

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

<https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4682>

## **Estimación del estrés laboral en personal de enfermería de cuidados críticos del hospital general Ambato**

### **Estimation of work stress in critical care nursing staff at Ambato general hospital**

Álvaro Fernando Flores-Villacis

[alvaroffv04@uniandes.edu.ec](mailto:alvaroffv04@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0543-1937>

Elsa Josefina Albornoz-Zamora

[pg.docenteeaz@uniandes.edu.ec](mailto:pg.docenteeaz@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1382-0596>

Raúl González-Salas

[ua.raulgonzalez@uniandes.edu.ec](mailto:ua.raulgonzalez@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1623-3709>

Recibido: 15 de abril 2025  
Revisado: 15 de mayo 2025  
Aprobado: 15 de julio 2025  
Publicado: 01 de agosto 2025

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

## RESUMEN

**Objetivos:** Estimar el estrés laboral en personal de enfermería de cuidados críticos del Hospital General Ambato. **Método:** Estudio cuantitativo prospectivo de corte transversal descriptivo. Se aplicó cuestionario de estrés laboral OIT/OMS a 23 profesionales de enfermería de UCI. **Resultados:** El 96.5% de la población presentó nivel de estrés bajo. Análisis factorial exploratorio identificó siete factores: estructura organizacional, respaldo del grupo, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio organizacional y falta de cohesión, explicando 85.21% de la varianza. Población predominantemente femenina (100%), edad 31-40 años (65.2%), casadas (60.9%), con más de 5 años de experiencia (87%) y formación de tercer nivel (91.3%). **Conclusiones:** Los niveles bajos de estrés reflejan adecuado rendimiento del personal y organización institucional eficiente, sugiriendo implementar estrategias preventivas para mantener bienestar laboral.

**Descriptor:** Estrés laboral; Atención de enfermería; Unidades de cuidados intensivos. (Fuente: DeCS).

## ABSTRACT

**Objectives:** To estimate work stress in critical care nursing staff at Ambato General Hospital. **Method:** Quantitative prospective cross-sectional descriptive study. ILO/WHO work stress questionnaire was applied to 23 ICU nursing professionals. **Results:** 96.5% of population presented low stress level. Exploratory factor analysis identified seven factors: organizational structure, group support, organizational climate, technology, leader influence, organizational territory and lack of cohesion, explaining 85.21% of variance. Population predominantly female (100%), age 31-40 years (65.2%), married (60.9%), with more than 5 years experience (87%) and third level education (91.3%). **Conclusions:** Low stress levels reflect adequate staff performance and efficient institutional organization, suggesting implementation of preventive strategies to maintain work wellbeing.

**Descriptors:** Work stress; Nursing care; Intensive care units. (Source: DeCS).

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, el estrés se ha convertido en un factor reconocido a nivel social y cultural. De forma global, se lo ha relacionado con actividades laborales que exceden las capacidades y habilidades de los trabajadores. Entre las causas más comunes de estrés laboral se encuentran la organización del trabajo y las condiciones de empleo, las cuales influyen notablemente sobre la salud mental y la satisfacción laboral <sup>1</sup>.

Se mencionan varios niveles de estrés que permiten al ser humano mantener un equilibrio en su salud. Un claro ejemplo es el "eustrés", el cual se relaciona con la capacidad de los individuos para afrontar de manera positiva situaciones de estrés a las cuales se encuentren sometidos, mientras que el "distrés" se refiere al escenario en el cual el individuo se encuentra fuera de control de sus emociones ante el medio estresante <sup>2</sup>.

La palabra estrés ha sido analizada y definida por varios investigadores de la salud, entre los cuales se destaca la conceptualización de una "respuesta adaptativa" que expresa la manera en la cual los trabajadores reaccionan ante estímulos propios del ambiente laboral, además de estímulos externos. Se considera dicha respuesta como un factor importante y decisivo en la aparición o no de cuadros patológicos <sup>3 4</sup>.

El ser humano es capaz de plantearse y desarrollar estrategias de afrontamiento en dependencia de las situaciones que le generen estrés. Éstas varían principalmente según su personalidad, experiencia y características de la situación <sup>5</sup>. Lo que sugiere que existen varios factores que determinan la respuesta de un individuo hacia una situación estresante en particular, por tal motivo un mismo escenario puede resultar más estresante para cierto tipo de individuos específicos que para otros.

Se considera el estrés laboral como uno de los principales motivos que afectan la salud de los profesionales que pertenecen al área de salud específicamente a nivel global, lo cual es asociado a múltiples factores causales (estresores) que conllevan a experimentar este fenómeno. Entre ellos se encuentran las exigencias propias del trabajo que ponen a

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

prueba la capacidad del profesional de afrontar determinada situación, que al no ser detectado de manera oportuna es capaz de causar daño físico, psicológico y social <sup>6</sup>.

Para considerar una situación particular como estresante, se debe analizar la manera en la que el individuo evalúa el escenario al que se enfrenta y de qué manera utiliza estrategias y métodos de afrontamiento. En este sentido, para valorar de manera adecuada la presencia o ausencia de estrés laboral, surge la necesidad de identificar de manera precoz la reacción y el actuar del individuo frente a situaciones de estrés <sup>3 7</sup>.

En relación al ambiente hospitalario, factores relacionados como la escasez de personal, el exceso de carga laboral y la complejidad de los pacientes al cuidado del personal de enfermería juegan un rol fundamental en la generación de estrés laboral <sup>5</sup>.

El rol que cumple enfermería en el ambiente hospitalario es considerado como una labor altamente estresante debido a las diversas responsabilidades y obligaciones que se deben cumplir en torno a su trabajo. El impacto del estrés varía ampliamente de un individuo a otro. El personal de enfermería se encuentra de manera constante frente a situaciones estresantes, por tanto, tiene mayor riesgo de presentar deterioro en su bienestar físico y emocional, lo que puede significar un déficit en la calidad de atención hacia los pacientes y familiares <sup>7</sup>.

La Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo III - Artículo 11 Literal b) señala: "Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos" <sup>8</sup>.

En este contexto, la realización de la presente investigación resulta de gran importancia y relevancia debido a la escasez de estudios relacionados sobre estrés laboral en el área de cuidados críticos del Hospital General Docente Ambato/IESS, en el cual se pretende estimar la presencia de estrés laboral que puede afectar el rendimiento y la salud del personal de manera general.

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

Por tanto, el objetivo de este estudio fue estimar el estrés laboral en el personal de enfermería de cuidados críticos del Hospital General Ambato en junio 2022.

## **MÉTODO**

Se empleó un enfoque cuantitativo de tipo prospectivo, carácter transversal y nivel descriptivo, lo que permitió identificar el estrés laboral en la población de estudio. Los datos fueron recogidos a propósito de la investigación y las variables fueron medidas una sola ocasión <sup>9</sup>.

Se aplicó el "Cuestionario sobre estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud", herramienta publicada en 1987 que se encuentra validada y traducida al idioma español, con preguntas de selección múltiple tipo Likert <sup>10</sup>.

El instrumento de valoración ha sido utilizado por numerosos investigadores en el ámbito de la salud con gran éxito y alta fiabilidad. El formato de encuesta se compone de dos grupos de preguntas: el primero sobre información general del encuestado y el segundo sobre estrés laboral. Las preguntas formuladas en el primer grupo son de tipo cualitativo y en el segundo constituyen una escala de preguntas Likert (valores del 1 al 7).

La población de estudio estuvo conformada por un total de 23 profesionales de enfermería que forman parte del equipo de trabajo del área de cuidados críticos del Hospital General Ambato.

### **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Críticos
- Profesionales que firmaron el consentimiento informado

### **Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que no labora en la Unidad de Cuidados Críticos
- Profesionales que no firmaron el consentimiento informado
- Profesionales que desearon salir del estudio voluntariamente

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

Las variables de estudio fueron supervisión de estrés laboral y técnicas de investigación estadísticas. Se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) utilizando escala de Likert sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Durante junio de 2022 se procedió al levantamiento de la información a través del cuestionario de Google Forms. Se respetó el derecho de cada participante de acuerdo a los principios establecidos en la Declaración de Helsinki, iniciando posterior a la aprobación del tema de investigación por parte de la Dirección de Posgrados y del Comité de Bioética de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, así como la autorización de las áreas de Docencia y Gerencia del Hospital General Ambato.

## **RESULTADOS**

Se realizaron análisis estadísticos que permitieron estimar la presencia de estrés en el personal de salud. Se obtiene una "Base de Datos Depurada" que consta de un total de 29 variables: 4 con respuesta cualitativa y 25 con respuesta cuantitativa.

### **Características sociodemográficas:**

El porcentaje mayor de enfermeras en el servicio de UCI oscila desde los 31 a los 40 años de edad (65.2%), seguido del grupo de 41-50 años (30.4%). Predomina el estado civil casado con el mayor porcentaje de participantes (60.9%). El 87% de las enfermeras que trabajan en este servicio laboran en la institución por más de 5 años. El 91.3% de la población de estudio tiene formación de tercer nivel.

### **Análisis factorial exploratorio:**

Se utilizó Análisis Factorial Exploratorio para estudiar la estructura subyacente del conjunto de ítems sobre estrés laboral. Este bloque está constituido por 25 ítems medidos en una escala Likert de 1 a 7. Se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,895.

La estructura factorial propone 7 constructos reflectivos que explican el 85.21% de la varianza:

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

1. Factor F1 - Estructura Organizacional (35.27% de varianza): Incluye variables relacionadas con procesos internos, distribución del trabajo y organización laboral.
2. Factor F2 - Respaldo del Grupo (14.95% de varianza): Se refiere a la confianza que tiene el trabajador en relación con su grupo de trabajo.
3. Factor F3 - Clima Organizacional (10.36% de varianza): Comprende percepciones sobre el medio interno de trabajo, comunicación, dirección y jerarquías.
4. Factor F4 - Tecnología (7.53% de varianza): Relacionado con conocimiento técnico y tecnología disponible para desarrollar actividades.
5. Factor F5 - Influencia del Líder (7.13% de varianza): Percepción del trabajador hacia el liderazgo de sus superiores.
6. Factor F6 - Territorio Organizacional (5.21% de varianza): Espacio físico donde se desenvuelve el trabajador y áreas asignadas para sus labores.
7. Factor F7 - Falta de Cohesión (4.77% de varianza): Trabajo en equipo, relaciones interpersonales y destrezas grupales.

### **Niveles de estrés:**

Utilizando la escala valorativa de la OIT-OMS (bajo nivel <90, nivel intermedio 90-117, estrés 118-153, alto nivel >153), se verificó que cada una de las enfermeras de la institución presenta niveles de estrés bajo, obteniendo como resultado grupal un nivel de estrés bajo en 96.5% de la población estudiada.

### **DISCUSIÓN**

La investigación identificó un nivel de estrés bajo en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos de la institución estudiada. Este hallazgo contrasta con numerosos artículos e investigaciones que reportan niveles intermedios y altos de estrés en servicios que requieren mayor carga laboral por ser áreas críticas <sup>11</sup>.

Al determinar la relación entre los diferentes factores y desempeño laboral en los servicios de UCI, se encuentran factores físicos y psicológicos que forman parte de los altos índices

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

de estrés en otras instituciones de salud. La presente investigación permitió conocer que tanto el desempeño profesional como los factores no afectan la responsabilidad laboral en el Hospital General Ambato IESS <sup>12 13</sup>.

En el análisis de las características sociodemográficas de la población estudiada es importante mencionar que solo se cuenta con personal femenino dentro de la institución de salud, siendo este el género más propenso a sufrir estrés laboral en cualquier etapa durante sus actividades diarias <sup>12</sup>.

El nivel de estudios de la población en su mayoría corresponde a personal enfermero con tercer nivel y apenas un mínimo porcentaje cuenta con cuarto nivel afín a su área de trabajo. Existe un porcentaje superior que labora más de 5 años en el hospital, característica que genera mayor tiempo de práctica y conocimiento, lo que produce mayor responsabilidad al realizar procedimientos de enfermería <sup>14</sup>.

Realizar un seguimiento al nivel de instrucción que presentan los profesionales que laboran en la institución genera confiabilidad al momento de optimizar recursos <sup>15 16</sup>. Existe una notable mejora en la atención sanitaria cuando los profesionales de salud tienen mayor capacidad, lo que indica especialización o maestría en ciertas áreas específicas, generalmente provocando mayor seguridad al realizar una tarea encomendada <sup>17</sup>.

La estructura organizacional refleja una relación intrínseca entre las variables más importantes: la motivación y la correcta distribución de los procesos para optimizar la atención de salud, mejorando la experiencia del usuario en las distintas instituciones de salud <sup>18</sup>.

El respaldo de grupo como factor importante demuestra que las enfermeras del área de UCI del hospital mantienen un buen ambiente en las actividades colectivas, lo que les permite trabajar por un solo objetivo. Realizar diferentes actividades durante ciertos períodos resulta en alto índice de estrés en personal de enfermería; sin embargo, mejorar

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

estas condiciones mediante trabajo conjunto ayuda a distribuir las actividades para disminuir tiempo y recursos en los procedimientos <sup>19</sup>.

El clima organizacional representa un punto vital dentro de un buen espacio de trabajo, contribuyendo a una organización interna que permita a los trabajadores mantener un clima organizacional adecuado para el cumplimiento de sus funciones <sup>20 21</sup>.

La tecnología dentro de las áreas de trabajo de salud es un complemento a los conocimientos adquiridos. Es necesario digitalizar los procesos para presentar respaldos dentro de las actividades realizadas por el personal que labora en las instituciones <sup>20</sup>.

La influencia del líder dentro de los equipos multidisciplinarios de salud es necesaria para la atención de salud especializada que garantice la vida de una persona. El personal de enfermería se caracteriza por tener liderazgo dentro de los procesos mediante una enfermería basada en evidencia <sup>22</sup>.

De manera general, el nivel bajo de estrés con 96.5% de la población de estudio indica que una adecuada organización por parte del departamento de enfermería permite garantizar el máximo provecho de las habilidades y capacidades del personal a cargo, lo que permite cubrir las necesidades del paciente y sus familiares <sup>23 24</sup>.

## **CONCLUSIONES**

La variable cualitativa más importante del trabajo de investigación es el tiempo que laboran en la institución, lo que permite observar la importancia de las actividades de enfermería basadas en la confianza y destreza de las técnicas aplicadas en el servicio.

La población de estudio, aunque pequeña, no fue impedimento para obtener resultados estadísticos adecuados sobre el reflejo de sus condiciones laborales, obteniéndose resultados acordes a trabajos previos.

El nivel de estrés en el personal de enfermeras está controlado. Al tener un bajo nivel de estrés, los trabajadores de salud realizarán sus labores de forma motivada y concentrada, con resultados importantes con beneficio personal y para la institución.

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

El análisis factorial exploratorio identificó siete factores que explican 85.21% de la varianza del estrés laboral: estructura organizacional, respaldo del grupo, clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio organizacional y falta de cohesión.

En base a estos resultados es necesario analizar de manera profunda y detallada dichos hallazgos para poder fomentar e implementar estrategias que permitan suplir las necesidades de los profesionales de la salud y mantener los niveles adecuados de bienestar laboral identificados.

Se recomienda realizar seguimiento periódico del estrés laboral en el personal de enfermería, implementar programas de prevención del estrés y desarrollar estrategias de fortalecimiento de los factores protectores identificados en el estudio.

## **CONFLICTOS DE INTERÉS**

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

## **FINANCIAMIENTO**

La investigación fue autofinanciada.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la guía, salud y satisfacción de haber concluido el trabajo de investigación. A los docentes de la maestría y profesionales de enfermería que colaboraron con las encuestas.

## **REFERENCIAS**

1. Díaz GN. Estrés laboral sanitario y calidad de atención percibida por usuarios externos del Hospital Básico de Vines durante COVID-19, Ecuador. Lima: Universidad César Vallejo; 2020.

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

2. Betancourt MT, Domínguez WF, Peláez BI, Herrera MR. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. *UNESUM-Ciencias Rev Cient Multidiscipl.* 2020;4(3):41-50.
3. Aguirre J, Maldonado H, Olivares M. Estrés laboral organizacional 2008–2011, en enfermería del Hospital Dr. Valentín Gómez Farías del ISSSTE. *Salud Jalisco.* 2018;1(2):101-106.
4. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno.* 2020;70:110-120.
5. Teixeira C, Gherardi E, Pereira S, Cardoso L, Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enferm Global.* 2016;15(44):288-298.
6. Organización Mundial de la Salud. *La organización del trabajo y el estrés.* Ginebra: OMS; 2020.
7. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte.* 2019;35(1):156-184.
8. Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Comunidad Andina; 2004.
9. Sampieri H, Collado CF, Lucio PB. *Metodología de la investigación.* 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2016.
10. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Lima: Universidad César Vallejo; 2013.
11. Lugo J. Estrés laboral del personal de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos del Hospital II de Huaraz. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022.
12. Aguilera S. *Estrés laboral.* Jaén: Universidad de Jaén; 2006.
13. Ruiz M. Factores físicos y psicológicos que influyen en el desempeño laboral del personal de salud de UCI de un hospital de Lima durante la pandemia 2022. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022.

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

14. Blanco LM, García C, Gallardo JA, Pereira G, Rodríguez ML, Rubio JJ, et al. Relaciones laborales y recursos humanos – estrés laboral. *Estrés Laboral*. 2021;32:111-117.
15. Casagrande C, Soto JP, Haedo MG, Carámbula A, Burghi G. Estrés laboral en los intensivistas del Uruguay. *Rev Med Uruguay*. 2022;38(1):1-7.
16. Llarin A, Dantelo G. Evaluación clínica para la determinación de planteles en UCI: un estudio de caso. *Visión Enferm Actualizada*. 2019;19:59-65.
17. León PL, Lora MG, Vega JR. Relationship between lifestyle and work stress in nursing staff in times of covid-19. *Rev Cubana Enferm*. 2021;37:1-15.
18. Gutiérrez Z. Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del hospital regional de Ica 2017-2018. *Rev Enferm Vanguardia*. 2018;6(2):15-22.
19. Luengo C, Montoya P. Condiciones de trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab*. 2020;66(259):69-80.
20. Rojas V. Humanización de los cuidados intensivos. *Rev Med Clín Las Condes*. 2019;30(2):120-125.
21. Heredia M, Zurita C. La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Rev Arbitr Interdiscip Koin*. 2021;6(3):483-495.
22. Santisteban G, Fiorella E. Revisión crítica: Estilos de liderazgo de enfermeros en una unidad de cuidados intensivos. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2021.
23. Delgado N, Morales L, Muro T. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos. *Rev Fac Enf*. 2019;15(2):23-31.
24. Villagaray VS. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019. Lima: Universidad Peruana Unión; 2016.

Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. **SALUD Y VIDA**

Volumen 9. Número 1. Año 9. Edición Especial. 2025

Hecho el depósito de Ley: FA2016000010

ISSN: 2610-8038

FUNDACIÓN KOINONIA (F.K).

Santa Ana de Coro, Venezuela.

Álvaro Fernando Flores-Villacis; Elsa Josefina Albornoz-Zamora; Raúl González-Salas

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)