

Factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Servicio del Emergencia.

Factors that influence work-related stress among nursing staff in the Emergency Department.

Sonia Olinda Velásquez Rondón^{1,a,c}; Iris Verónica García Lizana^{2,a,b}

¹Facultad de Enfermería. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú

²Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo, Perú

^aLicenciado en enfermería; ^bEspecialista en Emergencias y Desastres, ^cDoctora en Ciencias Salud Colectiva.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de factores con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Público de Piura. **Material y Métodos:** Estudio de tipo descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal, La población estuvo conformada por 60 enfermeras del servicio de emergencias, los datos fueron recogidos mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory, fueron procesados con el software estadístico SPSS versión 26; se presentaron en tablas y se realizó un análisis descriptivo e inferencial. **Resultados:** Los resultados mostraron que los factores edad ($p=0,000$), sexo ($p=0,000$), carga familiar ($p=0,009$), tiempo de servicio ($p=0,000$) y condición laboral ($p=0,036$) influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Piura. **Conclusiones:** Los factores edad, sexo, carga familiar, tiempo de servicio y condición laboral influyen en el estrés laboral medio. El estrés laboral global mostro que las enfermeras lo padecen en el 90%.

Palabras clave: Factores demográficos; estrés laboral; personal de enfermería.

SUMMARY

Objective: To determine the influence of various factors on job stress among nursing staff in the emergency department of the Piura Public Hospital. **Material and methods:** This was a descriptive, correlational, cross-sectional study. The population consisted of 60 nurses from the emergency service, the data were collected by applying the Maslach Burnout Inventory questionnaire. The data were processed with the statistical software SPSS version 26; They were presented in tables and figures, and a descriptive and inferential analysis was carried out. **Results:** The results showed that the factors age ($p=0.000$), sex ($p=0.000$), family responsibilities ($p=0.009$), years of service ($p=0.000$) and employment status ($p=0.036$) influence job stress among nursing staff in the emergency service of a hospital in Piura. **Conclusions:** The factors and employment status influence average job stress. Overall job stress was found to be present in 90% of the nurses

Keywords: Demographic factors; work stress; nursing staff

INTRODUCCION

El estrés laboral es considerado un problema común para el personal de enfermería y puede repercutir negativamente en su salud física y emocional; así como, en la calidad de la atención brindada a los pacientes, porque toda persona que afronta en su vida personal dificultades de diversa naturaleza, puede repercutir en la calidad del cuidado proporcionado, la causa es un estrés laboral unido a trastornos físicos y mentales que se traducen en posteriores problemas psicológicos que incluye conflictos, agresiones y poca compatibilidad; así como el estrés ocupacional asociado a aspectos negativos de agotamiento, rotación y problemas médicos del propio personal de salud (1).

Después de la crisis de salud producida por la pandemia, los factores psicosociales se han visto como un elemento fundamental en la problemática global, se ha observado una tendencia ascendente en las estadísticas de trastornos de salud mental y la inequidad en diversos grupos demográficos, lo que repercute negativamente en el bienestar, cohesión social y la productividad insuficiente (2). Asimismo, en 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reportaron que existe una estrecha relación entre la salud mental y el trabajo, dado que un entorno de trabajo seguro y saludable facilitará una salud mental ideal (3).

En la actualidad, el estrés laboral está identificado como uno de los problemas más frecuentes, por esta razón, especialistas estudian, clasifican y además recomiendan acciones o respuestas para evitar un nivel elevado de estrés; sin embargo, no se puede evitar el origen ni las consecuencias de este, que varían considerablemente de un individuo a otro, es este riesgo laboral que afecta al profesional de enfermería debido a estresores que enfrentan en cada jornada laboral, está vinculado con la eficacia y efectividad en la

atención a los pacientes, que se ve afectada por varios factores como: la carga laboral, gestión de situaciones complejas y traumáticas, escasez de recursos o asistencia, entre otros; por lo tanto, es clave valorar de manera permanente el rendimiento del profesional, así como aquellos elementos que puedan provocar un rendimiento insatisfactorio entre los que están el estrés, exceso de trabajo, inadecuada relación interpersonal, emociones y sentimientos negativos, conflictos familiares y laborales que pueden provocar un bajo desempeño en el trabajo (4).

La (OMS), señala que el estrés relacionado con el trabajo es la respuesta que las personas presentan cuando enfrentan demandas y presiones laborales que no corresponden con sus conocimientos y habilidades, plantea como causas la mala organización del trabajo, mal diseño del puesto, inadecuada gestión, trabajo insatisfactorio, condiciones laborales desfavorables y la falta de apoyo por parte de colegas y supervisores (5).

Los riesgos directos del estrés laboral para la salud se relacionan con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolores de cabeza, las evidencias muestran que el 58 % de las personas con trabajos demandantes y poco control sobre sus actividades tienen mayor probabilidad de sufrir isquemia, el 22 % presentan riesgo de hemorragia cerebral y se observan también trastornos músculo-esqueléticos, como lumbalgias, entre otros (6).

En las unidades de emergencia de los hospitales, las enfermeras están sujetas a exigencias críticas en diversas situaciones de emergencias de salud, por lo que requiere competencias y habilidades que les permitan tomar decisiones asertivas y rápidas, dicha exigencia demanda la aplicación constante de sus conocimientos para garantizar una atención de calidad al paciente, lo que influye significativamente en su nivel de estrés laboral,

provocan una serie de consecuencias negativas en su salud física, mental y psicológica (7). En el entorno laboral de la enfermería en América Latina, las causas relacionadas con las condiciones de trabajo incluyen la presencia de sobrecarga laboral, se suman las extensas horas de trabajo, turnos rotativos, guardias nocturnas e incluso la carga psicológica derivada del manejo de pacientes en situación crítica; estos aspectos influyen significativamente en la aparición del estrés laboral, dichas condiciones y exigencias son aún mayores en los servicios de urgencias y emergencias de los complejos hospitalarios (8).

Enfermería es una profesión que requiere un despliegue de actividades que necesita poseer gran control mental y emocional, porque es una profesión que está expuesto a un sinnúmero de situaciones que resultan desafiantes en el ejercicio del deber; está en contacto permanente con el paciente que tiene pronóstico reservado y la necesidad de brindar cuidado intensivo y prolongado, demandando alta concentración y responsabilidad, ocasionando desgaste físico y mental, se añade que debe cumplir todas las actividades programadas con el paciente, mantener un espíritu de tranquilidad y serenidad con el enfermo y su familia (9).

El estrés se ha convertido en un fenómeno relevante y socialmente reconocido, frecuentemente relacionado con el trabajo y la actividad laboral; en ese sentido, se considera que las organizaciones deben estar conscientes de su presencia, ya que los trabajadores pueden tenerlo, mostrando una serie de conductas negativas y síntomas que derivan en trastornos psicofisiológicos. Estos trastornos son ocasionados por el agotamiento y cansancio, ya fuera físico o mental, debido a la alta demanda de las labores, angustias y el desgaste emocional, va a repercutir directamente en el bienestar de los pacientes (10).

En este contexto en el estrés, se tiene estresores del ambiente físico que son múltiples, presentes en el ambiente laboral como: el ruido, vibración, iluminación, temperatura, humedad, entre otros; las demandas de trabajo en la propia actividad laboral constituyen también fuentes de estrés como el turno de trabajo, sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, interrupciones inesperadas en las actividades; carencia de descansos o recuperación; condiciones inapropiadas para el puesto que desempeña; se añaden los cambios continuos de actividades y lugares; contenidos del trabajo que son las características de las actividades que hay que realizar las que son también potenciales desencadenantes del estrés laboral, además de la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las actividades; desempeño de roles; existen otros aspectos que son ampliamente conocidos, como el conflicto, ambigüedad, sobrecarga de rol; relaciones interpersonales y grupales defectuosas con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, entre otros (11).

Se identifican tres dimensiones del estrés laboral en el ámbito de la enfermería: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y realización personal; en el primero se presenta con una disminución progresiva de la capacidad del organismo para enfrentar una situación de estrés prolongado, lo conduce a un estado de deterioro significativo y pérdida de capacidades fisiológicas importantes; la persona puede sucumbir ante las demandas laborales, porque sus capacidades de adaptación e interrelación con el entorno han disminuido (12).

La despersonalización o cinismo se refleja en la actitud de indiferencia, distanciamiento ante su trabajo, no le da valor, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo, se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas

negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su labor, consecuentemente, el profesional experimenta un claro distanciamiento no solo de las personas beneficiarias de su trabajo, sino de sus compañeros de equipo, mostrando una actitud irritable, despectiva, atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral (13).

La tercera es la realización personal es cuando el individuo se siente amenazado por las circunstancias laborales, le produce una alteración fisiológica debido a la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis, este sentimiento surge a partir de la inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, a las demandas excesivas y la percepción de no contar con la capacidad suficiente para atenderlas, esta situación genera la aparición de daño emocional (14).

Cuando una persona percibe estrés, la división simpática del sistema nervioso autónomo estimula a un individuo que está en reposo mediante la activación de la médula suprarrenal, la cual produce catecolaminas, la glándula pituitaria libera (ACTH), la que afecta la corteza suprarrenal, la emisión de glucocorticoides prepara al cuerpo para resistir al estrés y para soportar las lesiones mediante la emisión de cortisol, de esta manera el sistema nervioso autónomo se activa rápidamente, así como también todas las transmisiones nerviosas, mientras que la acción del sistema forma la base fisiológica de respuesta al estrés, epinefrina (15).

El estrés laboral puede tener mayor o menor gravedad, si existe sobrecarga mental y ausencia de gratificación; además está relacionado con el trabajo traumático, por su propia naturaleza relacionada con el contacto con enfermos en circunstancias especiales (críticos o terminales), o relacionada a la toma de decisiones inmediatas en relación con la

vida o seguridad personal; y “ el desgaste profesional”, que se presenta en personas con poca participación en la organización de su trabajo y con altas exigencias por parte de las personas a las que atiende; y finalmente asociar a un acoso moral en el trabajo o Mobbing (16).

En función a sus consecuencias se pueden distinguir tipos de estrés; el que se produce como respuesta eficaz al estrés por parte del cuerpo para enfrentar situaciones nuevas o que requieren un mayor nivel de atención, el estrés no siempre es malo, todas las personas siempre tienen un nivel de estrés, sin embargo, su exceso puede provocar un trastorno de ansiedad y no es bueno cuando sobrepasa e interfiere en varias áreas de su vida cotidiana (17).

El distrés es dañino, produce sufrimiento y desgaste personal, no se puede ignorar el estrés o simplemente tolerarlo, porque forma parte de la vida cotidiana, las situaciones que estresan muchas veces no van a desaparecer, es importante aprender a identificarlo y a combatirlo o reducirlo a niveles más tolerables, en diversas circunstancias, se presenta ante situaciones que superan las capacidades del ser humano o ante sucesos repetitivos de modo prolongado y sucesivo en el tiempo; por ende, cuando alguien dice que está estresado, se refiere a este término y es perjudicial para el organismo, reduce notablemente su rendimiento, por lo que se debe aprender a controlarlo (18).

El Estrés positivo, es aquel que permite alcanzar el placer y adaptarse al entorno medioambiental desencadenando una respuesta agradable o placentera, el negativo es todo aquello que se hace en contra de los principios o de sí mismo, disminuyendo la capacidad de adaptación; al respecto, en la vida de la persona, predomina el negativo, tiene mayor porcentaje que el estrés positivo; lo que suscita diversos trastornos afectando las labores cotidianas que desarrolla tanto

física como mentalmente, es decir, lo que sucede es producto de un rompimiento del equilibrio natural; y en cuanto al estrés físico y mental algunos autores diferencian al físico del mental, mientras que otros combinan ambas definiciones cuando hablan del primero, lo identifican principalmente como fatiga o cansancio físico por otro lado, el origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones, apegos, conflictos con su cultura, religión o por la preocupación por alguna enfermedad (19).

Generalmente se presenta cuando hay exceso de trabajo o estudio, esta fase puede hacerle frente y resolverlo de la mejor forma, solamente cuando la barrera estresante supera a la persona y se da cuenta que sus fuerzas no son suficientes, se puede decir que toma conciencia del estrés existente, situándola en la fase de alarma; la de resistencia intenta continuar enfrentado la situación, pero se da cuenta que su capacidad tiene un límite, la consecuencia es que se frustra, sufre y empieza a tomar conciencia que pierde mucha energía y su rendimiento es menor, lo cual la hace tratar de salir adelante, pero no encuentra la forma (20).

Por lo tanto, la situación se convierte en un círculo vicioso, sobre todo cuando va acompañada de ansiedad por un posible fracaso; y la fase de agotamiento se caracteriza por la fatiga, ansiedad y depresión, las que pueden aparecer por separado o simultáneamente; al respecto, la fatiga incluye un cansancio que no se restaura con el sueño nocturno, y generalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. (21).

El Agotamiento emocional es caracterizado por una sensación de cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquica o ambas combinadas en el centro laboral, se da cuenta que no puede ayudar a los usuarios, tiene sentimientos de culpabilidad, tristeza, también se le define como la percepción que tiene la persona cuando su facultad de sentir

disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, este agotamiento laboral se manifiesta cuando el trabajador toma conciencia de su incapacidad para seguir sirviendo a sus clientes con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos, las causas y consecuencias del agotamiento emocional son diversas según los campos laborales (22). La despersonalización o cinismo refleja la actitud de indiferencia, distanciamiento ante su trabajo, el valor que le pueda conceder, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo, se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, y la realización personal evalúa los sentimientos de autoeficacia y autorrealización en el trabajo, por lo tanto, los criterios de la excelencia deberían estar relacionados con la realización de una tarea, con uno mismo o relacionado con los otros, en caso contrario, resultaría una frustración que podría obstaculizar el aprendizaje (23).

Existen factores que posibilitan la presencia del estrés, son la edad, tipo de contrato y capacitación, la primera es fundamental en la actividad laboral, porque a través de los años se logra un cumulo de experiencias tanto positivas como negativas que van modelando el perfil del trabajador, son diversas vivencias que le van dando fortaleza a la persona para tener una actuación correcta, en ese sentido, las trabajadoras de mayor edad tienen un conjunto de capacidades que disminuyen el estrés frente a situaciones que anteriormente experimentaron y a las que pueden hacer frente sin mayores dificultades, sus estrategias para confrontar una serie de sucesos se dan oportunamente (24).

También existe la dificultad que conforme se tenga mayor edad, el trabajo se hace rutinario, lo cual puede suscitar otro tipo de problemas, muy por el contrario, los trabajadores jóvenes, de menor edad tienen mayor alteración

emocional porque los sucesos laborales son novedosos y les genera mayor estrés (25). Asimismo, el sexo tiene influencia en la presencia del estrés, innumerables evidencias muestran que la mujer tiene la presencia de mayores estresores, especialmente por los roles que cumple como madre, esposa y responsable del hogar o de familia paterna en caso de enfermedad, ese doble rol la tiene pendiente no solo de su trabajo sino también de las otras responsabilidades asumidas, lo que desencadena el estrés en el trabajo (26). Otro de los factores es el estado civil, constituye un factor importante en el ámbito laboral, porque la condición de ser responsable del hogar, los hijos cuya obligación recae en la persona que desempeña una función laboral, podrían generar estrés, sobre todo en etapas de enfermedad, cuidado de los hijos, se añade también las relaciones que se establecen en las parejas, las que a veces se encuentran deterioradas, en ese sentido, los conflictos familiares son predisponentes para que la persona que trabaja, no tenga buena actitud, puede ser conflictiva no solo con sus compañeros de labor sino también con los clientes, manteniendo niveles de estrés elevados que puede deteriorar su salud; al respecto, las mujeres con hijos, separadas, madres solteras al cumplir doble rol, constituyen un grupo humano de riesgo (27). La carga familiar, la que unida a la existente en el trabajo son predictores del inicio del estrés, generalmente la asume la mujer, se relaciona con el número de hijos que tiene, le incrementa la tensión, especialmente durante la adolescencia que le produce mayor zozobra, este escenario hogar – trabajo, tiene severas repercusiones en las madres trabajadoras, porque se suscita un conflicto laboral y familiar, el cual deteriora la salud mental de la madre o de ambos padres, porque esta doble responsabilidad puede degenerar en estrés crónico, si son madres solteras, la situación es de mayor gravedad porque viven en constante tensión (2). El contrato laboral es un factor importante, porque hay una relación

contractual con la empresa, la que en diversas oportunidades han prescindido de sus servicios, esa experiencia negativa la acompaña en cada lugar donde se desempeñe, en algunas oportunidades crea en el personal joven zozobra por la evaluación que hacen los jefes, de ahí que, el tipo de contrato constituye un generador de estrés, su temporalidad le crea inseguridad, inclusive en un contrato permanente hay también inestabilidad por las continuas rotaciones, variaciones de horarios, le producen un alto grado de estrés, dura mientras no se estabiliza en su puesto laboral, este proceso generalmente tiene larga duración (27). Por todo lo expuesto consideramos de importancia el abordaje del estudio de los factores que repercute en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, que acuden los usuarios en situación crítica en riesgo de vida, que requieren atención inmediata. Frente a los hechos se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Público en Piura? Cuyo objetivo es determinar la influencia de factores con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Público.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación es cuantitativa, de tipo descriptivo con diseño correlacional. La población del estudio estuvo comprendida por el personal de enfermería que laboraba en el servicio de emergencia del Hospital de Piura, conformada por 60 enfermeros que trabajaban en dicho servicio. Se trabajó con toda la población quienes firmaron el consentimiento informado.

Para el desarrollo del estudio se utilizó la encuesta, una técnica que permitió establecer contacto con la unidad de observación a través del cuestionario, instrumento de recolección de datos para medir la variable estrés laboral, se empleó el cuestionario Maslach Burnout

Inventory (MBI) en su adaptación española. Este cuestionario fue sometido a validación mediante un juicio de expertos, conformado por tres especialistas con experiencia en investigación. La validación se realizó con los resultados obtenidos, los cuales fueron procesados en una tabla de concordancia donde, con un valor de $p < 0,05$, la concordancia fue significativa. Se alcanzaron valores de confiabilidad de Cronbach aceptables y significativos: $\text{Alpha} = 0,90$ para el agotamiento emocional, $\text{Alpha} = 0,79$ para la despersonalización y $\text{Alpha} = 0,71$ para la realización personal en el trabajo.

Para la determinación de los intervalos para realizar la medición por cada dimensión y de manera general se empleó la fórmula de stanones y se obtuvieron los siguientes rangos: nivel bajo 0 – 16, nivel medio 17 – 34 y nivel alto 35 – 96. En dimensiones: agotamiento emocional: bajo puntaje 0 – 6, medio puntaje 7 – 14 y alto puntaje: 15 – 36.

En despersonalización: bajo puntaje: 0 – 5, medio puntaje: 6 – 12, alto puntaje: 13 – 30

En falta de realización personal bajo puntaje: 0 – 5, medio puntaje: 6 – 12 y alto puntaje: 13 – 30. Para la variable de factores, se tomaron datos referentes a la edad, sexo, estado civil, carga familiar, tiempo de trabajo y tipo de contrato laboral.

RESULTADOS

Se observa en la tabla que el 78,3% se encuentran entre las edades de 30 a 59 años, teniendo un 71,07% estrés medio en la población de enfermeros. La prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 61,040$) para asociación entre variables dio como resultado que existe relación significativa ($p = 0,000$) entre la edad con el estrés laboral (Tabla 1).

La tabla muestra que el 85% de la población en estudio son mujeres, alcanzando un 81,7% estrés medio. La prueba estadística aplicada Chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 24,415$) para asociación entre variables dio como resultado que existe relación significativa ($p = 0,000$)

entre el sexo con el estrés laboral (Tabla 2).

Se puede observar en la tabla que el 41,7% de la población tienen un estado civil soltero, los que presentan un estrés laboral medio en el 38,3%. La prueba estadística de chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 11,200$) para asociación entre variables dio como resultado que no existe relación significativa ($p = 0,082$) entre estado civil con el estrés laboral, de lo que se infiere que al margen del estado civil que tenga la población estudiada, tienen un 90 % estrés laboral medio (Tabla 3).

La tabla muestra que el 66,7 % tienen carga familiar, con respecto al estrés laboral lo presentan el 63.3% en un nivel medio. Aplicada la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 9,333$) para asociación entre variables dio como resultado que existe relación significativa ($p = 0,000$) entre la carga familiar con el estrés laboral (Tabla 4).

Se puede observar en la tabla que el 53,3% de la población estudiada, tienen más de 16 años de servicio, presentando un nivel medio de estrés laboral en el 50,0%. La prueba Chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 29,444$) para asociación entre variables dio como resultado que existe relación significativa ($p = 0,000$) entre el tiempo de servicio con el estrés laboral (Tabla 5).

La tabla muestra que la población en estudio tiene un 40,0% la condición de CAS y otros, respectivamente, alcanzando un 33,3% estrés laboral medio. La prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson ($X^2 = 10,926$) para asociación entre variables dio como resultado que no existe relación significativa ($p = 0,036$) entre la condición laboral con el estrés laboral, de lo que se deduce que al margen de cualquiera sea la condición laboral, la población presenta estrés laboral (Tabla 6). La población en estudio tiene estrés laboral de medio en 54 enfermeras, presentan cansancio emocional y 33,33% están con despersonalización (Tabla 7).

Tabla 1. Edad según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura.

		Estrés laboral			Total	Prueba		
		Bajo	Medio	Alto		χ^2	p	
Edad	De 22 a 29 años	Recuento	0	11	0	11	61,040	0,000
		% del total	0,0%	18,3%	0,0%	18,3%		
	De 30 a 59 años	Recuento	4	43	0	47		
		% del total	6,7%	71,7%	0,0%	78,3%		
	De 60 a 63 años	Recuento	0	0	2	2		
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%		
Total	Recuento	4	54	2	60			
	% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Tabla 2. Sexo según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura

		Estrés laboral			Total	Prueba		
		Bajo	Medio	Alto		χ^2	P	
Sexo	Femenino	Recuento	0	49	2	51	24,415	0,000
		% del total	0,0%	81,7%	3,3%	85,0%		
	Masculino	Recuento	4	5	0	9		
		% del total	6,7%	8,3%	0,0%	15,0%		
Total	Recuento	4	54	2	60			
	% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Tabla 3. Estado civil según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura

		Estrés laboral			Total	Prueba		
		Bajo	Medio	Alto		χ^2	p	
Estado civil	Casado(a)	Recuento	4	16	0	20	11,200	0,082
		% del total	6,7%	26,7%	0,0%	33,3%		
	Conviviente	Recuento	0	13	0	13		
		% del total	0,0%	21,7%	0,0%	21,7%		
	Soltero(a)	Recuento	0	23	2	25		
		% del total	0,0%	38,3%	3,3%	41,7%		
	Otro	Recuento	0	2	0	2		
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%		
	Total	Recuento	4	54	2	60		
		% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%		

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Tabla 4. Carga familiar según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura.

			Estrés laboral			Total	Prueba	
			Bajo	Medio	Alto		X ²	P
Carga familiar	Si	Recuento	0	38	2	40	9,333	0,009
		% del total	0,0%	63,3%	3,3%	66,7%		
	No	Recuento	4	16	0	20		
		% del total	6,7%	26,7%	0,0%	33,3%		
Total	Recuento	4	54	2	60			
	% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería

Tabla 5. Tiempo de servicio según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura

			Estrés laboral			Total	Prueba	
			Bajo	Medio	Alto		X ²	p
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	Recuento	4	4	0	8	29,444	0,000
		% del total	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%		
	De 5 a 10 años	Recuento	0	12	0	12		
		% del total	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%		
	De 11 a 15 años	Recuento	0	8	0	8		
		% del total	0,0%	13,3%	0,0%	13,3%		
	De 16 a más años	Recuento	0	30	2	32		
		% del total	0,0%	50,0%	3,3%	53,3%		
Total	Recuento	4	54	2	60			
	% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

Tabla 6. Condición laboral según estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Público de Piura.

			Estrés laboral			Total	Prueba	
			Bajo	Medio	Alto		X ²	p
Condición laboral	Nombrado(a)	Recuento	0	18	2	20	10,296	0,036
		% del total	0,0%	30,0%	3,3%	33,3%		
	CAS	Recuento	4	20	0	24		
		% del total	6,7%	33,3%	0,0%	40,0%		
	Otro	Recuento	0	16	0	16		
		% del total	0,0%	26,7%	0,0%	26,7%		
Total	Recuento	4	54	2	60			
	% del total	6,7%	90,0%	3,3%	100,0%			

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería

Tabla 7. Nivel de estrés laboral por dimensiones del personal de enfermería del Hospital Público de Piura

Dimensiones de Estrés laboral	Niveles o rangos					
	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Cansancio emocional	34	56,7	17	28,3	9	15,0
Despersonalización	27	45,0	13	21,7	20	33,3
Realización personal	26	43,3	15	25,0	19	31,7
Estrés laboral	4	6,7	54	90,0	2	3,3

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

DISCUSIÓN

Los factores que caracterizan a los profesionales de enfermería del Hospital Público de Piura los perfilan como adulto perteneciente en su gran mayoría al grupo etario de 30 a 59 años (78,3%), de sexo femenino (85,0%), unido a una pareja ya sea por matrimonio (33,3%) o convivencia (21,7%), con carga familiar (66,7%), con un tiempo de servicio igual o mayor a 16 años (53,3%) y contratado bajo la modalidad de CAS (40,0%). En el estudio el estrés laboral en la población en estudio presentó un valor medio, resultado similar de Moyano-Sailema, et al. donde identifica que el grupo profesional más afectado fueron las mujeres, cuyas edades estaban en promedio 29 años, sostiene que los principales factores psicosociales influyen en el estrés laboral (28). A semejanza de Rodríguez et al que evidencia que las mujeres presentaron estrés (29).

El estado civil de la población estudiada no estuvo asociado al estrés laboral, sin embargo, el mayor porcentaje tuvo estrés medio, infiriendo que sea el estado civil que tuviera la población, presento estrés laboral, a diferencia de Babapour et al., cuya población era en mayor porcentaje casada, sin embargo, presentaron estrés debido al doble rol que cumplen, lo tanto requiere realizar intervenciones constantes al personal para velar por su calidad de vida (30).

En cuanto a la carga familiar estuvo asociado al estrés laboral considerando que las mujeres

con mayor carga familiar tuvieron estrés medio, se infirió que la enfermera asistió con estrés a su trabajo, corroborado por la OMS que sostiene que la mujer tiene grandes tensiones en el hogar, que se incrementa con la edad de los hijos, porque el escenario hogar – trabajo, impacta en la actividad laboral de las enfermeras es de mayor gravedad en las madres responsables del hogar, quienes viven la constante tensión (2).

El tiempo de servicio evidencio una relación significativa con el estrés laboral en la población estudiada, presentaron estrés medio, a semejanza de Gutiérrez y Gavilanes, que el mayor porcentaje tiene entre tres a diez años de servicio y presentan estrés, (31) en contraste con Cortes – González et al., quienes sostienen el tiempo de servicio es en promedio mayor a 13 años, el cual no tiene asociación con el estrés el cual se mantiene bajo, sin embargo afecta el rendimiento en los servicios a su cargo (32).

La condición laboral tuvo asociación significativa con el estrés laboral en la población en estudio, un alto porcentaje de los profesionales de enfermería trabaja bajo la modalidad CAS, se tiene resultados similares OMS, que señala que la mayor parte de causas que producen estrés laboral son la forma como se adquiere el trabajo, cuando existe inestabilidad, se presentan peligros de generarse dicha patología (5).

En cuanto a las dimensiones del estrés laboral, tuvo un alto cansancio emocional y despersonalización las enfermeras consideran que no cuentan con las habilidades para realizar bien su trabajo, tampoco para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden, semejante a Trujillo y Quispe, encontraron en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización se sienten con deficiente preparación para apoyar emocionalmente al paciente; en realización personal, expresan que no tienen el tiempo suficiente para cumplir con sus actividades, incluso no cuentan con el tiempo para apoyar emocionalmente al paciente (33).

CONCLUSIONES

Las enfermeras del servicio de emergencia tienen estrés moderado, existiendo influencia de la edad ($p=0,000$) y sexo ($p=0,000$) y en cuanto al estado civil no presentan influencia con el estrés laboral ($p=0,082$) con el estrés laboral, sin embargo, presentan estrés medio de lo que se infiere que sea cualquier estado civil que tengan las enfermeras, todas presentan estrés laboral. En cuanto a la carga familiar tiene influencia ($p=0,009$) con el estrés laboral, porque la dinámica familiar no es ajena al trabajo que realizan los enfermeros, sobre todo en los servicios de emergencia. Se ha encontrado influencia entre el tiempo de servicio ($p=0,000$) condición laboral ($p=0,036$) con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia

Se valoró el nivel de estrés laboral global, encontrando que el 90,0% de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Público de Piura. presenta nivel medio de estrés, existiendo compromiso en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos resultados muestran la gravedad de la problemática del hospital en cuanto al personal de enfermería, lo que pudiera afectar la salud física siendo necesario que los directivos puedan identificar las situaciones estresantes solicitando reuniones con intercambio de ideas, opiniones, rotación del servicio, terapias psicológicas, entre otras, así como el monitoreo permanente.

CORRESPONDENCIA.

Dra. Sonia Olinda Velásquez Rondón
Correo electrónico: svelasquezr@unsa.edu.pe

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. **García P, Jiménez A, Hinojosa L, Cano L, Abeldaño R.** Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital Público de la Zona Fronteriza de México, en el Contexto de la Pandemia COVID-19. *Revista de Salud Pública [revista en Internet]* 2020 (acceso 12 de junio de

2021); 1(1). Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>.

2. **Organización Mundial de la Salud(OMS).** La salud mental en el trabajo <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Seguridad y Salud de los Trabajadores en las Crisis Sanitarias. Ginebra: Prodoc. 2020
4. **Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. García, Y.** Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo.* 2020. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
5. **Organización Mundial de la Salud (OMS).** Estrés en el Lugar de Trabajo. *Salud Ocupacional:* 2020 <https://www.who.int>
6. **Chacha Manobanda, O., & Guerrero Castillo, R.** Estrés laboral en personal de enfermería en hospitales públicos. *Polo del Conocimiento*, 10(11), 1005-1030. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v10i11.10684>
7. **Barrera-Pintado, J. E., & Baculima-Suarez, J. A.** Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *2024 CIENCIAMATRIA*, 10(1), 281–306. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>
8. **Cano-García M, Ruiz-Blandón D. A., Vergara-Vélez I., & Chaverra-Gil L. C.** Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Rev. Ciencia y Enfermería.* 2023; 29(31), 1–10. <https://doi.org/10.29393/CE29-31IEMV50031>
9. **Velepucha Gualan C. A., Garcia Guajala E. A., & Torres Celi, D. Y.**

- Estrategias de Afrontamiento al Estrés Laboral Utilizadas por Profesionales de Enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 311-332. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12186
10. **Ortiz Cieza O., & Fuentes Siles M. A.** Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2023;7(2), 3879-3895. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
 11. **Hernández Baquero Deysi Marilú.** Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa. *Vive Rev. Salud (Internet)*. 2025 Ago (citado 2026 Feb 23) ; 8(23): 532-551. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432025000200532&lng=es. Epub 01-Mayo-2025. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.395>.
 12. **Caballero-Chávez E, García-García G, Córdova-Chinga K.** Estrés laboral en el personal de salud del Hospital Verdi Cevallos Balda. *MQRInvestigar* 2022; 6(4):249-5. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/109>
 13. **Chacha Manobanda, O., & Guerrero-Castillo, R.** Estrés laboral en personal de enfermería en hospitales públicos. *Polo del Conocimiento*. 2025; 10(11), 1005-1030. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v10i11.10684>
 14. **Zurita Avalos L. A., & Inca Ramos, K. E.** El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: Evaluación del impacto en sus derechos laborales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*.2024; 5(3). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2159>
 15. **Quintana-García L. A., Díaz-León C. G., Chienda-Tantaleán, P. M., Vela-Ruiz, J. M., Lama-Morales, R. A., & Alatriza-Gutiérrez, M. S.** Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud del área de Ginecología y Obstetricia de un hospital peruano en el año 2023. *Revista de Obstetricia y Ginecología Venezolana*.2024; 84(2), 148–154. <https://doi.org/10.51288/00840208>
 16. **Ávila Vera J. L.** Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: Revisión de alcance 2018–2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 2023; 5(3), 719–732. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
 17. **Schultz C. C., Colet C. F, Benetti E. R. R., Tavares J. P., Stumm, E. M. F., & Treviso P.** La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 2022; 30, 1–12. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5866.3637>
 18. **Mota R. S., Da Silva, V. A., Brito, I. G., de Souza Barros, Â., dos Santos, O. M. B., Mendes, A. S., et al .** Estresse ocupacional relacionado à assistência de enfermagem em terapia intensiva. *Rev. Baiana Enferm.*, 2021;35(1), 1-12. <https://doi.org/10.18471/RBE.V35.38860>
 19. **Arrogante, Ó.** Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas de Enfermería*.2016; 19(10), 71-76 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5737253&info=resumen&idioma=ENG>
 20. **Mendoza, S. V., & Márquez, Y. V. G.** El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vida*.2020; 2(2), 51–59.

- <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010>
21. **Flores-Villacis Álvaro Fernando, Albornoz-Zamora Elsa Josefina, González-Salas Raúl.** Estimación del estrés laboral en personal de enfermería de cuidados críticos del hospital general Ambato. *Salud y Vida* (Internet). 2025 Oct (citado 2026 Feb 24) ; 9(esp1): 408-420. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382025000300408&lng=es. Epub 30-Oct-2025. <https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4682>.
 22. **Cortez-González, L. C., Pantoja-Herrera, M., Cortes-Montelongo, D. B., Tello-García, M. A., & Nuncio-Domínguez, J. L.** Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación Y Pensamiento Crítico*.2022; 10(2), 04–22. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
 23. **Rengel Cevallos, L. R., Vilatuña Aldaz, P. I.** Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña Uniandes Episteme. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*.2023;10(2):274-285,.<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368011/564676368011.pdf>
 24. **Carrillo-García, César, Ríos-Rísquez, María Isabel, Escudero-Fernández, Laura, & Martínez-Roche, María Emilia.**Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*.2018; 17(50), 304-324. Epub 14 de diciembre de 2020.<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
 25. **Vásquez, S.M, Gonzales V.M** (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes Stress and Nursing Work: Influential Factors. *Revista de ciencias de la salud*.2020; Ecuador. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
 26. **Teixeira,C. A. B., Gherardi-Donato E. C. daS., Pereira, S. S., Cardoso,L. &Reisdorfer,E.** Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enferm. glob*. 2016; 15(44): 288-298. (Fecha de consulta 15 junio 2019) Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012&lng=es
 27. **Reyes-Guevara AM.** Estrés laboral en enfermeras UCI [Work stress in ICU nurses]. *RMPI*([Internet). 1 de abril de 2022 (citado 24 de febrero de 2026);2(2):32-8. Disponible en: <https://rperspectivasinvestigativas.org/index.php/multidisciplinaria/article/view/54>
 28. **Moyano-Sailema Paulina Jacqueline, Noroña-Salcedo Darwin Raúl, Vega-Falcón Vladimir.** Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Rev.Med.Electrón.* (Internet). 2022 Oct (citado 2026 Feb 24) ; 44(5): 771-789. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es. Epub 31-Oct-2022.
 29. **Rodríguez Puga R, Dueñas Rodríguez Y, Pérez Díaz Y.** Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey. *Rev. Hosp. Psiq. Hab.* (Internet). 19 de febrero de 2023 (citado 24 de febrero de 2026);19(3):e252. Disponible en: <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/articloe/view/252>
 30. **Babapour, AR., Gahassab-Mozaffari, N. y Fathnezhad-Kazemi, A.** Estrés laboral en enfermería y su impacto en la calidad de vida y las conductas de

cuidado: un estudio transversal. *BMC Nurs* 21 , 75 (2022).
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>

- 31. Gutiérrez Núñez, D. E., & Gavilanes Gómez, G. D.** “Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa”. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2022;6(5), 5463-5474.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543
- 32. Cortez-González L, Pantoja-Herrera M, Cortes -Montelongo D, Tello-García M, Nuncio-Domínguez J.L.** Estrés laboral del personal de enfermería en

una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Rev. Investigación y Pensamiento Crítico IPC.Mexico*.2022; 10(2):04-22.

DOI: <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>

- 33. Trujillo Ramírez CO, Quispe Arana AC.** Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública*. 2021; 1(2): 46-53. DOI: 10.53684/csp.v1i2.25

Recibido: 19/02/2026
Aprobado para publicación: 25/05/2026