extrajeron 8 factores y el 67.5% de la varianza fue explicada por análisis factorial. El instrumento es confiable con un Alfa de Cronbach de 0.80. Finalmente, la población y muestra de la investigación corresponde a 25 profesionales de enfermería de una institución sanitaria.

Resultados y discusión

Antecedentes

Según la investigación de (9), la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción del enfermero a través de un estudio transversal, correlacional y analítico de 60 profesionales de enfermería utilizando como instrumento el Nursing Stress Scale Questionnaire y encuesta interna de satisfacción del usuario. Entre los principales resultados obtenidos se determinó que el nivel medio de estresores fue de 63,33%, además se encontró una asociación significativa ($p < 0,01$) entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales.

La investigación de (10) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre enfermeras de servicios clave en clínicas, a partir de un estudio descriptivo, no experimental, correlacional, utilizando métodos cuantitativos, en 41 de una muestra de enfermeras en activo. Los resultados de la encuesta mostraron que el 46% de los enfermeros presentaba estrés laboral alto, además, el estudio encontró que en la dimensión de despersonalización el 39% de los enfermeros presentaba un nivel alto de estrés laboral, y en la dimensión satisfacción laboral 76 El % de enfermeras mostró un nivel moderado, mientras que la satisfacción laboral llegó al 52%. Por otro lado, no se encontró relación entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral.

En contexto ecuatoriano, el estudio desarrollado por (11) se encargó de analizar los factores que inciden en el estrés de las enfermeras a través de un estudio de campo y alcance descriptivo, aplicando un cuestionario a 30 enfermeras. Los resultados mostraron que los estresores identificados fueron el agotamiento, el insomnio, la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción laboral, la falta de espacio, y las consecuencias más comunes del estrés fueron la mala alimentación, el insomnio y la caída del cabello.

Asimismo, la investigación realizada por (12) con el objetivo de determinar los niveles de estrés en egresados de enfermería, auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la pandemia a través de un estudio





observacional, analítico, transversal de 24 enfermeras a las que además se les aplicó una escala de estrés Instrumento de prueba. Las enfermeras combinaron los resultados y concluyeron que los factores de muerte y sufrimiento y la carga de trabajo fueron las razones del mayor índice de estrés laboral.

Estrés laboral

De acuerdo con (13), el Estrés laboral es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde su origen, y figuras como el filósofo Hipócrates se refieren a él cuando hablan de adversidad, dolor, experiencias negativas y dolor. De igual manera, según (12), el estrés se puede definir como la respuesta del cuerpo a demandas específicas. Estas respuestas fueron estudiadas por el endocrinólogo canadiense Hans Selye, cuyos pacientes tenían síntomas sistémicos similares, como fatiga, pérdida de apetito, agotamiento e hipertermia, además de síntomas específicos de enfermedades individuales. Finalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que, si bien se considera que el trabajo es beneficioso para la salud mental, los entornos laborales negativos pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, afectando así la efectividad del cumplimiento de las tareas asignadas (14).

El estrés es un estado alarmante que puede afectar la salud de las enfermeras que trabajan en el área de emergencia con la enorme responsabilidad de cuidar a los pacientes críticos o politraumatizados, lo que hace que el personal del área se desplace con rapidez y agilidad para mayor eficiencia, lo que conduce a una presión constante. Finalmente, el estrés laboral es reconocido como un problema de salud ocupacional con mayor incidencia entre el personal de salud, especialmente enfermeras y médicos en situaciones de emergencia, debido a que la naturaleza de sus puestos de trabajo los expone a estrés constante y estrés que puede derivar en cuestionamiento de la salud (11).

Para que ocurra un episodio de estrés el organismo pasa por una serie de fases previas, activando una variedad de mecanismos biológicos, químicos y psicológicos para responder a la situación amenazante que enfrenta el individuo y para adaptarse o mantener el equilibrio homeostático (15). Las principales etapas del estrés son las siguientes:

- Durante la fase de alarma, la resistencia es inferior a lo normal. La primera fase implica la activación del eje corteza-hipotálamo-hipófisis-suprarrenal. Una respuesta instantánea y automática consistente en una serie de síntomas que son siempre similares, aunque con intensidad variable (16).
- Durante la fase de resistencia o adaptación, el organismo intenta superar, adaptarse o enfrentarse a la presencia de un elemento que percibe como amenazante, dando lugar a las siguientes respuestas: normalización de los niveles de corticoides y desaparición de los síntomas (17).
- La fase de agotamiento, que se manifiesta cuando la conducta agresiva se repite y persiste con una frecuencia considerable y el sujeto se inadaptta en la aplicación de sus recursos. Provoca cambios tisulares y la aparición de patología psicosomática (15).

Principales causas de estrés laboral

De acuerdo con el estudio realizado por (15), a continuación, se establecen las principales causas del estrés:

- **Relacionadas con el trabajo:** Relacionadas con el trabajo: por ejemplo, las demandas del trabajo en sí mismo (toma de decisiones, presión de tiempo, supervisión constante, infraestructura obsoleta, políticas laborales deficientes, trabajo forzoso y mal pagado, etc. Conflicto de roles, ambigüedad de





roles, carga de trabajo). Inequidad en el trabajo, estrés por responsabilidad excesiva, falta de apoyo social que conduce al aislamiento y/o estrés por estigma social, poca o ninguna participación en la toma de decisiones comerciales, estrés por un proceso de retroalimentación inadecuado después de la revisión del desempeño, ambiente estresante por un desempeño laboral deficiente, adaptación. El estrés del proceso, el estrés del crecimiento y desarrollo profesional estancado debido a una mala promoción y planificación de la promoción, y el estrés de trabajar en dos trabajos a la vez requiere tiempo y esfuerzo (18).

- **Asociadas a la personalidad:** Destacan tres rasgos básicos: preocupación-ansiedad, entre neurótica y estable; Crisis de estrés de los mecanismos de defensa psicológica (19).

Satisfacción laboral

Para (20), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o agradable de los sentimientos subjetivos del sujeto sobre la experiencia laboral. Por otro lado, la insatisfacción laboral es un riesgo laboral muy común entre quienes prestan servicios en las instituciones públicas de salud, y esta insatisfacción está íntimamente relacionada con las condiciones de trabajo. Si bien la satisfacción laboral refleja un estado emocional positivo o agradable que resulta de la percepción subjetiva de las personas sobre su experiencia laboral y es un factor importante para determinar la actitud de un individuo hacia su trabajo, también existen factores relacionados con las interacciones con los superiores y aspectos organizacionales y funcionales relacionados. Esto puede ser una fuente de insatisfacción entre el personal de enfermería del sector hospitalario.

La satisfacción laboral es el resultado de la suma de factores motivacionales (intrínsecos) y de higiene (extrínsecos). Los factores de motivación (intrínsecos) son consistentes con los mencionados en el modelo de características del puesto. Los factores de saneamiento, por otro lado, se enfocan en las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, y son aquellos factores que, si fallan o son inadecuados, tienden a causar insatisfacción, tales como salarios y beneficios, seguridad laboral, probabilidad de ascenso, condiciones de trabajo, entre otros (21).

La satisfacción laboral se define como el resultado de las diferentes actitudes y habilidades de los empleados hacia sus trabajos. De lo contrario, una persona insatisfecha desarrollará una actitud negativa hacia su trabajo. Para la mejora continua, es importante desarrollar buenas relaciones entre los empleados y un buen desempeño individual. La satisfacción laboral es importante porque está relacionada con los conceptos de productividad y calidad, y ha llamado la atención porque indica la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades de sus empleados (22).

Factores asociados a la satisfacción laboral

Los principales factores estrechamente relacionados con la satisfacción laboral incluyen (23):

- **El reto al trabajo:** Para mantener un equilibrio entre las necesidades organizacionales y de los empleados, es fundamental determinar la carga de trabajo de los colaboradores. Los colaboradores se sienten identificados con las instituciones donde se les asignan funciones que les permitan superar sus expectativas laborales, ven la posibilidad de poder ascender a puestos en la organización, se les asigna mayor responsabilidad y mayor remuneración. Algunas estrategias corporativas de trabajo giran en





torno a motivar a los empleados para que adquieran habilidades y competencias avanzadas, que les den la oportunidad de avanzar y así poder avanzar dentro de la organización (24).

- **Sistemas de compensaciones justas:** El personal de la empresa hoy en día demanda un sistema de salario justo y una política de ascensos, cuando sienten que los beneficios que reciben son justos, de acuerdo a las necesidades del puesto, y el nivel de capacidad laboral es mejor, es beneficioso para ambos. fiestas un beneficio. empleadores y colaboradores. Las organizaciones deben manejar criterios para evaluar los niveles de desempeño de sus colaboradores y ofrecer incrementos salariales a quienes se destaquen en esta área. Es probable que los empleados experimenten satisfacción laboral si perciben que su promoción en la organización es transparente y justa (25).
- **Condiciones favorables de trabajo:** Los trabajadores de hoy están interesados en su entorno físico de trabajo, tanto para su bienestar como para poder realizar bien su trabajo. Varios estudios han demostrado que los empleados que realizan actividades determinantes del trabajo en un entorno físico que no es peligroso ni causa incomodidad tienen puntajes de satisfacción laboral superiores a 10. Los factores ambientales como la luz, la temperatura y el ruido no deben estar en un nivel alto. Por ejemplo, pasar demasiado calor, no recibir suficiente luz o trabajar al aire libre sin la protección necesaria (26).
- **Compañeros que brinden apoyo:** Los lugares de trabajo y los miembros de la organización son vistos como segundos hogares y familias, ya que es donde se comparte más tiempo con los miembros del núcleo que no son familiares. Así, las relaciones interpersonales son un aspecto fundamental por el cual los jefes inmediatos son responsables directos del buen desempeño de sus equipos de trabajo y uno de los principales elementos de la satisfacción laboral. Aunque la relación personal entre compañeros, en algunos casos no es tan sencilla. La investigación ha concluido que los empleados con líderes o jefes permisivos y comprensivos reportan niveles más altos de satisfacción que aquellos con líderes autoritarios, intolerantes e indiferentes (27).
- **Participación en la toma de decisiones:** Poder participar en la toma de decisiones de un proceso dentro de una organización aumenta la satisfacción de los empleados. Cuanto mayor sea la alineación entre la participación deseada y las percepciones de participación efectiva, mayor será la satisfacción.
- **Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo:** la ubicación adecuada de los ocupantes en cada trabajo respectivo es importante, ya que un entorno inapropiado o tóxico resultante de una elección incorrecta, una gestión ineficaz o una planificación deficiente puede resultar inmanejable. Se deben hacer elecciones y asignaciones responsables, equilibradas con las horas de la jornada laboral y los beneficios recibidos (28).

Resultados del cuestionario de estrés laboral

Teniendo en cuenta los antecedentes teóricos estudiados, se aplicó el Cuestionario de estrés laboral. A continuación se presentan los principales resultados:



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistabiosana@gmail.com

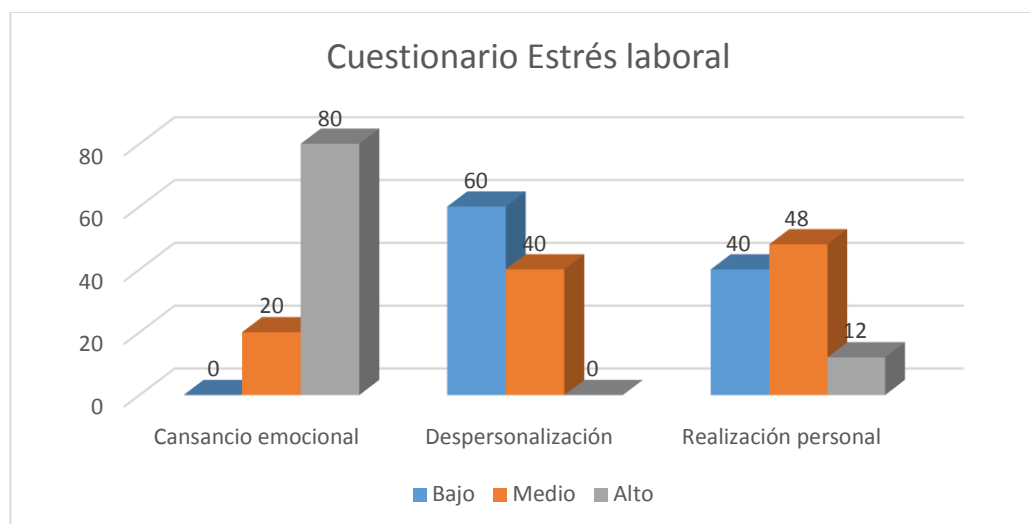


Figura 1. Cuestionario de estrés laboral

En la figura se observa que la dimensión cansancio emocional se observa una mayor frecuencia de riesgo alto con el 80%, seguido de un nivel bajo de despersonalización con el 60% y en menor medida, un nivel de riesgo medio en cuanto a realización personal.

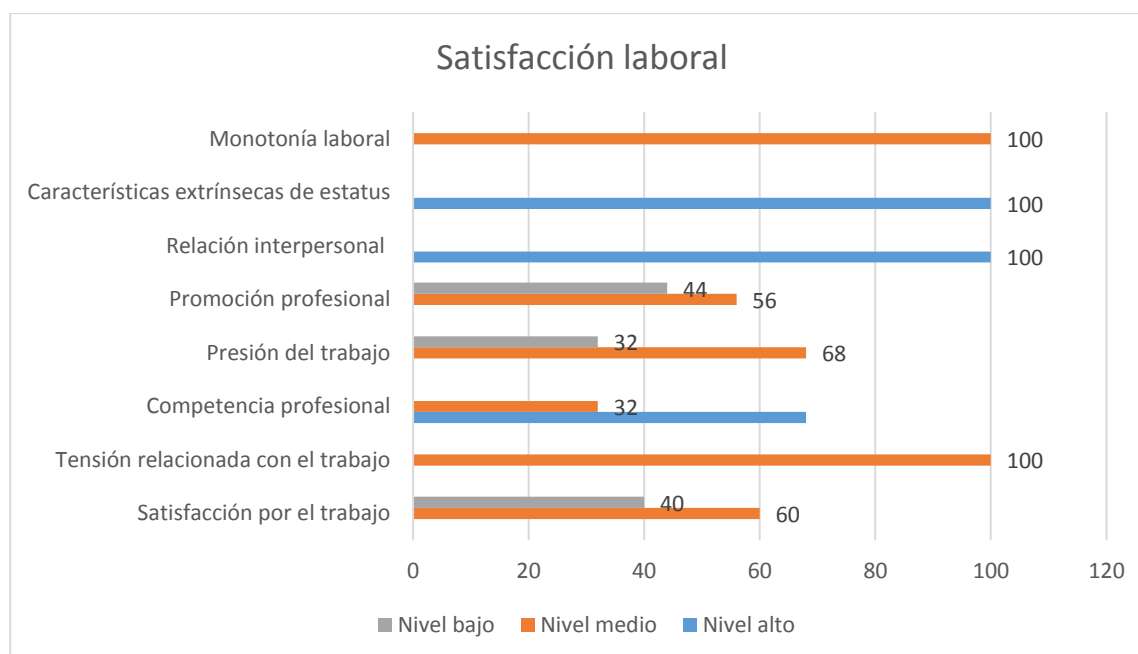


Figura 2. Satisfacción laboral.

En la figura se observa que, de acuerdo a la satisfacción en el trabajo existe un nivel medio de satisfacción correspondiente al 60%, además según la tensión relacionada con el trabajo, el 100% posee un nivel medio. En cuanto a la competencia profesional, se observa una mayor frecuencia de nivel alto de satisfacción. Por





otro lado, en cuanto a la competencia profesional existe un porcentaje de nivel alto de satisfacción, mientras que, en relación a la presión de trabajo, existe un nivel medio de satisfacción correspondiente al 68%. En relación a la promoción profesional, existe un nivel medio de satisfacción correspondiente al 56%, mientras que, en relación a las relaciones interpersonales y características extrínsecas de estatus, existe un nivel alto de satisfacción personal con el 100%. Finalmente, en cuanto a la monotonía laboral, existe un 100% de satisfacción media.

Discusión

En el estudio se identificó que la dimensión cansancio emocional se observa una mayor frecuencia de riesgo alto con el 80%, seguido de un nivel bajo de despersonalización con el 60% y en menor medida, un nivel de riesgo medio en cuanto a realización personal. Los resultados obtenidos se asocian con el estudio de (10) en donde se encontró que en la dimensión de despersonalización el 39% de los enfermeros presentaba un nivel alto de estrés laboral, y en la dimensión satisfacción laboral 76 % de enfermeras mostró un nivel moderado, mientras que la satisfacción laboral llegó al 52%. Por otro lado, no se encontró relación entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral. Por el contrario, se ha podido establecer diferencias con el estudio de (9), el cual determinó que el nivel medio de estresores fue de 63,33%, además se encontró una asociación entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales.

Los resultados obtenidos en la investigación establecieron que, existe un nivel medio de satisfacción laboral correspondiente al 60%, además según la tensión relacionada con el trabajo, el 100% posee un nivel medio. En cuanto a la competencia profesional, se observa una mayor frecuencia de nivel alto de satisfacción. Por otro lado, en cuanto a la competencia profesional existe un porcentaje de nivel alto de satisfacción, mientras que, en relación a la presión de trabajo, existe un nivel medio de satisfacción correspondiente al 68%. En contraste con el estudio de (10) estableció que, el 46% de los enfermeros presentaba estrés laboral alto, y en la dimensión satisfacción laboral 76 % de enfermeras mostró un nivel moderado, mientras que la satisfacción laboral llegó al 52%. En otro contexto, el estudio de (11) estableció que los estresores identificados fueron el agotamiento, el insomnio, la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción laboral, la falta de espacio, y las consecuencias más comunes del estrés fueron la mala alimentación, el insomnio y la caída del cabello. Asimismo, el estudio de (25) determinó que los niveles de estrés se encuentran asociados a factores de muerte y sufrimiento y la carga de trabajo fueron las razones del mayor índice de estrés laboral.

Conclusiones

Luego de realizar el análisis de los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que, se observó un nivel de riesgo alto en cuanto al cansancio emocional, seguido de un nivel bajo en cuanto a la despersonalización y en menor medida, se identificó un nivel de riesgo medio en cuanto a la realización personal de los profesionales de enfermería de la institución sanitaria analizada.

En relación a la satisfacción laboral y tensión relacionada con el proceso laboral, presión laboral, y monotonía laboral y promoción profesional, se logró observar un nivel de satisfacción medio. Por otro lado, se observó un nivel de satisfacción laboral alto asociada a la competencia laboral y competencia profesional, así como en las relaciones interpersonales y características extrínsecas del estatus.





En cuanto al objetivo principal del estudio, los resultados obtenidos permitieron evidenciar que, existe influencia del estrés laboral y el nivel de satisfacción en el área de trabajo del personal sanitario de enfermería en la institución analizada. De igual manera, se pudo evidenciar la necesidad de establecer estrategias de prevención de enfermedades laborales que pueden comprometer la integridad de los profesionales de enfermería y el proceso de atención propiamente dicho.

Referencias

1. INSST. Estrés laboral 2018 [Available from: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias>].
2. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2015;23(3):543-52.
3. ObservatorioRH. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral 2020 [Available from: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>].
4. Britton KAB. El estrés laboral en el personal de enfermería. *Saluta*. 2021(3):73-99.
5. Sarmiento N. Enfermería es una profesión apetecida pero deficitaria. *Redacción médica*. 2016.
6. Arévalo-Chávez P, Cruz-Cárdenas J, Guevara-Maldonado C, Palacio-Fierro A, Bonilla-Bedoya S, Estrella-Bastidas A, et al. Actualización en metodología de la investigación científica. Universidad Tecnológica Indoamérica; 2020.
7. Maslach C, Alto SEJP. MASLACH BURNOUT INVENTORY, SECOND. *Test Critiques*. 1984;10:388.
8. Inzulza NF, Ferro EF, Cid FM, Salse ÁS, Lara MM. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 2020;23(4).
9. Crivillero OPC, Saavedra EFC, Sánchez RMS, Alfaro CER. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*. 2022;38.
10. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería [revista en Internet]*. 2018;3(1):38-43.
11. Mendoza SV, Márquez YVG. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vita*. 2020;2(2):51-9.
12. Delgado MTB, Quijije WFD, Flores BIP, Velázquez MdrRH. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria*. 2020;4(3):41-50.





13. Verduzco ROF, Hernández CG. El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica. 2018(64).
14. OMS. Salud mental en el lugar de trabajo 2019 [Available from: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/].
15. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019: Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2021.
16. Mejía CR, Chacon JI, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2019;28(3):204-11.
17. Cohen S, Gianaros PJ, Manuck SB. A stage model of stress and disease. Perspectives on Psychological Science. 2016;11(4):456-63.
18. Rubbini NI, editor Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP; 2012: Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la
19. Reza Quirola MA. El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS–HAVOC en el año 2017. 2018.
20. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Práctica Familiar Rural. 2020;5(1).
21. Fernández ML, Raybaud LM, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Revista Nure Inv. 2019;16(103):1-8.
22. Díaz Campos FP. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital nacional, Callao-2022. 2022.
23. Javier SJN. Satisfacción laboral de la empresa Constructora y Consultora del Pacifico SA, año 2020: Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano; 2021.
24. Ludeña Yaguache EV. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica. 2019.
25. Benalcázar Silva CF. Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES: Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2020.
26. Shigüe Veloz EF. Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la avícola Pérez de la ciudad de Ambato: Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación ...; 2021.
27. Ayala Palate AN, Lescano Moya JG. Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador: Quito, 2019.; 2019.





28. Bastidas Herrera IA, Albarracín Orellana VM. Satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la empresa "Llermat Súper Pollo": Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi: Facultad de Ciencias ...; 2020.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistabiosana@gmail.com