



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

ESTUDIO DE LA CAUSALIDAD DEL ESTRÉS LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DEL CÁNCER SOLCA,
PERIODO SEPTIEMBRE 2021-MARZO 2022

Trabajo de titulación previo a la obtención
del título de Licenciada en Psicología

AUTORA: JENNIFER MICHELLE CARCHIPULLA TAPIA

TUTORA: LCDA. DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA, MGS.

Cuenca - Ecuador

2022

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jennifer Michelle Carchipulla Tapia con documento de identificación N° 0106307606 manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total, o parcial del presente trabajo de titulación.

Cuenca, 01 de febrero del 2022

Atentamente,



.....
Jennifer Michelle Carchipulla Tapia

0106307606

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Jennifer Michelle Carchipulla Tapia con documento de identificación N° 0106307606, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Estudio de la causalidad del estrés laboral en las enfermeras del Instituto Ecuatoriano del Cáncer SOLCA, periodo septiembre 2021-marzo 2022”, la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 01 de febrero del 2022

Atentamente,



.....
Jennifer Michelle Carchipulla Tapia

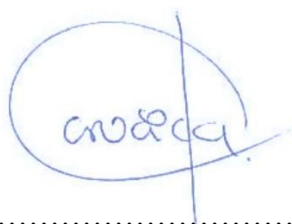
0106307606

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.

Yo, Diana Carolina Zúñiga Ortega con documento de identificación N° 0301648515, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ESTUDIO DE LA CAUSALIDAD DEL ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DEL CÁNCER SOLCA, PERIODO SEPTIEMBRE 2021-MARZO 2022, realizado por Jennifer Michelle Carchipulla Tapia con documento de identificación N° 0106307606, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación, que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 01 de febrero de 2022

Atentamente, ´



.....
Lcda. Diana Carolina Zúñiga Ortega

0301648515

DEDICATORIA

Este proyecto de titulación va dedicado a cada una de las personas que me han apoyado desde el inicio de mi carrera, especialmente a Dios y a la Virgen, que me ayudaron a saber escoger mi tiempo, a organizarlo y nunca darme por vencida.

A mi mami por su amor, trabajo y dedicación en todo este tiempo, a mi papi que, a pesar de no estar físicamente, con sus palabras me ha apoyado y me ha dado ánimos de no rendirme, a mi angelito hermoso mi abuelo, que a pesar de que no esté conmigo ha sido una de mis motivaciones más grandes para cumplir mis sueños, a mis tíos/as por apoyarme siempre y motivarme a seguir adelante.

Y a una persona especial que formó parte de mi vida, Edi, gracias por siempre darme una mano en los momentos más difíciles que con tus palabras me daban el ánimo para culminar mi carrera, fuiste una parte fundamental de mi vida y de este trabajo de grado, es por ello que te lo dedico, nuestros caminos se separaron pero ahora recojo frutos de nuestra siembra y cumpla el sueño que siempre tuvimos, gracias por darme mi amuleto de la buena suerte, mi compañero fiel durante mis noches de desvelo, que nada más bastaba verlo dormido en mi cama para no sentirme sola y trabajar a gusto, Bobby.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios y la Virgen que me han guiado por el camino correcto, por darme la fortaleza necesaria para continuar en este duro y largo camino.

Agradezco a mis padres; Gladis y Carlos, por ser el principal motor para que mis sueños pudieran realizarse; así como a mi abuelito Manuel, mis angelitos que están en el cielo y fueron mi principal motivación para poder realizar este proyecto.

Agradecer a los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana, por ser parte integral de mi formación como profesional y haber compartido sus experiencias y conocimientos, de manera especial a la Magíster Carolina Zúñiga, tutora de este proyecto de titulación, por aportar con su paciencia y conocimiento a mi investigación, brindándome su apoyo incondicional en diferentes momentos de la vida estudiantil.

De igual manera mis agradecimientos al Instituto de Cáncer SOLCA-Cuenca, por abrirme las puertas para realizar este trabajo de titulación, al Psi. Juan Pablo Bueno y la Dra. María Caridad Alvarado por ayudarme con la experiencia, conocimientos e información en el desarrollo de mi proyecto de tesis de grado.

A mis amigos, porque son familia, por sus palabras, consejos, por creer en mí, por escucharme en esos momentos que sentía que no podía lograrlo.

RESUMEN

Cuando las condiciones del contexto laboral no son óptimas pueden impactar en el funcionamiento general de los trabajadores, y verse afectada la salud tanto a nivel físico como mental y eventualmente pueden conducir a determinadas consecuencias perjudiciales para la salud de los colaboradores, generándose alteraciones a nivel físico, conductual y psicológico, que pueden desencadenar en niveles elevados de estrés. La presente investigación estuvo orientada a determinar la causalidad del estrés laboral en las enfermeras del Instituto Ecuatoriano del Cáncer Solca. Respecto a la metodología, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con una muestra de 32 enfermeras a quienes se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT –OMS que evalúa 7 factores de estrés: a) respaldo del grupo, b) falta de cohesión, c) influencia del líder, d) territorio organizacional, e) tecnología, f) estructura organizacional y, g) clima organizacional. Los hallazgos evidencian que la muestra presenta niveles de estrés laboral bajos y cuyas causas se atribuyen mayormente a la falta de cohesión, el respaldo de grupo y el clima organizacional.

Palabras claves: estrés, estrés laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

When the conditions of the work context are not optimal, they can impact the general functioning of the workers, and their health be affected both physically and mentally, and can eventually lead to certain harmful consequences for the health of the collaborators, generating alterations at the physical level, behavioral and psychological, which can trigger high levels of stress. The present investigation was oriented to determine the causality of work stress in the nurses of the Ecuadorian Cancer Institute Solca. Regarding the methodology, the study was developed under a quantitative approach with a population of 32 nurses to whom the OIT –OMS Occupational Stress Questionnaire was applied, which evaluates 7 stress factors: a) group support, b) lack of cohesion, c) influence of the leader, d) organizational territory, e) technology, f) organizational structure and, g) organizational climate. The findings show that the sample presents low levels of work stress and whose causes are attributed mainly to the lack of cohesion, group support and the organizational climate.

Keywords: Stress, work stress, nursing staff

Índice

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
Capítulo I	11
1. Problema	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Justificación y Relevancia	12
Capítulo II	15
2. Marco teórico	15
2.1 Sociedad de Lucha Contra el Cáncer	15
2.2 Estrés	15
2.2.1 Características del estrés	18
2.2.2 Tipos de estrés	18
2.3 Estrés laboral	20
2.3.1 Causas del estrés laboral	21
2.3.2 Consecuencias del estrés laboral	21
2.4 Variables o Dimensiones	23
2.5 Hipótesis o Supuestos	23
Capítulo III	24
3. Marco Metodológico	24
3.1 Enfoque	24
3.2 Encuadre	24

3.3 Diseño	25
3.4 Método	25
3.5. Población.....	25
3.6 Instrumento	26
3.7 Procesamiento y sistematización de datos.....	27
3.8 Aspectos éticos.....	27
3.9 Análisis de Resultados	28
3.9.1 <i>Análisis de Resultados sociodemográficos</i>	28
3.9.2. <i>Análisis de resultados del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS</i>	29
4. Discusión.....	39
5. Conclusiones	39
6. Recomendaciones	40
7. Referencias.....	42

Capítulo I

1. Problema

1.1 Planteamiento del problema

Se conoce con certeza que el estrés laboral, tienen su origen en la presión que se produce como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que puede impactar al colaborador en las diferentes áreas de la vida. Hoy en día existe una toma de conciencia en los escenarios de la salud pública, que han asumido la protección de los trabajadores que deben cumplir con largos turnos y horarios rotativos que exigen extensos períodos de tiempo dedicados a la actividad laboral (Velázquez et al., 2014) con la finalidad de prever enfermedades mentales.

Existen profesiones como las del personal de enfermería que están caracterizadas por tener una labor de asistencia y que exigen prolongadas jornadas de trabajo en donde las fuentes de estrés más comunes son la sobrecarga de trabajo como la principal, seguida de la responsabilidad que se tiene sobre la vida de otras personas (Morales & Hidalgo, 2015).

Como se mencionó, la manifestación del estrés laboral influye en el rendimiento y desempeño profesional, causa insatisfacción laboral y otros aspectos importantes para la vida. Además, las personas que padecen de estrés pueden volverse vulnerables a ciertas circunstancias y experimentar emociones negativas que pueden afectar a nivel social, personal y familiar; al punto de causar desequilibrio y manifestar malestar psicológico y hasta enfermedades físicas (Carrillo et al.,(2018).

Por su parte Oviedo et al. (2018), realizaron un estudio en Colombia sobre socio demografía y estrés en enfermeras cuidadoras de pacientes crónicos, utilizando para ello una muestra de profesionales de enfermería en el cuidado oncológico, pacientes con VIH, cuidado respiratorio, medicina interna, centros de salud, rehabilitación cardíaca,

cuidado domiciliario y una unidad de psiquiatría, cuyos resultados evidenciaron que las relaciones laborales producen una tensión moderada o un nivel de estrés moderado.

De igual manera Carrillo et al. (2018), desarrollaron un estudio que buscaba analizar la presencia del estrés laboral en el equipo volante de enfermería del Hospital General Universitario tomando como referencia el “modelo demandas-control-apoyo”. Los hallazgos mostraron un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más relevante en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería.

A nivel nacional, Fulpaz y Rivas (2019), realizaron un estudio en la provincia de Santo Domingo, con el objetivo de determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería y auxiliares que laboran en medicina interna y emergencia en el Hospital Santo Domingo evidenciándose que estos profesionales muestran una prevalencia de estrés moderado.

Para determinar la necesidad de este estudio en el Instituto del Cáncer Solca Cuenca, se tuvo un acercamiento previo con las enfermeras con quienes se dialogó sobre las situaciones estresantes que se identificaban en su trabajo diario. De este primer encuentro se presumió que existe estrés debido a sobrecarga laboral, deficiencia en el número del personal, estado general del paciente (enfermedad terminal) y por los turnos extras.

1.2 Justificación y Relevancia

Luego de la revisión de investigaciones previas sobre el estrés laboral en el personal de salud, el presente estudio pretende determinar su causalidad en el personal de enfermería que laboran en el Instituto de Cáncer SOLCA y el nivel de afectación.

También, resulta importante identificar los factores asociados al desarrollo del estrés laboral y caracterizar las causas, lo que resulta un beneficio para la institución en

estudio, como una medida preventiva y de atención a una problemática latente, lo que permite hacer recomendaciones, para prevenir las enfermedades de tipo ocupacional.

A través de este trabajo, se espera conocer los factores y causas estresantes en el personal de enfermería, debido a que estos profesionales están en una constante relación enfermero(a)-paciente en donde dan servicios a aquellos que necesitan de atención inmediata en distintas áreas, por lo que el estrés laboral es un problema de salud que afecta a nivel psicológico y físico en el trabajador debido a cargas horarias, déficit de personal, turnos extras y estado de los pacientes con enfermedad terminal (Carrillo et al., 2018).

El valor teórico de este trabajo radica en que los resultados obtenidos apoyarán a la psicología organizacional y a la psicología clínica debido a que el estrés es un fenómeno que parte de una condición que en muchos de los casos se somatiza en el cuerpo las consecuencias dando lugar, en ocasiones, a enfermedades ocupacionales que deben ser abordadas, analizadas, prevenidas e intervenidas desde los departamentos de recursos humanos y departamento médico con el involucramiento del nivel gerencial.

Desde el punto de vista práctico, resulta importante realizar esta investigación porque va a contribuir a estimar el nivel de impacto de una problemática que afecta al personal de enfermería en todas sus áreas, como lo es el estrés laboral que representa un riesgo para la salud de estos profesionales y para el funcionamiento de la organización al interferir con su desempeño. Además, ayudará a tomar medidas preventivas al identificar las causas de su manifestación.

La ejecución del proyecto es factible ya que se cuenta con: a) una muestra a la que se tiene acceso y que se encuentra dispuesta a colaborar, b) un problema latente y c) con los recursos materiales y financieros.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la causalidad del estrés laboral en las enfermeras del Instituto

Ecuatoriano del Cáncer Solca

1.3.2 Objetivo Especifico

- Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca
- Determinar los factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca
- Caracterizar las causas del estrés asociadas al ámbito laboral

Capítulo II

2. Marco teórico

La fundamentación teórica de una investigación tiene el propósito de exponer de manera sistemática las teorías y conceptualizaciones referentes al problema planteado. Para ello, debe hacerse un desarrollo amplio de las variables investigadas y sus dimensiones según el enfoque adoptado. Para el efecto del presente estudio, se exponen a continuación las principales perspectivas teórico-conceptuales correspondientes al estrés laboral, utilizando como contexto general de referencia investigaciones realizadas en el grupo ocupacional de enfermería.

2.1 Sociedad de Lucha Contra el Cáncer

Hasta mediados del siglo anterior, se creía que el cáncer era una enfermedad incurable y dolorosa temida por médicos y pacientes. El Dr. Juan Tanca Marengo rompió esta idea demostrando así que el cáncer es curable cuando se diagnostica a tiempo. El 7 de diciembre de 1951, un grupo de profesionales médicos y personas representativas de la ciudad de Guayaquil, fundaron la “Sociedad de lucha contra el Cáncer”, en la que el 22 de abril de 1953, por Acuerdo Ministerial No. 645 se le encomendó la campaña contra el Cáncer en el país, transformándose en la: “Sociedad de lucha contra el Cáncer en el Ecuador” SOLCA. En 1952, desde esta ciudad iniciaron las gestiones de la fundación del Núcleo de SOLCA en Cuenca y el 20 de noviembre de 1958 se procede con su fundación. (*Sociedad de Lucha Contra el Cáncer*, s. f.)

2.2 Estrés

Es importante presentar la conceptualización sobre el estrés, definido como una alerta que se activa ante los cambios en la homeostasis; el ser humano tiene una capacidad de respuesta que puede ser de tipo específica o generalizada, que resultan adaptativas o desadaptativas, cuya finalidad es restaurar el balance homeostático; para

ello se activan una serie de reacciones comportamentales y fisiológicas (Aldrete et. al., 2017). En este sentido, el estrés está asociado a las alteraciones causadas por la exposición a factores internos y externos, lo que genera respuestas físicas y mentales caracterizadas por modificaciones en el estado de ánimo, fatiga, cansancio físico y mental.

El estrés es un constructo psicológico que representa agotamiento físico y mental de una persona, el cual produce una reacción en el organismo como un mecanismo de defensa y de respuesta ante la situación “amenazante”. Pueden existir diferentes estresores o causas que lo produzcan, algunas de ellas son causas individuales y otras están ligadas a factores psicosociales del comportamiento social o pueden tener origen bio-ecológico, es decir, la respuesta de estrés varía de acuerdo al funcionamiento del organismo -reacciones del cuerpo y a factores del medio ambiente- (Hernández, 2021)

El estrés puede ser definido como una respuesta fisiológica de las personas ante situaciones amenazantes. Cuando se presentan de forma constante las situaciones conflictivas generan tensión en el organismo causando alteraciones orgánicas que afectan la salud general e impiden el funcionamiento normal del cuerpo tanto a nivel físico como mental (Ayala, 2019).

Cabe destacar, que el estrés está presente en la vida diaria de forma positiva o negativa, sin embargo, la exposición constante a factores negativos puede afectar la salud y como consecuencia generar patologías que perjudiquen a nivel físico y psicológico. Las reacciones del organismo a situaciones estresantes no son específicas pues éstas van a depender de una serie de factores internos y externos que varían de un individuo a otro, desde los rasgos de personalidad hasta la red de apoyo social y van a influir en la manera de actuar y responder ante las demandas del contexto.

El estrés está relacionado a estados emocionales de angustia y ansiedad, limita la capacidad de respuesta hacia los problemas, aumenta los niveles de tensión y puede interferir en la cognición y conducta de cada individuo. Dependiendo del nivel de amenaza percibido por el organismo, puede generar reacciones emocionales, cognitivas y/o conductuales, cuya función es disminuir los riesgos que alteren el funcionamiento general del cuerpo (Aldrete et al., 2017).

Todas las personas pueden enfrentar situaciones de estrés, lo cual ocasiona que el organismo proyecte mecanismos de defensa, predisponiendo al cuerpo a un estado de alerta; es así que estas reacciones conllevan a que los sujetos experimenten estados displacenteros dando lugar a síntomas agudos o crónicos. El estrés, descrito a través de alteraciones fisiológicas como respuestas a estímulos ambientales, evidencia la capacidad de adaptación del ser humano y hay que considerar que cada sujeto presenta mecanismos de activación diferentes para afrontar las demandas.

El constructo “estrés”, ha adquirido una relevancia mayor en pleno siglo XXI pues los estresores de la época moderna generan consecuencias continuas, para las que el ser humano no está preparado. Este proceso adaptativo es indispensable para la supervivencia y si no se lleva a cabo de forma adecuada con los recursos y herramientas necesarios se originará un desgaste emocional, físico y mental que puede repercutir en la salud general y el bienestar psicológico de quien se encuentre expuesto a situaciones de estrés o un evento traumático (Alfonso, et al., 2015).

Cada persona afronta situaciones estresantes de forma adaptativa o desadaptativa, el estrés representa una respuesta psicofisiológica ante cualquier evento. Según las propuestas teóricas cognitivo-conductuales, se puede decir que las desadaptaciones y pensamientos irracionales se originan por interpretaciones erradas del contexto. En lo que respecta a las respuestas fisiológicas, va a depender de los

mecanismos de defensa en cada individuo, para hacer frente a las situaciones amenazantes, claro está si las situaciones de estrés son constantes, esto supera la capacidad de respuesta y puede conllevar a consecuencias que desencadenen enfermedades o alteran el funcionamiento óptimo del cuerpo (Sierra, 2016).

2.2.1 Características del estrés

- Asociado a la angustia y ansiedad que se genera ante situaciones de cambio que imposibilitan o limitan la capacidad de respuesta del individuo afectando el organismo y causando desequilibrio tanto físico como mental.
- Es una respuesta natural del organismo para confrontar diversas situaciones. Es necesario en el ser humano, indica activación y reacción ante los acontecimientos de la vida diaria; de ahí que sea negativo o positivo va a depender de los factores personales de cada individuo.
- Es un estado de tensión activador que impulsa a la búsqueda del equilibrio, que cuando no se logra y la exposición resulta excesiva puede desencadenar consecuencias patológicas afectando el bienestar físico y mental (Sierra, 2016).

2.2.2 Tipos de estrés.

El estrés puede manifestarse en diferentes formas, el tipo de estrés se clasifica según el o los factores que lo causen, y la gravedad del mismo que va a estar asociado a su intensidad y frecuencia. En este sentido, puede clasificarse en estrés agudo que se origina producto de la exposición a un evento traumático o altamente estresante. Cabe destacar que este tipo de estrés es considerado el más común que se produce por exigencias y presiones del pasado reciente y presiones anticipadas del futuro cercano (Baldeon & Ágreda, 2020).

2.2.2.1 Estrés agudo. Son esas situaciones o exigencias pasajeras que son identificadas por medio de dolores emocionales o respuestas fisiológicas como la

tensión muscular y liberación de adrenalina. Una vez pasado el estímulo, desaparece, asociándose a sensaciones de exaltación y entusiasmo una vez que se origina en pequeñas dosis (Herrera, et al., 2017).

2.2.2.2 Estrés agudo episódico. Lo experimentan aquellas personas que asumen muchas responsabilidades y no logran organizar la cantidad de exigencias, ni las presiones que se derivan de las asignaciones; en consecuencia, reacciona de manera descontrolada, con frecuencia no tiene control sobre sus emociones, se irrita fácilmente y se siente incapaz de poner orden a su vida (Baldeon & Ágreda, 2020).

Por otro lado, este tipo de estrés se presenta cuando hay condiciones vitales objetivas a una experiencia emocional dolorosa de la vida, o a una personalidad especialmente angustiosa, autoexigente o nerviosa, que lleva a dramatizar un acontecimiento. Esta clase de estrés es parecido al anterior, sin embargo, es constante y se asocia con indicios de una sobre agitación prolongada, comúnmente como contestación a sus elecciones relevantes (Herrera, et al., 2017).

2.2.2.3 Estrés crónico. Se trata de un estado de alarma que se presenta cuando la persona no ve posibles soluciones a una situación deprimente. Por lo general se presenta como consecuencia de exigencias y presiones constantes por largos periodos de tiempo. Es el estrés desgastante y diario, que no está asociado a un acontecimiento puntual o pasajero, sino que es una manera de padecimiento emocional, sin embargo, los individuos terminan por acostumbrarse. Sus consecuencias sobre la salud se acumulan durante años y pueden llegar a ser fatales (Herrera, et al., 2017).

2.2.2.4 Burnout: Es considerado una respuesta al estrés crónico generado por situaciones asociadas al contexto laboral, este por lo general se manifiesta a largo plazo y es acumulativo. Por lo general, el individuo desarrolla una idea de fracaso en el ámbito profesional y esto le afecta a nivel personal. Seguido de este síntoma se

manifiesta el agotamiento emocional, lo que genera actitud negativa en el entorno laboral y hacia su organización. En la actualidad, es diagnosticado y prevenido en diversos ámbitos (Baldeon & Ágreda, 2020).

2.3 Estrés laboral

Estrés laboral, es aquel originado por causas asociadas al trabajo como sobrecarga laboral, clima organizacional, relaciones conflictivas con el equipo de trabajo, acoso, entre otras situaciones; todo ello conlleva a desarrollar una serie de respuestas fisiológicas, alteraciones cognitivas, cambios conductuales y manifestaciones emocionales, que afectan el desempeño y rendimiento laboral, además el funcionamiento personal también es impactado repercutiendo en otras áreas (Zuniga & Pizarro, 2018).

Es así como el estrés laboral, puede conceptualizarse como una respuesta física, emocional y dañina que se produce cuando los requerimientos del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Una exposición larga de estrés en el trabajo se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos de depresión o agotamiento en el trabajo, en la que puede contribuir a una diversidad de enfermedades debilitantes que van desde enfermedades cardiovasculares hasta el cáncer. Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Patán, 2019).

Autores como Cleofe y Alvites (2019), señalan que el estrés laboral tiene su origen en la presión que se produce como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que puede impactar a la persona en diferentes áreas de la vida. Cabe destacar que hay áreas de trabajo con mayor riesgo a desarrollar estrés como consecuencia de las exigencias laborales.

2.3.1 Causas del estrés laboral

Hay numerosos factores de riesgo y de diferente naturaleza a los que se exponen las personas en diferentes contextos, siendo el ambiente laboral el que más propicia problemas para la salud y seguridad. Las situaciones laborales ameritan respuestas de tipo fisiológicas, emocionales y cognitivas que pueden alterar el equilibrio físico y mental de los trabajadores, generando altos niveles de estrés, que pueden llegar a ser precursores de diversas patologías, afectando incluso el desempeño laboral y social de los trabajadores (Sierra, 2016).

El estrés generado como respuesta al contexto laboral, resulta nocivo cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta del trabajador, está asociado a riesgos psicosociales que conllevan a consecuencias que afectan la salud general de las personas, y también afecta sus funciones y desempeño. En este sentido Aldrete et. al. (2017), señalan que el estrés de tipo laboral “es producto del desequilibrio entre las demandas psicológicas y la falta de control sobre el trabajo” (p.68). Como se ha venido mencionado, el estrés se genera cuando el individuo no logra dar respuestas óptimas ante situaciones de cambio.

Es importante mencionar, que los factores de riesgo van a variar de una organización a otra, cada contexto laboral tiene sus características, dinámicas, interacción, objetivos y funciones; que aumentan o disminuyen el nivel de riesgo. Hay profesiones u oficios en donde las personas están expuestas de manera constante a situaciones catastróficas, que pueden incrementar los niveles de estrés de los trabajadores.

2.3.2 Consecuencias del estrés laboral

Las personas en el contexto laboral se exponen a diversos riesgos que pueden impactar tanto la salud física como mental, un ejemplo de ello es el estrés que en

muchos casos se manifiesta porque las demandas asociadas a las tareas laborales sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador. Debe señalarse, que las transformaciones sociales han modificado las dinámicas laborales intensificando el trabajo, diversificado las funciones y aumentando las responsabilidades dentro del campo laboral.

La manifestación de estrés laboral en el personal de salud por lo general afecta tanto en el contexto laboral como personal, influyendo en su rendimiento y desempeño causando insatisfacción laboral y otros aspectos importantes para la vida, además pueden volverse vulnerables a ciertas circunstancias experimentando emociones negativas, desequilibrio en las relaciones personales e inconformidad consigo mismo, viéndose alterada la salud física y mental (Aldrete et al., 2017).

El área psicológica es una de las más afectadas en aquellos profesionales que presentan estrés asociados a sus tareas y responsabilidades laborales; manifestándose en alteraciones emocionales, afectivas y cognitivas. También, afecta el estado físico del individuo, se pueden presentar afecciones del sistema locomotor, aparecen dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares. Además, son frecuentes los problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, entre otros. A nivel social interfiere con las relaciones humanas, y como consecuencia afectar el proceso de atención, clima organizacional y el trabajo en equipo (Cardozo, 2016).

En línea con esta propuesta teórica y tomando en cuenta las razones que justifican nuestro estudio, es necesario que el estudio gire en torno a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de estrés de las enfermeras de Solca?

- ¿Cuáles son los factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca?
- ¿Cuáles son las características de las causas del estrés asociadas al ámbito laboral?

2.4 Variables o Dimensiones

Las variables que se determinar para este estudio se describen a continuación:

- Nivel de Estrés laboral: intensidad o frecuencia en la respuesta que se presenta ante las demandas del entorno, generando estado de tensión o excitación en el individuo.
- Factores asociados a la causalidad del estrés laboral: múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye, el ambiente laboral, disponibilidad de recursos, sobrecarga de trabajo, liderazgo, organización y estructura de la empresa.

2.5 Hipótesis o Supuestos

Para el presente estudio se plantean las siguientes hipótesis de tipo descriptivas a efectos que no se procederá a realizar estudios inferenciales.

H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

H2. Los factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca son: la sobrecarga laboral, la deficiencia del personal, el estado general del paciente (enfermedad terminal), los turnos extras, y el estar a cargo de todo el departamento.

Capítulo III

3. Marco Metodológico

3.1 Enfoque

En lo que respecta a la metodología, para el desarrollo del presente trabajo se utilizará el enfoque cuantitativo, el cual, según Cienfuegos (2016) está caracterizado por el uso de herramientas estadísticas y numéricas para la recolección y análisis de los datos, cuyo objetivo es encontrar las respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación para interpretar los resultados y establecer conclusiones objetivas. De allí, que el presente estudio es cuantitativo debido a que la información obtenida sobre el estrés laboral en las enfermeras del Instituto Ecuatoriano del Cáncer Solca será sometida a una medición numérica para la obtención del nivel de estrés, que además a través de la aplicación de un instrumento psicométrico permitirá identificar los factores y caracterizar las causas de esta problemática.

3.2 Encuadre

Como ya se mencionó este estudio se desarrolla bajo el enfoque de la psicología clínica y organizacional, en este sentido brinda un aporte relevante al comportamiento humano dentro del contexto laboral, ofreciendo datos de relevancia en cuanto a las problemáticas que puedan afectar el funcionamiento de la institución, verse afectada la calidad en la atención y por ende repercutir en el alcance de objetivos organizacionales. En lo que respecta al área clínica, contribuye en cuanto al bienestar psicológico al demostrar como el aspecto laboral repercute a nivel personal afectando tanto la salud física como mental, así como otras áreas de funcionamiento, como por ejemplo la socialización y dinámica familiar.

3.3 Diseño

En cuanto al diseño se considera una investigación de carácter descriptivo, lo que permite describir y detallar las características específicas de la población en estudio acorde a la variable planteada. En este caso el estrés (variable) en las enfermeras. Según Hernández et al. (2014), este tipo de diseño considera el fenómeno en su totalidad y lo desglosa en sus componentes para comprenderlo y presentar los datos obtenidos acerca del mismo. También, utiliza la estructuración de conceptos que son sometidos al análisis de diferentes autores. Finalmente, el estudio descriptivo define las variables con exactitud que son medidas en el espacio donde se ubica el problema en estudio.

En el caso del presente estudio, la investigación descriptiva va a permitir puntualizar las características del fenómeno en estudio; es decir medir y caracterizar la causalidad del estrés.

3.4 Método

El método de estudio corresponde al deductivo, que según Neill y Cortez (2018), está basado en el razonamiento permitiendo establecer juicios a partir de argumentos generales, en función de esto se puede demostrar, comprender o explicar aspectos particulares de la realidad. Para el presente estudio este método permitirá establecer conclusiones a partir de las premisas encontradas sobre el estrés, también permitirá determinar los hechos importantes sobre el fenómeno analizado.

3.5. Población

Dentro de este marco, Tamayo y Tamayo (2012) definen la población como el total del fenómeno a estudiar. En cuanto al presente estudio, para los sujetos se ha considerado un grupo conformado por 47 profesionales de la salud, en este caso enfermeros (as) del Instituto de Cáncer SOLCA- Cuenca.

En cuanto a la muestra Hernández et al. (2014), la definen como un subgrupo representativo de la población. Para la selección del grupo de participantes, hasta el momento se ha visto necesario utilizar la muestra no probabilística de tipo intencional centrado en seleccionar una muestra que sea manejable respecto al número de sujetos y las características (criterios de inclusión) convenientes el objeto del estudio.

Para efectos de este estudio la muestra está representada por 32 enfermeros (as) del Instituto de Cáncer SOLCA- Cuenca. Esto posterior a la aplicación de la ficha de datos sociodemográficos, que permitieron excluir algunos participantes en función de los criterios establecidos.

Criterios de inclusión

- Enfermeros(as) que tengan mínimo tres años de antigüedad en la Institución cumpliendo funciones directas con el quehacer de enfermería.
- Enfermeros(as) pertenecientes al nivel jerárquico netamente operativo.
- Enfermeros(as) con edades comprendidas entre los 23 y 50 años

Criterios de exclusión

- Enfermeros(as) que tengan a su cargo familiar personas con enfermedades catastróficas, discapacidad o alguna situación de salud grave.
- Enfermeros(as) que padezcan alguna condición médica que los identifique con la situación de los pacientes del Instituto.

3.6 Instrumento

Dada la naturaleza de este estudio y en función de los objetivos planteados, el instrumento utilizado para la recolección de los datos es la adaptación realizada por Suarez (2013) sobre el Cuestionario de Estrés Laboral OIT –OMS. Este instrumento ha sido validado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la salud. En la muestra de este estudio, fue autoadministrado y consta de 25 ítems

que permiten valorar los estresores laborales enfocándose en diversos aspectos tales como: a) *las condiciones ambientales de trabajo*, b) *los factores intrínsecos del puesto y temporales de este*, c) *los estilos de dirección y liderazgo*, d) *la gestión de recursos humanos*, e) *las nuevas tecnologías*, f) *la estructura organizacional e incluso aspectos relacionados al clima organizacional*.

3.7 Procesamiento y sistematización de datos

Una vez recopilada la información, los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva. En este sentido se reflejaron en frecuencias-prevalencias, lo que facilitó revisar, clasificar y estructurar los datos obtenidos. Al respecto Hernández et al. (2014), definen la estadística descriptiva como una herramienta que facilita la organización de los datos y permite describir las especificaciones de un objeto en estudio, esto con el propósito de llegar a una conclusión.

La medida estadística utilizada será la moda y media aritmética, siendo esta una técnica importante de la estadística descriptiva, también se pretende conocer los tipos de distribución y las medidas de variabilidad.

3.8 Aspectos éticos

La evaluación de los sujetos en estudio y la recolección de los datos estuvieron guiados por los principios éticos establecidos por la Asociación Psicológica Americana (APA). Cuidando el principio de respeto, se llevó a cabo la firma del consentimiento informado. Para ello, se proporcionó la información necesaria a los sujetos en estudio, prestando especial atención a su entendimiento y se proporcionó la orientación necesaria. Con ello también se respetó el principio de autonomía, al tener la opción de decidir si acepta ser parte del estudio después de conocer los posibles riesgos, y de qué trata el estudio (ver anexo 1).

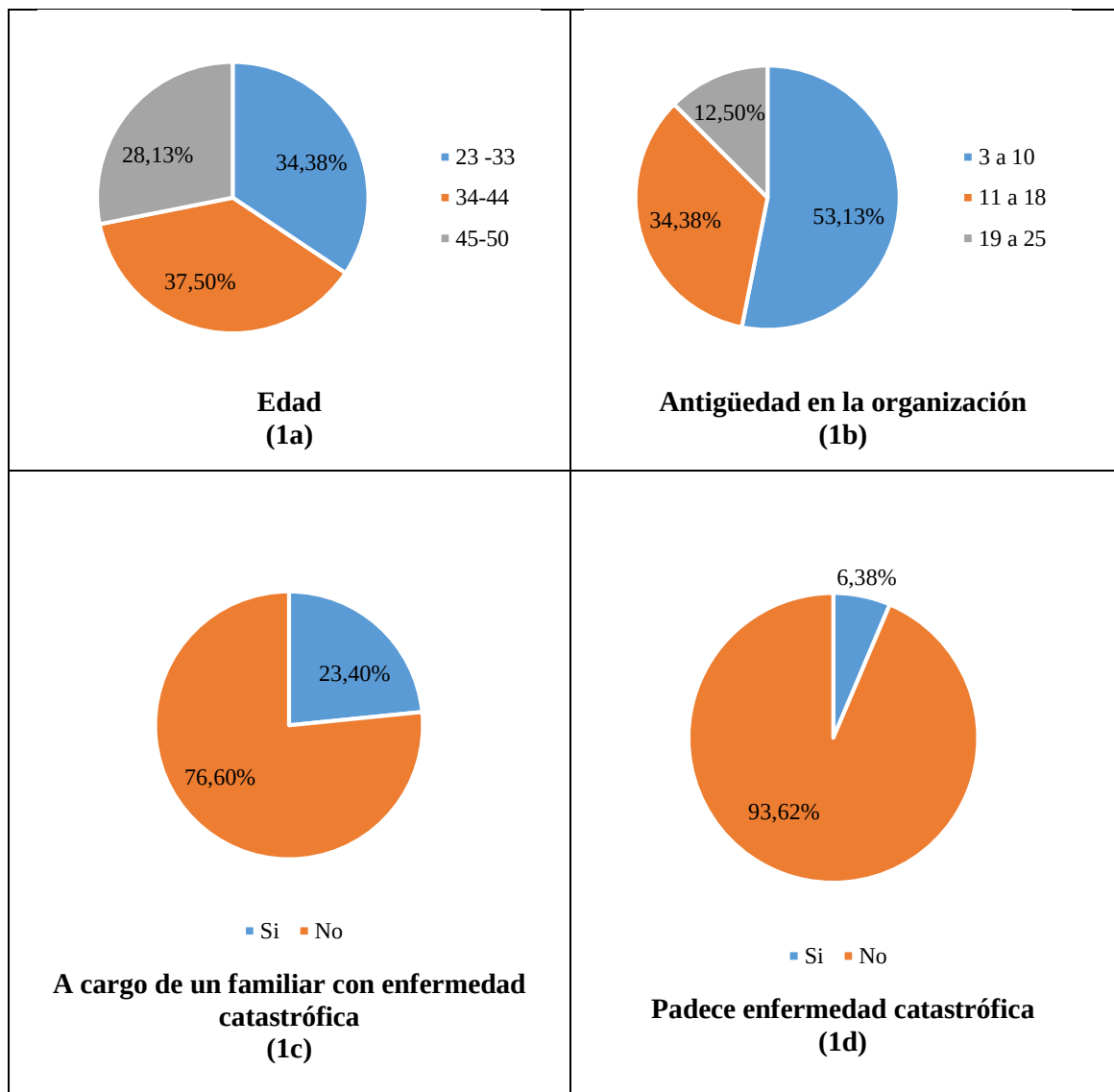
3.9 Análisis de Resultados

3.9.1 Análisis de Resultados sociodemográficos

En este acápite se presentan los resultados de los datos socio-demográficos (Figura 1).

Figura 1.

Identificación sociodemográfica



Nota. La Figura 1. se encuentra conformada por 4 sub-figuras que representan los datos sociodemográficos que se decidieron medir en este estudio: (a) Edad, (b) Antigüedad en la organización, c) A cargo de un familiar con enfermedad catastrófica, y c) Padece de una enfermedad catastrófica.

En la Figura 1a. se observa la distribución de la muestra según la variable edad evidenciándose que, si bien existen diferencias mínimas entre los rangos de edad, esta

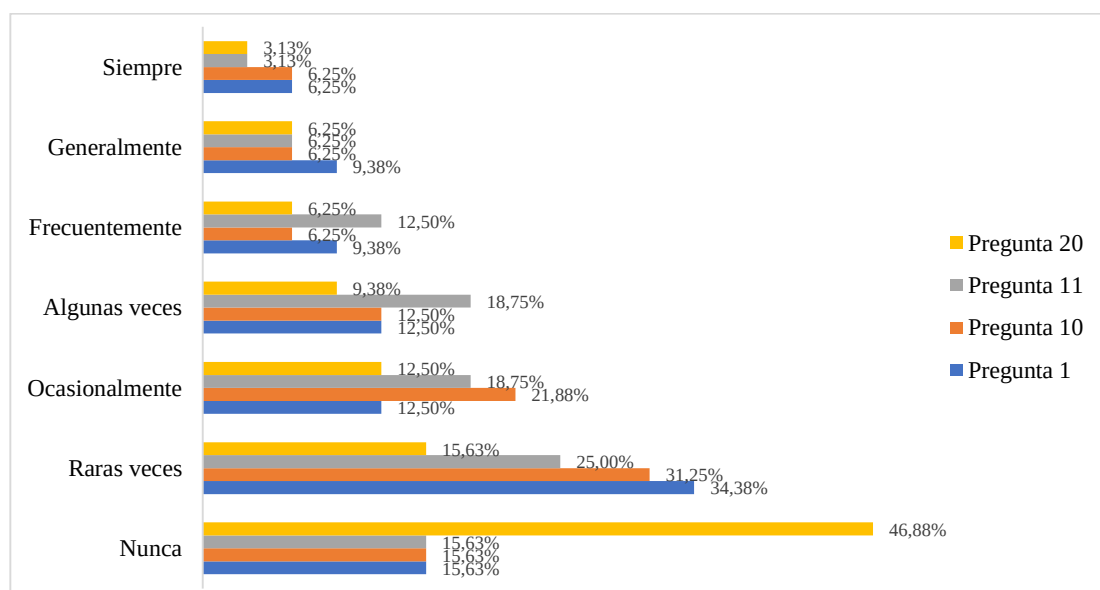
diferencia no es significativa, es decir se muestra una distribución equitativa entre los tres rangos propuestos. Para efectos de explicación de esta variable sociodemográfica, se puede entender que el 37,50% (n=16) tiene entre 34 y 44 años, seguidos del 34,38% (n=14) con un rango de edad entre 23 y 33 años; mientras la edad correspondiente entre los 45 y 50 años se presenta menor frecuencia con un 28,13% (n=10). En lo que respecta a la antigüedad se encontró que la mayoría de colaboradores 53,13% (n=21) presta servicios en la institución por un periodo entre 3 y 10 años. Por otro lado, el 34,38% (n=14) tiene entre 11 y 18 años de servicio y solo un 12,50%(n=5) ha trabajado un tiempo mayor a 19 años.

3.9.2. Análisis de resultados del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

Según el Cuestionario de Estrés Laboral OIT –OMS los ítems 1, 10, 11,20 permiten identificar el nivel de estrés que genera el **factor clima organizacional**. En este sentido se presentan a continuación el análisis e interpretación de los ítems mencionados en correspondencia con los objetivos específicos y las hipótesis.

Figura 2

Factor clima organizacional



Nota. La Figura 2, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor clima organizacional
Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H₁. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.

Ítem 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida

Ítem 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño

Ítem 20. La organización carece de dirección y objetivo

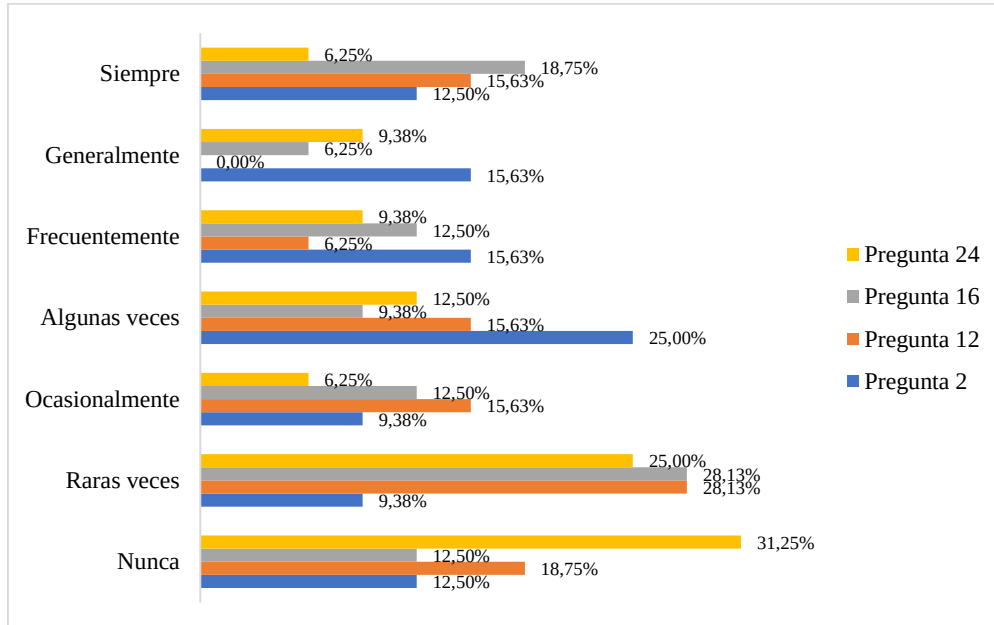
Se puede observar en la figura 2 que solamente un 15,63% (n=6) del personal de enfermería nunca se estresa en cuanto a la comprensión de la misión organizacional, comprensión de estrategias y políticas gerenciales; mientras que 46,66% (n=18) nunca se estresa a causa de dirección y objetivos. Es importante mencionar que los participantes que conforman la muestra cumplen con cargos operativos lo que puede ser una razón que no se sientan identificados en lo que respecta al desarrollo estratégico. No obstante, se evidencia que hay un porcentaje de colaboradores que sí manifiestan preocupación, lo que indica que están más vinculados y comprometidos hacia los objetivos institucionales.

En general, respecto al análisis del clima organizacional se puede decir que este no resulta un factor de estrés. Se infiere que existe un clima positivo que no afecta el bienestar de los colaboradores. Estos resultados evidencian que raras veces u ocasionalmente el clima organizacional es causante de estrés, siendo quizás las responsabilidades y exigencias diarias asociadas al cumplimiento de políticas que pueden de forma eventual generar estrés en el personal de enfermería, sin afectar de forma frecuente.

Seguidamente se presenta en la figura 3 el análisis e interpretación acerca del factor correspondiente a la **estructura organizacional**.

Figura 3

Factor estructura organizacional



Nota. La Figura 3, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor estructura organizacional

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H₁. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado

Ítem 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo

Ítem 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo

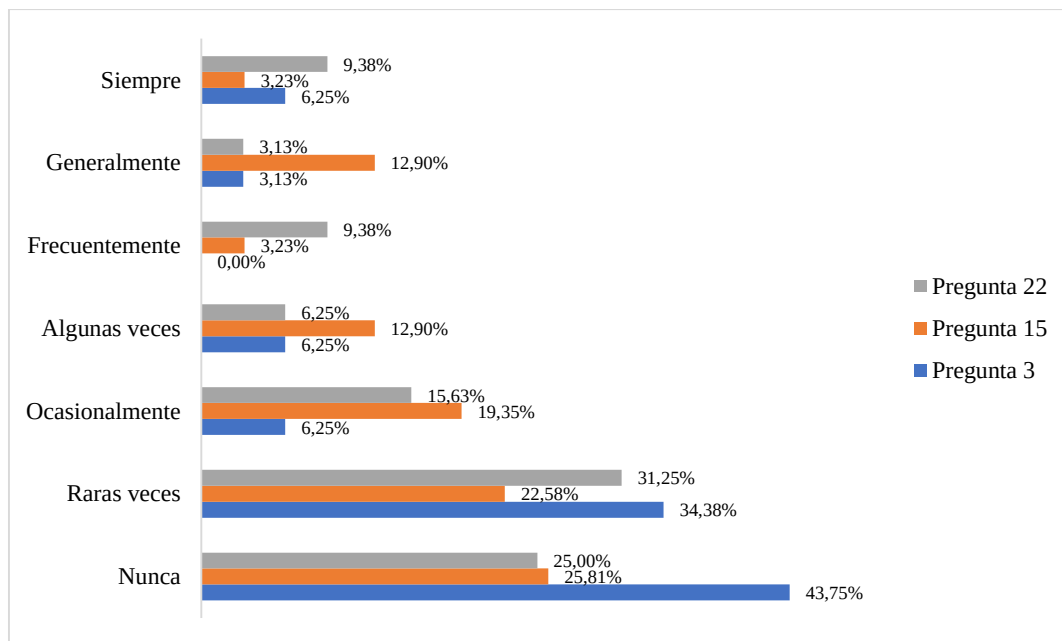
Ítem 24. La cadena de mando no se respeta

En la figura 3 se evidencia que con frecuencia este factor es causante de estrés, se infiere que existen problemas con la cadena de mando, por otro lado, puede resultar que las funciones administrativas que deben cumplir los colaboradores resultan una fuente de estrés. Lo que indica que un gran porcentaje de enfermeras no tiene clara la estructura organizacional, manifiestan confusión en cuanto a responsabilidad, límites y líneas de supervisión.

A continuación, se presenta la figura 4 correspondiente al análisis del **factor territorio organizacional**, según el instrumento este aspecto hace referencia al espacio personal donde el trabajador lleva a cabo sus actividades laborales.

Figura 4

Factor territorio organizacional



Nota. En la Figura 4, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor territorio organizacional

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo

Ítem 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo

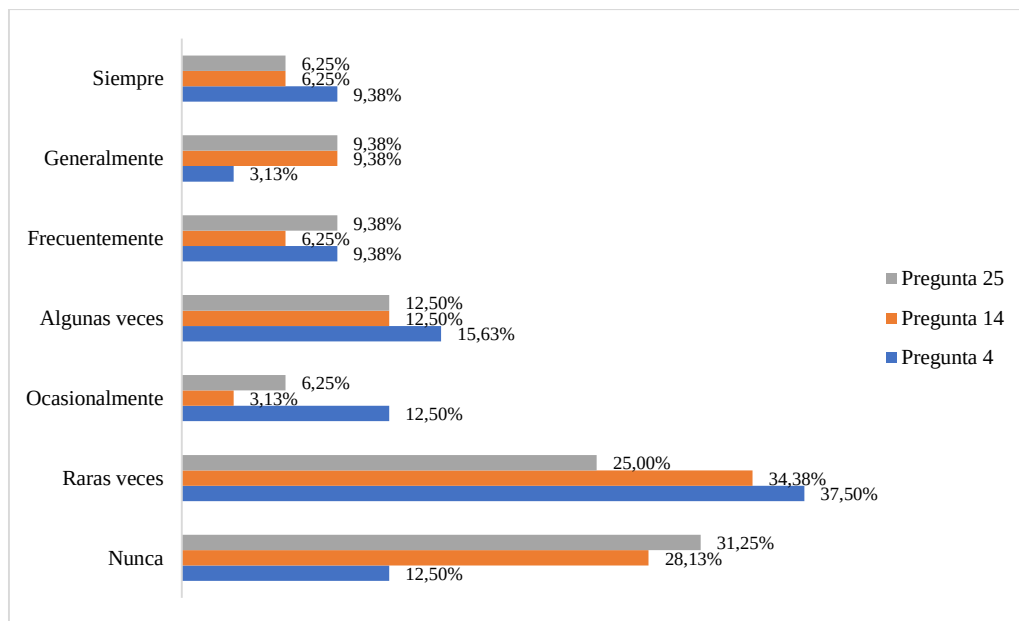
Ítem 22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo

En la figura 4 se evidencia que nunca y raras veces los colaboradores evaluados se estresan por aspectos relacionados a la falta de privacidad para trabajar, y tener que compartir espacios con compañeros de otras unidades, es importante tener en cuenta que las actividades laborales del profesional de enfermería por lo general se llevan a cabo de forma grupal con un equipo multidisciplinario, por lo que mantiene apertura a integrar a otros trabajadores. No obstante, se evidencia que ocasionalmente y algunas veces este factor puede generar estrés, debe tenerse en cuenta que este indicador puede resultar un sustancial estresor cuando se debe trabajar en territorios ajenos.

A continuación, se presenta la figura 5 correspondiente al análisis de los niveles de estrés que causa el **factor tecnología**.

Figura 5

Factor tecnología



Nota. En la Figura 5, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor tecnología.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 4. El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.

Ítem 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo

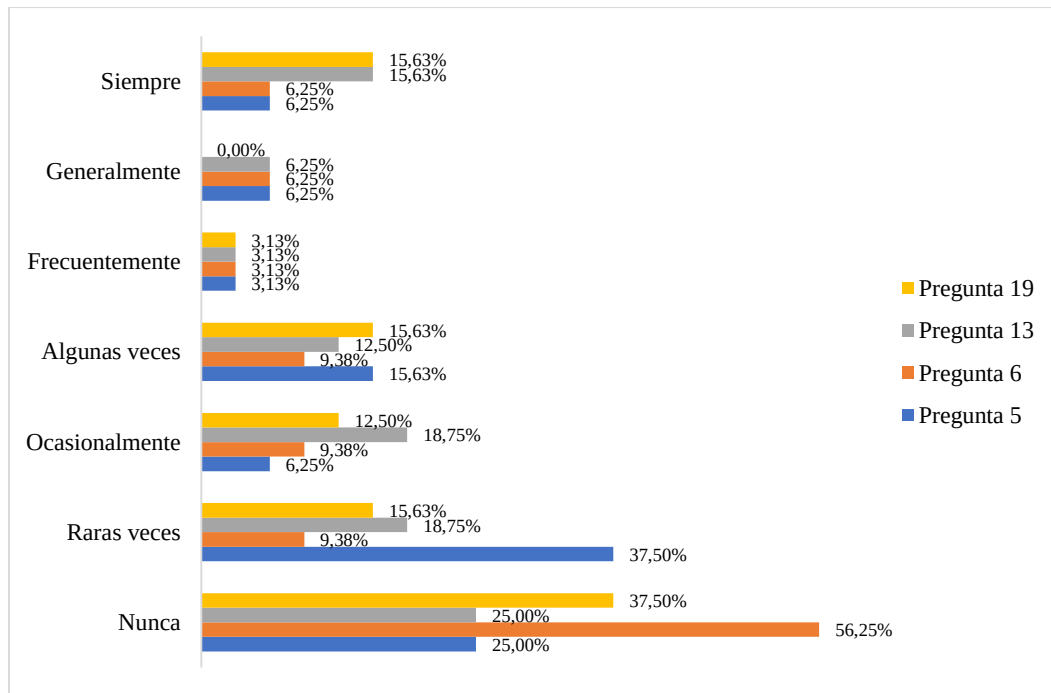
Ítem 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

Se puede observar en la figura 5 que la muestra manifiesta estresarse raras veces o nunca, como consecuencia de la limitación de equipos que le permitan realizar sus actividades laborales a tiempo. De igual manera, se evidencia que raras veces o nunca la falta de conocimiento representa un causal de estrés. Mientras, la falta de tecnología es causante de estrés rara vez. Los niveles de estrés relacionados a este factor permiten inferir que la organización posee recursos tecnológicos para la ejecución del trabajo. Sin embargo, los colaboradores que manifiestan padecer estrés con mayor frecuencia pueden estar asociado al cambio y actualización de la tecnología, que dificulta su dominio convirtiéndose en un agente estresor.

A continuación, en la figura 6 se presenta el análisis correspondiente al **factor influencia del líder**. Esta dimensión hace referencia a aspectos relacionados a la vinculación, apoyo del líder, así como el estilo de liderazgo.

Figura 6

Factor influencia del líder



Nota. En la Figura 6, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor influencia del líder
 Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca
 H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.
 Ítem 5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes
 Ítem 6. Mi supervisor no me respeta
 Ítem 13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal
 Ítem 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

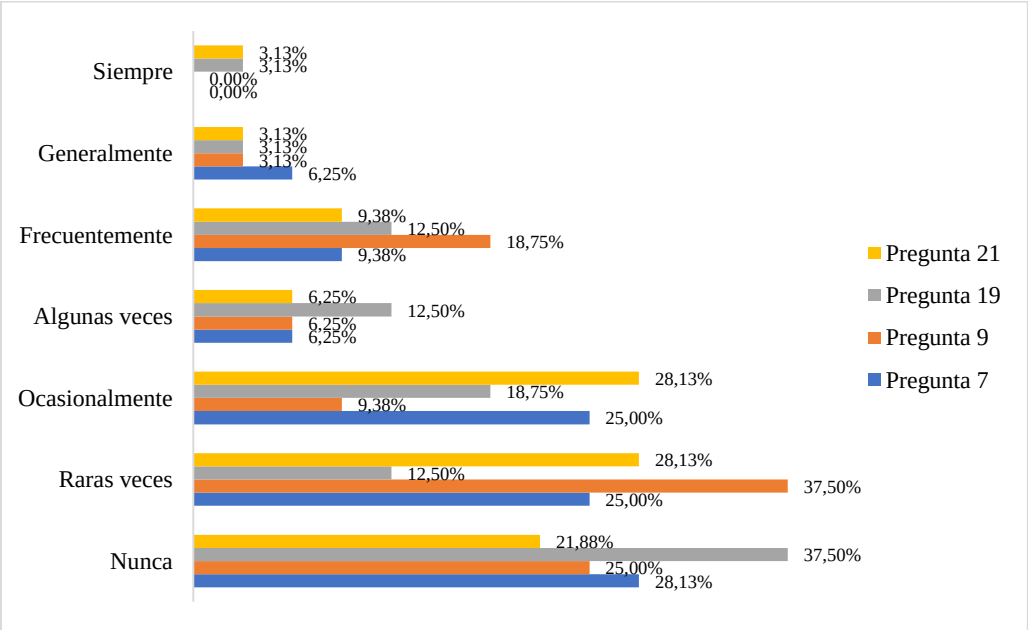
Se puede notar en la figura 6 que la mayoría de los colaboradores nunca se estresa o lo hace raras veces por factores relacionados al liderazgo, apoyo y vinculación con su líder. También, se evidencia que existe respeto hacia el personal, lo que indica que no hay abuso de poder. Sin embargo, existe un porcentaje que manifiesta que esta resulta una causa de estrés, aunque con poca frecuencia. Posiblemente no todo el personal tiene la suficiente confianza con su líder y no se siente cómodo con el estilo de liderazgo, lo que resulta un estresor. Por otro lado, puede estar asociado a la falta de

competencia y habilidad para desarrollar la tarea lo que resulta un estresor al sentirse presionado, evaluado y no poder cumplir la expectativa del líder.

En este caso, el estilo de liderazgo y la actitud del líder representan un factor fundamental en el bienestar de los trabajadores, o por el contrario puede resultar un causal de estrés. La forma de ejecutar su poder e influencia resulta un determinante.

Seguidamente se presenta la figura 7 en donde se expone el análisis **factor falta de cohesión**

Figura 7
Factor falta de cohesión



Nota. En la Figura 7, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor falta de cohesión

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha

Ítem 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización

Ítem 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes

Ítem 21. Mi equipo me presiona demasiado

En la figura 7 correspondiente al factor **falta de cohesión** se puede evidenciar que este resulta un causal de estrés que rara vez u ocasionalmente genera niveles de estrés en el personal de enfermería. Se puede notar que ocasionalmente se sienten

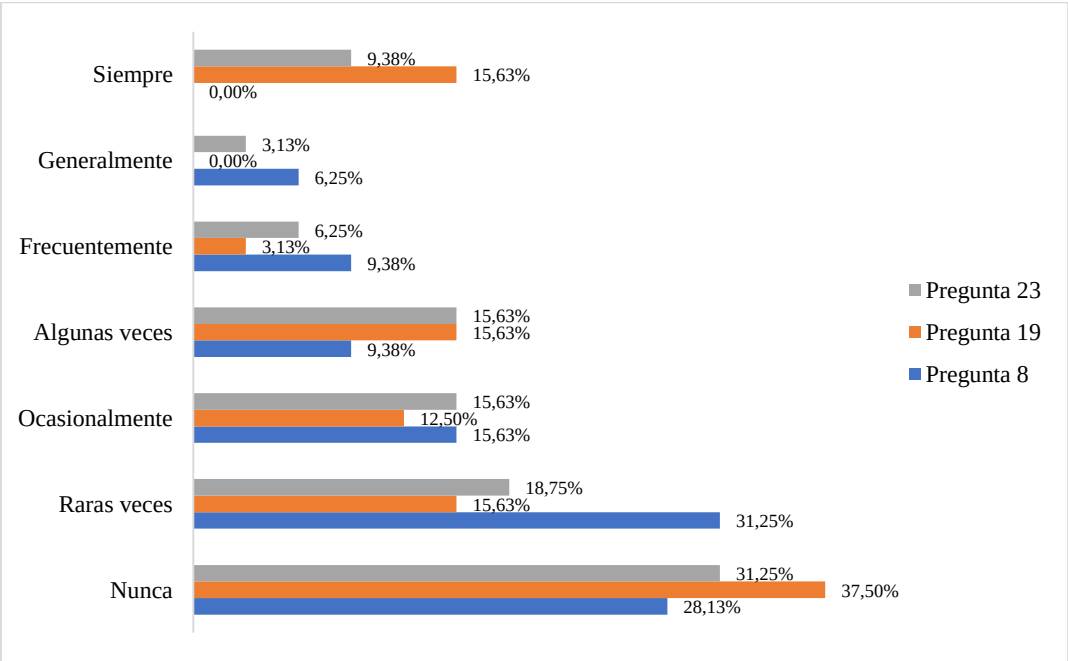
presionados por el equipo de trabajo. Rara vez han experimentado estrés por no sentirse parte del grupo y la mayoría entre nunca y raras veces por no disfrutar de estatus o prestigio dentro de la organización. De igual manera se estresan rara vez por la desorganización del equipo de trabajo.

Estos resultados permiten determinar que este factor representa un factor causal de estrés en la muestra evaluada, considerándose que entre compañeros de trabajo se ejerce mucha presión, para alcanzar los objetivos convirtiéndose en un estresor al no existir suficiente cohesión. En este sentido la falta de cohesión en un equipo de trabajo es indudablemente un fuerte estresor, cuando no se lleva a cabo el trabajo en equipo, o se realizan actividades de forma individual resultando una mayor carga o desencadenando conflictos.

Por último, se presenta la figura 8 correspondiente al análisis del factor **respaldo de grupo**.

Figura 8

Factor respaldo de grupo



Nota. En la Figura 8, se evidencian los resultados de los ítems que conforman el factor respaldo de grupo
Objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca

H1. El nivel de estrés de las enfermeras de Solca es moderado.

Ítem 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales

Ítem 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.

Ítem 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario

En la figura 8 se puede notar que la mayoría de los trabajadores encuestados manifiesta estresarse nunca o raras veces por la falta de respaldo de las metas profesionales por parte de su equipo de trabajo. Con esta misma frecuencia se manifiesta estrés por la falta de apoyo de los compañeros de trabajo ante asignaciones injustas, de igual manera, en su mayoría se estresan nunca y raras veces por la falta de ayuda técnica.

Los hallazgos de este factor pueden estar relacionados a los problemas encontrados en otros factores que afectan el clima organizacional, siendo quizás la falta de apoyo una de las causas en cuanto a la falta de cohesión grupal, razón por la cual se experimentan niveles de estrés: por la falta de apoyo percibido que incrementan la dificultad en el alcance de metas tanto personales como organizacionales.

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca:

demonstración del objetivo específico 2: Determinar los factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca

Los resultados obtenidos, posterior a la aplicación del cuestionario indican que los factores correspondientes a la falta de cohesión, respaldo de grupo y clima organizacional evidencian los porcentajes más altos, puesto que se presentan con mayor frecuencia en el personal de enfermería. Por lo tanto, dichos factores podrían ser considerados como los principales desencadenantes de estrés en la institución.

Factores asociados a la causalidad del estrés laboral: demostración del objetivo específico 3: Caracterizar las causas del estrés asociadas al ámbito laboral.

Factores:	(-)	(+ -)	(+)
-----------	-----	-------	-----

	Nunca Raras veces	Ocasionalmente Algunas veces	Frecuentemente Generalmente Siempre
Factor clima organizacional	Pregunta 1: 15,63% -34,38%	Pregunta 1: 12,50 % -12,50%	Pregunta 1: 9,38%- 9,38% -6,25 %
	Pregunta 10: 15,63% -31,25%	Pregunta 10: 21,88% -12,50%	Pregunta 10: 6,25 %- 6,25 % - 6,25 %
	Pregunta 11: 15,63% - 25%	Pregunta 11: 18,75% - 18,75%	Pregunta 11: 15,63% - 25%
	Pregunta 20: 46,88% - 15,63%	Pregunta 20: 12,50% - 9,38%	Pregunta 20: 46,88% - 15,63%
Factor estructura organizacional	Pregunta 2: 12,50%-9,38%	Pregunta 2: 9,35% -25%	Pregunta 2: 15,63% -15,63% -12,50%
	Pregunta 12: 18,75%-28,13%	Pregunta 12: 15,63%-15,63%	Pregunta 12: 6,25% -0% -18,75%
	Pregunta 16: 12,50%-28,13%	Pregunta 16: 12,50%-9,38%	Pregunta 16: 12,50% -6,25%-18,75%
	Pregunta 24: 31,25%-25%	Pregunta 24: 6,25%-12,50%	Pregunta 24: 9,38% -9,38% -6,25%
Factor territorio organizacional	Pregunta 3: 43,75%-34,38%	Pregunta 3: 6,25%-6,25%	Pregunta 3: 0%-3,13%-6,25%
	Pregunta 15: 25,81%-22,58%	Pregunta 15: 19,35%-12,90%	Pregunta 15: 3,23%-12,90%-3,23%
	Pregunta 22: 25%-31,25%	Pregunta 22: 15,63%-11,25%	Pregunta 22: 9,38%-3,13%-9,38%
Factor tecnología	Pregunta 4: 12,50%-37,50%	Pregunta 4: 3,13%-15,63%	Pregunta 4: 9,38%-3,13%-9,38%
	Pregunta 14: 28,13%-34,38%	Pregunta 14: 3,13%-12,50%	Pregunta 14: 6,25%-9,38%-6,25%
	Pregunta 25: 31,25%-25%	Pregunta 25: 6,25%-12,50%	Pregunta 25: 9,38%-9,38%-6,25%
Factor Influencia del líder	Pregunta 5: 25%-37,50%	Pregunta 5: 9,38%-15,63%	Pregunta 5: 3,13%-6,25%-6,25%
	Pregunta 6: 56,25%-9,38%	Pregunta 6: 9,38%-9,38%	Pregunta 6: 3,13%-6,25%-6,25%
	Pregunta 13: 25%-15,63%	Pregunta 13: 18,75%-12,50%	Pregunta 13: 3,13%-6,25%-15,63%
	Pregunta 19: 37,50%-15,63%	Pregunta 19: 12,50%-0%-15,63%	Pregunta 19: 3,13%-0%-15,63%
Factor falta de cohesión	Pregunta 7: 28,13%-25%	Pregunta 7: 25%-6,25%	Pregunta 7: 9,38%-6,25%-0%
	Pregunta 9: 25%-37,50%	Pregunta 9: 9,38%-6,25%	Pregunta 9: 18,75%-3,13%-0%
	Pregunta 19: 37,50%-12,50%	Pregunta 19: 18,75%-12,50%	Pregunta 19: 12,50%-3,13%-3,13%
	Pregunta 21: 21,88%-28,13%	Pregunta 21: 28,13%-6,25%	Pregunta 21: 9,38%-3,13%-3,13%
Factor respaldo de grupo	Pregunta 8: 28,13%-31,25%	Pregunta 8: 15,63%-9,38%	Pregunta 8: 9,38%-6,25%-0%
	Pregunta 19: 37,50%-15,63%	Pregunta 19: 12,50%-3,13%	Pregunta 19: 3,13%-0%-15,63%
	Pregunta 23: 31,25%-18,75%	Pregunta 23: 15,63%-15,63%	Pregunta 23: 6,25%-3,13%-9,38%

4. Discusión

Los resultados antes expuestos, coinciden con García et al. (2019) quienes indican que el clima organizacional es un factor de gran relevancia en la manifestación de estrés, siendo este un aspecto que depende de la dinámica de trabajo, satisfacción con la organización, recursos que disponga la empresa para que los trabajadores lleven a cabo las tareas de forma rápida y segura. Sin embargo, cuando estas condiciones no son las óptimas pueden ir causando malestar en los colaboradores y desencadenar niveles altos de estrés. Por su parte Aldrete et. al (2017), señalan que el estrés asociado al clima organizacional incluido el trabajo en equipo, se origina por la incapacidad del individuo para dar respuestas óptimas.

De igual manera, los resultados coinciden con lo expuesto por Zúñiga y Pizarro (2018), quienes demostraron que el clima organizacional es una de las principales causas asociadas al estrés laboral, destacan que cuando no es óptimo y se presentan relaciones conflictivas, falta de comunicación y desequilibrio en el liderazgo, entre otras situaciones, este va a repercutir en la salud tanto física como mental del trabajador.

De manera similar, se encontró similitud entre los resultados de este estudio y los hallazgos de Carrillo et al. (2018), al evidenciar que la falta de apoyo social por parte de los supervisores era una de las principales causas de estrés en el personal de enfermería. Mientras que Oviedo et al. (2018), encontraron que las relaciones laborales producen una tensión moderada, tal como en el presente estudio, donde se evidencia la falta de cohesión grupal como un factor desencadenante de estrés.

5. Conclusiones

En cuanto al objetivo de identificar el nivel de estrés de las enfermeras de Solca, se concluye que, sí hay presencia de estrés en un nivel moderado pues nuestros hallazgos muestran que existe un factor de riesgo psicosocial que actualmente no tiene

mayor impacto, pero es un riesgo latente para los empleados y la institución. El nivel medio de estrés puede explicarse porque la muestra de estudio ocupa cargos que implican una gran demanda y carga laboral, enfrentando situaciones demandantes diariamente.

Respecto a los factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de Solca, los resultados indican que los factores que se evidencian con mayor frecuencia corresponden al respaldo de grupo, falta de cohesión y clima organizacional, siendo estos los factores con porcentajes más altos y con mayor frecuencia. En lo que respecta a los resultados obtenidos, es importante tener en cuenta que un colaborador que siente apoyo por sus compañeros y su líder presentará menor riesgo a manifestar estrés. Es posible también, que la falta de apoyo sea percibida como ausencia de control y supervisión por parte de sus jefes.

Por último, se caracterizaron las causas del estrés asociadas al ámbito laboral y se concluye que la dinámica de trabajo de la organización está causando tensión en los colaboradores, al igual que las demandas del entorno, de igual manera la falta de apoyo percibido resulta un estresor. La causa de que el factor cohesión grupal sea un estresor puede estar relacionada a que los empleados no se sienten parte del grupo, consideran que no aportan a los objetivos organizacionales, pudiendo también estar asociado a conflictos entre compañeros. La falta de cohesión en un equipo de trabajo es indudablemente un fuerte estresor, debido a que cuando el grupo no se encuentra unido, a cada miembro le resulta más difícil realizar su trabajo.

6. Recomendaciones

- Se recomienda a la organización establecer programas de capacitación a los líderes en cuanto a la gestión del recurso humano y el manejo de equipo, bajo una comunicación horizontal y flexible, donde este pueda tener una mayor interacción y

se puedan diseñar estrategias en donde su resultado impacte en la percepción del apoyo.

- Es importante que se les brinde a los trabajadores la oportunidad de aportar a la organización, en cuanto a ideas, participación en el cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta que sentirse parte valiosa de la organización es un motivador y a su vez incrementa el compromiso con la institución.
- Se sugiere que la organización mantenga el bienestar de los trabajadores atendiendo a los resultados obtenidos en el presente estudio en cuanto a los factores falta de cohesión, respaldo de grupo y clima organizacional, que deben evaluarse a profundidad para evitar y sigan siendo fuente de estrés. Debe considerarse no solo el área aboral, también el aspecto personal, teniendo en cuenta que el funcionamiento del ser humano es integral interdependiente.
- Es importante que se fomente los vínculos entre los colaboradores y sus líderes, así como con la organización pues el sentirse parte de algo genera compromiso y este a su vez impacta de manera positiva en el desempeño, convirtiéndose en fuente de motivación.
- Por último, se recomienda dar continuidad a este estudio, llevando a cabo otras líneas de investigación, tomando en cuenta el diseño comparativo entre líderes y subordinados

7. Referencias bibliográficas

- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., León, S., & Hidalgo, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 34-43. Recuperado el 15 de 03 de 2020, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Alfonso, B., Clcines, M., Monteagudo, R., & Nieves, Z. (2015). Estrés académico. *EDUMECENTRO*, 7(2), 163-178. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v7n2/edu13215.pdf>
- Ayala, L. (2019). AyLa salud mental de los educadores: respuesta al estrés laboral en las escuelas públicas de Encarnación - Paraguay. 18(18), 62-76. doi:<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/16>
- Baldeon, S., & Ágreda, F. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y auxiliares de NovaClínica Santa Cecilia de la ciudad de Quito, Pichincha, Ecuador, durante los meses de octubre 2018 – marzo 2019*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.708>
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigacion Psicologica*, 14, 75-98. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006
- Carrillo, C., Ríos , R., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-314. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 1-22. <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script>
- Cleofe , G., & Alvites, H. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones*,, 7(3), 141-178.
- García, F., García, A., & Sánchez, J. (2019). Síndrome de Burnout en féminas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo . *Edumed Holguín*, 1-23.
- Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 1-22. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664>.

- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda, G., Rojas, F., . . . Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Neurobiología Revista Electrónica*, 8(17), 1-23. [https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Morales, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 2-6. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Neill, D., & Liliana, C. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Oviedo, H., Rivas, A., & Caballero, M. (2018). Sociodemografía y estrés en enfermeras cuidadoras de pacientes crónicos. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(4). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1126464>
- Patán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Sierra, J. (2016). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos. *Subjetividades*, 3(1), 10-59.
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag.*, 2(1), 33-50. https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l
- Tamayo, M., & Tamayo. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Velázquez, Y., Zamorano, B., Ruíz, L., Monreal, O., & Gil, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *SABER*, 26(4), 409-415. <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739475006.pdf>
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Mediciones de Estrés Laboral*, 29(1), 171-180. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>.

Anexo 1. Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Jennifer Michelle Carchipulla Tapia, de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca. La meta de este estudio es conocer el ESTUDIO DE LA CAUSALIDAD DEL ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DEL CÁNCER SOLCA, PERIODO SEPTIEMBRE 2021-MARZO 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta y cuestionario. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y encuesta serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta y cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha: