Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México

Work stress of the nursing staff in a tertiary care institution in Mexico City

Cortez-González, Luis Carlos; Pantoja-Herrera, Martín; Cortes-Montelongo, Diana Berenice; Tello-García, María Ascención; Nuncio-Domínguez, José Luis

Luis Carlos Cortez-González
Universidad Autónoma de Coahuila, México

Martín Pantoja-Herrera
nuncio_j@uadec.edu.mx
Instituto Nacional de Rehabilitación "Dr. Luis Guillermo Ibarra Ibarra", México

Diana Berenice Cortes-Montelongo
nuncio_j@uadec.edu.mx
Universidad Autónoma de Coahuila, México

María Ascención Tello-García
nuncio_j@uadec.edu.mx
Universidad Autónoma de Coahuila, México

José Luis Nuncio-Domínguez
nuncio_j@uadec.edu.mx
Universidad Autónoma de Coahuila. Saltillo, México

Investigación y Pensamiento Crítico
Universidad Católica Santa María La Antigua, Panamá
ISSN: 1812-3864
ISSN-e: 2644-4119
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 10, núm. 2, 2022
investigacion@usma.ac.pa

Recepción: 24 Agosto 2021
Aprobación: 23 Febrero 2022

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/

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

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: Introducción: Las enfermeras corren riesgos de sufrir estrés relacionado al trabajo, que genera problemas de retención y funcionamiento en el trabajo y el hogar. Existe un creciente interés del estrés en los profesionales relacionados con la atención sanitaria, el personal de enfermería no está exento de esta situación por lo cual, su salud es indispensable en la realización de sus actividades, ya que sin ella no puede realizar un trabajo adecuado. Objetivo General: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención en la ciudad de México. Metodología: Diseño descriptivo, transversal, muestra 115 profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de tercer nivel de atención, muestreo aleatorio estratificado. Instrumentos de medición: cedula de datos personales y laborales, Test de Estrés Laboral y Test de estrés de Hamilton. Resultados: promedio de edad fue 39.7 años (DE. 7.6 años) antigüedad laboral promedio 13.2 años (DE. 8.2 años), el test de Hamilton muestra que el 46.1% (f. 53) se encuentran sin estrés, en el test de estrés laboral modificado se muestra niveles de estrés medio en el 18.3% (f. 21) y estrés alto en el 10.4% (f. 47). Conclusiones: El personal de enfermería presentan bajo estrés laboral por lo que se incita a las autoridades de la institución a seguir con las estrategias de mejora continua donde se gestione la salud de sus trabajadores, de esta forma se puede garantizar la calidad de la atención a los usuarios

Palabras clave: Estrés laboral, Enfermería, Atención primaria a la salud, Administración hospitalaria..

Abstract: Introduction: Nurses are at risk of work-related stress, which generates retention and functioning problems at work and home. There is a growing interest in stress in professionals related to health care; nursing personnel is not exempt from this situation. Therefore, their health is essential in carrying out their activities, since without it, they cannot perform an adequate job. General Objective: To determine the level of work stress of the nursing staff and its association with sociodemographic variables of a tertiary care hospital in Mexico City. Methodology: Descriptive, cross-sectional design, sample 115 nursing professionals from a National Institute of tertiary care, stratified random sampling. Measuring instruments: personal and work data card, Work Stress Test, and

Hamilton stress test. Results: average age was 39.7 years (SD. 7.6 years) average working-age 13.2 years (SD. 8.2 years), the Hamilton test shows that 46.1% (f. 53) are without stress, in the stress test Modified work-related stress levels are shown in 18.3% (f. 21) and high stress in 10.4% (f. 47). Conclusions: The nursing personnel present under work stress. Therefore, authorities of the institution are encouraged to continue with the strategies of continuous improvement where the health of their workers is managed. In this way, the quality of care can be guaranteed—the users

Keywords: Work stress, Nursing, Primary health care, Hospital administration..

Introducción

El estrés laboral es definido como la relación de un individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar su entorno laboral (Griffiths, et al., 2004); para otros autores el estrés es el que se desencadena partiendo de una condición ambiental y las capacidades de la persona debido a una serie de elementos estresantes que representan el estímulo y estos pueden ser psicosociales y biogenéticos (Cortaza & Torres, 2014).

El estrés es considerado como "la enfermedad del siglo XX", la relación entre estrés y efectos psicosociales son representados por condiciones intralaborales y extralaborales de la persona que favorecen a su aparición (Osorio & Cárdenas, 2017).

El estrés laboral es un problema que aqueja a una gran cantidad de países, trae como consecuencia la presentación de enfermedades sobre todo gastrointestinales, circulatorias, así como alteraciones físicas, psicológicas y sociales. La organización internacional del trabajo (OIT) realiza una serie de medidas a favor de que disminuyan en el ámbito laboral las situaciones que causan estrés en el personal (OIT, 2013). Tomando en cuenta el liderazgo y la justicia en el trabajo, esta organización nos habla de crear un clima laboral armonioso donde se comunique la política y las estrategias a emplear; se eviten acciones de discriminación; se valore la comunicación informal entre directivos y trabajadores. Estos son algunos aspectos que fomentan la cultura, la prevención, la seguridad y la salud del trabajador (OIT, 2013).

El estrés laboral en los se encuentra en todas las profesiones y en enfermería no es la excepción, pues el estrés depende de la unidad y/o del servicio donde laboran y puede influir en el desarrollo del agotamiento; si el estrés laboral no se detecta a tiempo los efectos negativos afectan a los profesionales de enfermería y a las instituciones donde se trabaja, aumenta el ausentismo del personal y afecta la atención que brinda a los pacientes, aumentan los riesgos de cometer errores y disminuye la seguridad del paciente (Monsalve-Reyes, et al., 2018).

Todas las personas se enfrentan diariamente a eventos estresantes, sin embargo, la respuesta de cada individuo va de acuerdo con el ambiente que existe en la institución en la que trabaja. El personal de enfermería es uno de los grupos que se encuentran expuestos a una gran cantidad de estresores como la rotación de turnos, jornadas laborales demandantes, cantidad y tipo de asistencia que debe prestar a los pacientes, como también la antigüedad laboral y tipo de contrato con el que cuenta (Viejo. & González, 2013). El agotamiento profesional experimentado por los profesionales de la salud como la fatiga física y mental, las condiciones de trabajo y el contacto con los pacientes afectan la percepción de la calidad de vida personal (Castillo Ávila, et al., 2014).

El estrés laboral del personal de enfermería en numerosas ocasiones es causado por factores laborales como el tipo de contratación, los estímulos que reciben, el tiempo que tienen trabajando en la institución; cuando

se toma una decisión y no se considera poder ofrecer una respuesta adecuada; cuando no hay comunicación sobre situaciones del servicio; el tiempo es otro factor que influye significativamente para realizar todas las actividades y algunos aspectos demográficos como edad, estado civil y tener hijos influyen en la presencia del estrés laboral en este personal (Kupcewicz & Jóźwik 2020).

En la actualidad existe un creciente interés en el estudio del impacto del estrés en los profesionales relacionados con la atención sanitaria, el personal de enfermería no está exento de esta situación por lo cual, su salud es indispensable en la realización de sus actividades, ya que sin ella no puede realizar un trabajo adecuado. El estrés puede tener su origen dentro y fuera de su ámbito laboral, el cual se relaciona con aspectos psicosociales, cambios fisiológicos en su organismo, así como todos aquellos cambios en cuando realicen sus actividades (Aldrete Rodríguez, et al., 2017). Las enfermeras pueden presentar agotamiento emocional aunado a los bajos niveles de realización profesional que son predictores del estrés laboral y en unidades críticas como las de oncología, cuidados críticos y servicios de emergencias pueden considerarse de alto riesgo para presentar el desgaste profesional de los profesionales de enfermería (Cañadas-De la Fuente, et al., 2018).

Organizaciones como; la OMS, El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la OIT reconocen lo relevante del trabajo de enfermería e identifican las condiciones incorrectas del trabajo. Hay una serie de elementos que influyen para que dichas condiciones se presenten como son: aumento en la carga laboral, falta de recursos (humanos, materiales, financieros entre otros), y el aumento de las quejas que conllevan a los procesos judiciales (Castillo Ávila, et al., 2014).

En la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal inquietud para el personal de enfermería en su entorno laboral es el efecto agudo o crónico del estrés, en su ámbito laboral está la presencia continua del dolor y la muerte; en cada persona se puede manifestar de manera diferente con diversos síntomas como: ansiedad, depresión, náuseas, dolor de cabeza entre otros (Portero de la Cruz, Cebrino Cruz, & Vaquero Abellán, 2015).

El estrés en el trabajo ha sido notable en el mundo hispano en los últimos 20 años, porque es significativo el impacto que se observa en las organizaciones: en la productividad, la salud de los trabajadores y el clima organizacional. Varios autores señalan cuatro categorías de análisis conceptual del estrés: se observa como un contexto que desencadena una experiencia o vivencia; como la respuesta fisiológica o psicológica que percibe una persona ante elementos que le estresan; la percepción del individuo, mediante la cual se representan y afrontan experiencias donde se desencadena el estrés; y como proceso de retroalimentación que pone en realce la avenencia entre persona y entorno (Santana-Cárdenas, 2016).

Se presenta complejidad para estimar el estrés, hay varios investigadores que han fundamentado diversos modelos teóricos para detallarlo de forma objetiva. El Modelo Demanda-Control, Modelo vitamínico, Modelo de ajuste Persona-Entorno, Modelo OSI y Modelos holísticos de Nelson y Simmons (Aguado Martín, Bátiz Cano & Quintana Pérez, 2013).

El estrés laboral se asocia al síndrome de desgaste profesional, donde se presenta agotamiento emocional, despersonalización, disminución en el rendimiento y la productividad, actitudes negativas al ofrecer la atención de enfermería y por lo tanto desmotivación y mayor probabilidad a padecer enfermedades cardiovasculares u otros trastornos de salud (Portero de la Cruz, Cebrino Cruz, & Vaquero Abellán, 2015). El efecto agudo o crónico del estrés en el personal de enfermería es una de las mayores preocupaciones en un hospital, porque representan el grupo más numeroso que ofrece cuidado a los pacientes las 24 horas al día (Portero de la Cruz, Cebrino Cruz & Vaquero 2016).

El recurso humano de enfermería se desempeña en las áreas intrahospitalarias y extrahospitalarias o comunitarias en los diversos ámbitos laborales (asistencial, educación, administración, gestión e investigación). El cuidado representa su objeto de estudio por lo que se relaciona con el paciente, familia y/o comunidad y en la atención de enfermería que ofrece emplea tiempo, energía y emociones (Següel Palma, Valenzuela Süazo & Sanhueza Alvarado, 2015).

La relación profesional con el paciente necesita competencias, habilidades y actitudes por parte del profesional de la salud. Para las enfermeras/os se destacan fuentes de estrés como: las relacionadas con la organización del trabajo (falta de personal, demasiadas actividades, no tener el espacio adecuado para la atención del paciente entre otros); las del ámbito profesional (ambiente de dolor, afrontamiento sufrimiento, muerte entre otros), por lo que tener delimitadas las competencias de su rol profesional favorece a realizar su trabajo con más confianza y seguridad y por ende ofrecer una mejor atención en los cuidados de enfermería que recibe el paciente (García-Morán, & Gil-Lacruz, 2016).

Justificación

El estrés se presenta cuando las demandas del trabajo afectan o se exceden las capacidades, necesidades, o bien cuando el conocimiento de un trabajador o de un grupo no armonizan con el clima organizacional.

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (OIT, 2016).

En lo que respecta a la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial y el estrés se observan en diferente medida en los diversos países y regiones, la 4a Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, reveló que, aproximadamente cuarenta millones de personas en la Unión Europea presentaban estrés relacionado con el trabajo y en Europa, el estrés ocasionado por el trabajo representó entre un cincuenta y sesenta por ciento de días perdidos del total de días de trabajo. También se observó que el estrés era prevalente en el ámbito de la educación, salud, agricultura, caza, silvicultura y pesca con unos veintiocho puntos cinco por ciento (OIT, 2016).

En Colombia en la segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, la exposición a los riesgos psicosociales, ocupo el primer lugar y se observó un incremento del 43% entre el 2009 y 2012 manifestados como ansiedad y depresión (Gutiérrez Strauss, & Viloria-Doria, 2014). El profesional de enfermería se expone a estresores laborales que repercuten en su salud física y mental tanto en la atención primaria como en la atención especializada. Los factores más frecuentemente investigados son: el grado de satisfacción laboral y los turnos sobre todo el turno nocturno (Arrogante, 2016).

Las enfermeras que trabajan en los servicios de urgencias experimentan mayor ansiedad y estrés, las cargas de trabajo excesivas y las condiciones de trabajo insatisfactorias con tiempo insuficiente para desarrollar actividades del cuidado o la hostilidad de los pacientes que pueden agredir física y verbalmente al personal, pueden contribuir a las altas puntuaciones del agotamiento emocional, por lo que se le atribuye al agotamiento con un mayor ausentismo, abandono de empleos, una reducción de la calidad de la atención médica, aumento en los errores y un nivel reducido de la seguridad del paciente(Gómez-Urquiza, et al. 2017).

El fenómeno de la globalización y el avance tecnológico han evolucionado al mundo en la creación de nuevas formas de organización en el trabajo, diversas maneras de ofrecer el empleo y relaciones laborales. Esto representa oportunidades de incremento económico, sin embargo, puede traer como consecuencia mayores exigencias laborales, inseguridad laboral y despido de trabajadores. Toda la innovación tecnológica en los procesos laborales, hacen cada vez más complejo identificar la delimitación entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, aunado a ello la incompatibilidad de los roles de trabajo y la familia favorece a que se presente tensión en el trabajo y esto puede hacer que resulte complejo (OIT, 2016).

En el profesional de enfermería hay una serie de elementos que influyen en la presentación del estrés laboral, entre estos están: la realización de demasiadas actividades, la complejidad en la distribución de funciones de acuerdo a las categorías que ocupan, el clima organizacional entre otros; aunado a esto se debe tener en cuenta que el profesional de enfermería se caracteriza por tener más de un empleo con largas jornadas de trabajo que se distinguen por ser estresantes (Teixeira, 2016).

Durán Rodríguez y cols (2021) citan que el agotamiento físico de los profesionales de enfermería puede ocasionar riesgo en la salud del paciente y, por ende, influye en su seguridad, por lo que es necesario identificar los estresores que desembocan en el estrés laboral ya que los cuidados hacia los pacientes se encuentran encaminados a evitar complicaciones y a restablecer la salud de las personas que reciben el cuidado.

Caballol-Avedaño y cols. (2021) Sugieren que la incorporación de programas enfocados en la salud mental, certifican que las instituciones cuenten con los recursos para enfrentar las crisis y promover una comunicación constante entre los trabajadores y las instituciones de salud. Además, promover la aplicación y profundización de estas medidas preventivas del estrés laboral en la actual y futuras crisis sanitarias, en pro del bienestar laboral de los profesionales de enfermería en el mundo.

Por lo anteriormente mencionado el propósito del presente estudio fue identificar la prevalencia del estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención, en la ciudad de México.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención, en la ciudad de México?

Metodología

Instrumentos de medición

Para el presente estudio se utilizó los siguientes instrumentos: cedula de datos personales y laborales, el Test de Estrés Laboral (adaptado del cuestionario de problemas psicosomáticos) y el Test de estrés de Hamilton.

En primer lugar, presento el consentimiento informado por escrito, posteriormente se aplicó la cedula de datos personales y laborales (sexo, estado civil, número de hijos, cuenta con otro trabajo, categoría laboral y grado máximo de estudios).

Se aplicó el test de Estrés Laboral (Adaptado del cuestionario de problemas psicosomáticos), el cual permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés. Consta de 12 preguntas con opción de respuesta de escala tipo Likert donde las opciones de respuesta son: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = pocas veces, 4 = algunas veces, 5 = relativamente frecuente y 5 = muy frecuente. El nivel de resultados de la escala es la siguiente: 12-24 sin estrés (No existe síntoma alguno de estrés, tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento). 25-36 Estrés leve (se encuentra en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparse de ellos de manera preventiva). 37-48 Estrés medio (se hace conciencia de la situación en la que se encuentras y trata de ubicar qué se puede modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper el equilibrio entre lo laboral y lo personal). 49-60 Estrés alto (se encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para su salud). 60-72 Estrés grave (se debe de buscar ayuda de un profesional de la salud), se obtuvo un Alfa de Cronbach de .908.

El test de estrés de Hamilton consta de 20 preguntas abarcando diferentes estados físicos, psicológicos de la persona como son: dolores, malestares, energía, estado de ánimo, conciliación de sueño; las opciones de respuesta son: 1 = raramente, 2 = algunas veces, 3 = muchas veces y 4 = siempre. Las preguntas 5, 9, 13, 17 y 19 tienen la escala a la inversa: 4 = raramente, 3 = algunas veces, 2 = muchas veces y 1 = siempre. Una vez que se ha aplicado el test se suman los valores de cada respuesta y se estipula en qué nivel o porcentaje de estrés posee el individuo, considerando que la mayor puntuación es de 80 y a mayor puntuación, mayor será el nivel de estrés. Para identificar el nivel de estrés de Hamilton se utiliza de la siguiente manera: 20-34 sin estrés o ausente, 35-49 estrés leve o ligero, 50-64 estrés moderado y 65-80 estrés alto o severo. En el presente estudio se obtuvo un Alfa de Cronbach de .873.

El presente estudio fue aprobado por el departamento de investigación de la Facultad de Enfermería "Dr. Santiago Valdés Galindo" de la Universidad Autónoma de Coahuila. Esta sustentad en lo dispuesto en el

Reglamento en la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (Secretaria de Salud, 2014), en su título segundo en donde se habla de los Aspectos Éticos de la Investigación de los Seres Humanos (capitulo 1, artículo 13º, 16º, 21º, 22º) a fin de prevalecer el criterio de respeto a su dignidad y protección de sus derechos y bienestar de cada uno de los participantes como lo dice en el mismo capítulo artículo 13º. Se protegerá la privacidad del participante (capitulo 1, artículo 16º). Se solicitó el consentimiento informado por escrito (capitulo 1º, fracción I, VI, VIII) en donde se redacta justificación y objetivos de la investigación, aclaración a cualquier duda sobre los procedimientos y la confidencialidad del participante.

Los datos fueron procesados mediante el paquete estadístico para ciencias sociales IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS. versión 23) y Microsoft Office Excel 2019. Se obtuvo estadística descriptiva e inferencial para las variables de estudio, se realizó Chi2 de Pearson para identificar asociación entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas.

Resultados

El promedio de edad del profesional de enfermería es de 39.7 años (DE. 7.6 años) con un mínimo de 25 años y un máximo de 63 años, la antigüedad laboral promedio es de 13.23 años (DE. 8.2 años), con un mínimo de 2 y un máximo de 32 años, en cuanto al tiempo de traslado de su hogar al hospital es de 1.2 horas (DE. 0.64) con un mínimo de 30 minutos y un máximo de 3 horas.

La tabla 1 muestra las variables sociodemográficas y laborales de los profesionales de enfermería, mostrando que el 91.3% (f= 105) son de sexo femenino, 43.5% (f= 50) son casados(as), 37.4% (f= 43) no tienen hijos, en cuanto a los aspectos laborales, el 45.2% (f= 52) son del turno matutino, 29.6% (f= 34) verpertino y 25.2% (f= 29) nocturno, solo el 17.4% (f= 20) cuentan con otro trabajo, el 62.6% (f= 72) presentan la categoría laboral de enfermera general, seguido por enfermera especialista con 24.3% (f= 28) y el grado máximo de estudio fue licenciatura con el 56.5% (f= 65), el 25.2% (f= 29) cuentan con especialidad y tan solo el 5.2% (f= 6) son de nivel técnico en enfermería.

LA TABLA 1
Variables sociodemográficas y laborales del profesional de enfermería de un hospital de tercer nivel te atención

Variable	*f*	%	Variable	*f*	%
Sexo			**Estado Civil**		
Masculino	10	8.7	Soltero(a)	50	43.5
Femenino	105	91.3	Casado(a)	54	47.0
			Divorciado(a)	11	9.6
Turno			**Número de hijos**		
Matutino	52	45.2	0 hijos	43	37.4
Vespertino	34	29.6	1 hijo	26	22.6
Nocturno	29	25.2	2 hijos	34	29.6
Cuenta con otro trabajo			3 hijos	9	7.8
Si	20	17.4	4 hijos	2	1.7
No	95	82.6	6 hijos	1	.9
Categoría Laboral			**Grado Máximo de estudios**		
Auxiliar	2	1.7	Técnico	6	5.2
Enfermería General	72	62.6	Licenciatura	65	56.5
Enfermería Especialista	28	24.3	Especialidad	29	25.2
Jefatura de Servicio	13	11.3	Maestría	15	13.0
Total	**115**	**100.0**	**Total**	**115**	**100.0**

La tabla 2 muestra el nivel de estrés por turno, donde el 48.1% (f= 25) en el matutino y el 41.2% (f= 14) en el vespertino no presentan estrés, el turno nocturno presentó estrés leve en el 34.5% (f= 8); aunque el estrés alto se presenta en los tres turnos, el turno vespertino reportó el 14.7% (f= 5).

TABLA 2.
Nivel de estrés del personal de enfermería por turno de un hospital de tercer nivel de atención

Turno	Matutino		Vespertino		Nocturno	
Nivel de estrés	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
Sin estrés	**25**	**48.1**	**14**	**41.2**	8	27.6
Estrés leve	14	26.9	11	32.4	**10**	**34.5**
Estrés medio	9	17.3	4	11.8	8	27.6
Estrés alto	4	7.7	**5**	**14.7**	3	10.3
Total	52	100.0	34	100.0	29	100.0

Test de estrés laboral n= 115
f= frecuencia, %= Porcentaje

La tabla 3 muestra que los trabajadores presentan estrés ligero en el 52.9% (f= 17) turno vespertino y el 58.6% (f= 17) nocturno. El estrés de los profesionales de enfermería (tabla 4) del hospital de tercer nivel de atención se muestra que el 40.9% (f= 47) y el test de Hamilton muestra que el 46.1% (f= 53) se encuentran sin estrés, en el test de estrés laboral modificado se muestra niveles de estrés medio en el 18.3% (f= 21) y estrés alto en el 10.4% (f= 47), el estrés de enfermería según la escala de Hamilton los niveles de estrés medio fueron de 3.5% (f= 4) y estrés alto el 0.9% (f= 1).

TABLA 3
Nivel de estrés del personal de enfermería por turno de un hospital de tercer nivel de atención

Turno	Matutino		Vespertino		Nocturno	
Nivel de estrés	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
Sin estrés o ausente	28	53.8	15	44.1	10	34.5
estrés ligero	22	42.3	**18**	**52.9**	**17**	**58.6**
estrés moderado	2	3.8	0	.0	2	6.9
estrés alto	0	.0	1	2.9	0	.0
Total	52	100.0	34	100.0	29	100.0

Nota: *f*= frecuencia, %= Porcentaje. **Fuente:** Test estrés de Hamilton **n**= 115

TABLA 4
Nivel de estrés del personal de enfermería un hospital de tercer nivel de atención

	Test de estrés laboral		Test de estrés de Hamilton	
Nivel de estrés	*f*	*%*	*f*	*%*
Sin estrés	47	40.9	53	46.1
Estrés leve	35	30.4	57	49.6
Estrés medio	21	18.3	4	3.5
Estrés alto	12	10.4	1	.9
Total	115	100	115	100

Fuente: Test de estrés laboral Test estrés de Hamilton n= 115 Importar tabla No se encontró asociación entre el estrés laboral y las variables de sexo (x2=1,972 p=.578), edad (x2= 11,822 p=.460), estado civil (x2=9,122 p=.167), escolaridad (x2= 3,366 p=.948), y antigüedad laboral (x2= 8,330 p=.501) (tabla 5).

TABLA 5
Asociación del nivel de estrés laboral y variables sociodemográficas del personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención

Variable	Nivel de Estrés laboral								Total		*Chi²*	*P*
	Sin estrés		Estrés leve		Estrés medio		Estrés alto					
Sexo	*fr.*	*%*	*fr.*	*%*	*fr.*	*%*	*fr.*	*%*	*fr.*	*%*		
Masculino	4	8.5	3	8.6	3	14.3	0	0.0	10	8.7	1,972	.578
Femenino	43	91.5	32	91.4	18	85.7	12	100.0	105	91.3		
Edad												
20-29 años	5	10.6	3	8.6	1	4.8	0	0.0	9	7.8	11,822	.460
30-39 años	20	42.6	15	42.9	9	42.9	5	41.7	49	42.6		
40-49 años	19	40.4	16	45.7	7	33.3	4	33.3	46	40.0		
50-59 años	2	4.3	1	2.9	3	14.3	3	25.0	9	7.8		
60 años y más	1	2.1	0	0.0	1	4.8	0	0.0	2	1.7		
Estado Civil												
Soltero(a)	26	55.3	13	37.1	8	38.1	3	25.0	50	43.5	9,122	.167
Casado(a)	20	42.6	18	51.4	9	42.9	7	58.3	54	47.0		
Divorciado(a)	1	2.1	4	11.4	4	19.0	2	16.7	11	9.6		
Nivel de estudios												
Técnico	3	6.4	2	5.7	0	0.0	1	8.3	6	5.2	3,366	.948
Licenciatura	26	55.3	20	57.1	12	57.1	7	58.3	65	56.5		
Especialidad	10	21.3	9	25.7	7	33.3	3	25.0	29	25.2		
Maestría	8	17.0	4	11.4	2	9.5	1	8.3	15	13.0		
Antigüedad Laboral												
2 a 10 años	23	48.9	19	54.3	10	47.6	5	41.7	57	49.6	8,330	.501
11 a 20 años	17	36.2	13	37.1	7	33.3	2	16.7	39	33.9		
21 a 30 años	5	10.6	3	8.6	3	14.3	4	33.3	15	13.0		
31 años y más	2	4.3	0	0.0	1	4.8	1	8.3	4	3.5		

Test de Estrés laboral, Cedula de datos personales. N=115

Discusión

El interés sobre los profesionales de salud se encuentra en constante crecimiento debido a que el personal brinda atención con usuarios cada vez más exigentes, es por ello, que, una mala organización del trabajo puede generar estrés laboral sobre todo en el personal de enfermería. El promedio de edad del profesional de enfermería reportado en el presente estudio es de 39.7 años (DE. 7.6 años) con un mínimo de 25 años y un máximo de 63 años, el 91.3% (f= 105) son de sexo femenino, 43.5% (f= 50) son casados(as), 37.4% (f= 43) no tienen hijos, datos que se asemejan con lo reportado por Arias Gallegos y Muñoz del Carpio Toia (2016) en su estudio realizado en Arequipa, Perú, muestra que el rango de edad se encontró entre 23 a 68 años con una media de 39.19 años (DE. 11.74) 89.4% son mujeres, 61.7% casados(as), en América latina la situación sociocultural es muy similar en estos países y la situación laboral de los profesionales de enfermería no es la excepción.

El promedio de años de experiencia laboral reportado por Miranda-Lara y Cols. (2016) fue de 15 ± 9.1 años, datos similares al presente estudio con 13.23 años (DE. 8.2 años), con un mínimo de 1 y un máximo de 32 años, los profesionales de enfermería se encuentran en la vida promedio laboral y con esto se asegura el rendimiento laboral, sin embargo, las circunstancias psicosociales personales, la carga de trabajo y las condiciones laborales pueden generar condiciones laborales que ponen el peligro el bienestar laboral.

El estrés laboral es un fenómeno de agotamiento en las personas que ejercen una profesión, respecto al estrés de los profesionales de enfermería se muestran que las enfermeras(os) se encuentran sin estrés en su mayoría con el 46.1%, Blanca-Gutiérrez & Arias-Herrera, (2018) y Arias-Herrera y Cols. (2016) refieren que el personal de enfermería presenta bajos niveles de estrés, estas diferencias no pueden ser generalizados ya que las(os) enfermeras(os) en el presente estudio muestran estrés medio en el 18.3% y estrés alto en el 10.4%, datos que permiten identificar el desgate laboral de los profesionales de enfermería, sin embargo, Miranda-Lara y Cols. (2016) mencionan en su estudio que el estrés laboral de dos instituciones de salud se muestre elevada con el 33.8% y entre los indicadores que favorecen al estrés se encuentra el agotamiento emocional y la baja realización personal; es por ello que en las instituciones de salud sea identificado el estrés laboral en sus etapas iniciales para que generen acciones preventivas dentro de las instituciones de salud ya que el profesional de enfermería cuentan con una gran responsabilidad sobre el cuidado de las personas.

Miranda-Lara y Cols. (2016) no encontraron resultados significativos por sexo, estado civil y turno, respecto al presente estudio se encontró que el estrés laborar por turno de las(os) enfermeras(os) muestran tener estrés ligero en su mayoría en el turno vespertino (52.9%) y nocturno (58.6%), Díaz-Ibáñez, B., et al. (2015) mencionan que la tarea de cuidar el bienestar biopsicosocial de los seres humanos y la interacción constante el personal de enfermería debe salvaguardar su bienestar y autogestionar su propia salud, garantizando de esta forma una buena calidad de vida; se debe de considerar que el estrés laboral representa un problema de salud, que no solo afecta al personal de enfermería y su entorno familiar, sino también a la atención que se ofrece a los pacientes y al presentar estrés laboral se puede perder la sensibilidad con la que se brinda el cuidado.

González-González (2012) alude que el estrés ya forma parte de la vida diaria, que se asocia a los estados emocionales; el cansancio, el agotamiento físico y las situaciones de tensión que se enfrentan cotidianamente en el trabajo; dichas situaciones terminan en estados de nerviosismo y ansiedad para el trabajador. El estrés se considera una condición inherente al desgaste laboral de los trabajadores, que a su vez el deterioro repercute directamente en la salud de las(os) enfermeras(os). A su vez Avila, Llanos y Cols. (2014) señalan que la exposición alta de estrés, frecuentemente reconocen que el estado relacionado al factor de la muerte y que deben de realizar cuidados de enfermería resulta ser estresante al tener el contacto con los pacientes; por lo que se debe de tener en cuenta estos factores para que pueda ser analizados estos factores estresantes.

Salvagioni y Cols. (2017) declaran que las enfermedades cardiovasculares, el dolor musculoesquelético, los síntomas depresivos, la insatisfacción laboral y el ausentismo son efectos constantes del agotamiento laboral por lo que es importante que los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería se mantengan en bajos niveles.

En el presente estudio no se encontró diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas, datos similares a los de Muñoz, et al. (2018), por lo que se infiere que las variables sociodemográficas no aumentan el estrés laboral en los profesionales de enfermería encuestados. Sin embargo, Membrive-Jiménez, et al. (2020) señalan que los gerentes de enfermería líderes en los departamentos les ayudan al personal operativo a adoptar nuevas ideas y prácticas para la mejora de las unidades, además de gestionar y distribuir el trabajo dentro de los departamentos, se puede intuir que se mantienen los niveles de estrés del personal de enfermería en bajas puntuaciones gracias al buen trabajo de los mandos medios y superiores de enfermería del hospital de tercer nivel de atención. De acuerdo con Vargas-Cruz, et al. (2020), las estrategias para disminuir el estrés laboral son principalmente la psicoeducación y el apoyo social por compañeros de trabajo y supervisores.

Conclusiones

Según los resultados encontrados se concluye que el estrés de los profesionales de enfermería del hospital de tercer nivel de atención se muestra bajo para ambos instrumentos. Estos resultados incitan a las autoridades de la institución a seguir con las estrategias de mejora continua donde se gestione la salud de sus trabajadores.

Los aspectos de bienestar y salud laboral en los profesionales de enfermería como la salud física, aspectos psicosociales, emocionales y la calidad de vida profesional deben de ser considerados. Un gran número de estudios están encaminados a ver la importancia de prevenir los factores de riesgo, sería prudente pensar en las estrategias o en el diseñar esquemas de trabajo que busquen disminuir la prevalencia del estrés laboral en los profesionales de la salud, según la NOM-035- STPS-2018 (NOM, 2018) menciona que deben de ser identificados los factores de riesgo psicosocial y medir el entorno laboral y deben de realizar medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial además de favorecer el entorno organizacional.

El estrés laboral se debe de encontrar en las agendas de las instituciones de salud, ya que de esta manera se puede garantizar la calidad de la atención a los usuarios que cada vez se encuentran con grandes expectativas y mayores exigencias respecto a su atención sanitaria. El evitar el estrés en los profesionales de enfermería garantiza su bienestar personal y el bienestar de los que lo rodean, ya sea en su mismo trabajo o fuera de él. Los impactos individuales y sociales del estrés laboral se subrayan en la necesidad de intervenciones preventivas y la tipificación temprana de esta condición de salud en el ambiente laboral.

Agradecimientos

A todo el personal de enfermería del hospital de tercer nivel de atención que participaron en el presente estudio, a la Universidad Autónoma de Coahuila y la Facultad de enfermería “Dr. Santiago Valdés Galindo”

Referencias bibliográficas

Aguado Martín, J. I., Bátiz Cano, A. & Quintana Pérez, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Med. segur. trab. 2013; 59(231): 259-75. http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2013000200006

Aldrete Rodríguez, M.G., Navarro Meza, C., González Baltasar, R., León Cortés, S. G. & Hidalgo Santacruz, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2017; 18(1): 35-43.

Arias Gallegos, W. A. & Muñoz del Carpio Toia, A. (2016) Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de Salud Pública. 2016; 42(4): 559-575.

Arrogante, Ó. (2016). Estrategias de afrontamiento al estrés en Enfermería. Metas De Enfermería. 2016; 19(10):71-76.

Ávila, I. C., Llanos, N.T., Gómez, A. A., Tapias, K. C. & Castro, S.L. (2014) Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. 2014; 30(1): 34-43.

Blanca-Gutiérrez, J. J. & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería universitaria. 2018; 15(1): 30-44.

Caballol-Avendaño, F., Flores-Hoyos, A., Guerra-Cruz, J., Morales-Vizcarra, F., & Reynaldos-Grandón, K. L. () Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia COVID-19: una revisión sistemática. *Revista de Salud Pública, 26*(2), 48-59.

Cañadas-De la Fuente, G. A., Gómez-Urquiza, J. L., Ortega-Campos, E. M., Cañadas, G. R., Albendín-García, L. & De la Fuente-Solana, E. I. (2018) Prevalence of burnout syndrome in oncology nursing: A meta-analytic study. Psychooncology. 2018;27(5):1426-1433. doi:10.1002/pon.4632

Castillo Ávila, I. Y., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapia, K. & Licona Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte. 2014; 30(1): 34-43 [Fecha de consulta: 1 mayo 2019] Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf

Cortaza, L. & Torres M.D. (2014) Estrés Laboral de Enfermeros De Un Hospital de Veracruz. México. Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. 2014; 4(1):20-6. [Consultado 15 agosto 2019]. Disponible en: https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/.

Díaz-Ibáñez, B., Vásquez-Méndez, O. A., Martínez-Aragón, R., Clara-Santos, Y., Hernández-Arzola, L. I. (2015). El Síndrome de Burnout en Enfermería: Una Barrera para el Cuidado de Calidad. Revista Salud y Administración. 2015; 2(5), 51-54.

Durán Rodríguez, Reudis, Gamez Toirac, Yanine, Toirac Sánchez, Kelvin, Toirac Fuentes, Joselmi, & Toirac Terrero, Delvis. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN, 25*(2), 278-291. Epub 24 de marzo de 2021. Recuperado en 22 de febrero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&tlng=es.

García-Morán, M. C. & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. 2016; 19(1): 11-30 [Fecha de consulta: 1 mayo 2019] Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001

Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E. M. & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis. Crit Care Nurse. 2017;37(5):e1-e9. doi:10.4037/ccn2017508

González-González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas. Argumentos. 2012; 25(70): 171-192 [Fecha de consulta: 1 mayo 2019] Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59524971009

Griffiths, A., Leka, S., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.

Gutiérrez Strauss, A. M. & Viloria-Doria, J. C. (2014) Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Salud Uninorte. 2014; 30 (1): 5-7 [Fecha de consulta: 30 abril 2019] Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: McGraw-Hill; 2018.

Kupcewicz, E. & Jóźwik M. (2020). Role of Global Self-Esteem, Professional Burnout and Selected Socio-Demographic Variables in the Prediction of Polish Nurses' Quality of Life - A Cross-Sectional Study. Risk Manag Healthc Policy. 2020;13:671-684. Published 2020 Jun 26. doi:10.2147/RMHP.S252270

Membrive-Jiménez, M. J., Pradas-Hernández, L., Suleiman-Martos, N., Vargas-Román, K., Cañadas-De la Fuente, G. A., Gomez-Urquiza, J. L. & De la Fuente-Solana (2020) EI. Burnout in Nursing Managers: A Systematic Review and Meta-Analysis of Related Factors, Levels and Prevalence. Int J Environ Res Public Health. 2020;17(11):3983. Published 2020 Jun 4. doi:10.3390/ijerph17113983

Miranda-Lara, V. R., Monzalvo-Herrera, G., Hernández-Caballero, B. & Ocampo-Torres, M. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. Rev. enferm. Inst. Mex. Seguro Soc. 2016; 24(2): 115-122.

Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Aguayo, R. & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. BMC Fam Pract. 2018;19(1):59. Published 2018 May 10. doi:10.1186/s12875-018-0748-z

Muñoz, S. F, Ordoñez-Villota, J. N., Solarte-Moncayo, M. N., Valverde-Ceron, Y. C, Villarreal-Castro, S. & Zemanate-Perez, M. L. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. Rev. Méd. Risaralda, 2018, 24(1), 28-34.

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. DOF: 23/10/2018) [Fecha de consulta: 9 de octubre de 2019] disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Oficina Internacional del Trabajo (2013). La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo; 2013.

Organización Internacional del trabajo (2016). Estrés en el trabajo, un reto colectivo. 2016; 2. [internet] 2019 [citado 2019 Feb 05]; Disponible en https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

Osorio, J. E., Cárdenas Niño L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 2017; 13(1): 81-90 [consultado: 30 abril 2019] Disponible en http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006 ISSN 1794-9998

Polit, F. D & Tatano, B. C. (2018). Investigación en enfermería. Fundamentos para el uso de la evidencia en la práctica de la enfermería 9ª. ed. Barcelona: Lippincott Williams and Wilkins. Wolters Kluwer Health; 2018.

Portero de la Cruz, S., Cebrino Cruz, J. & Vaquero Abellán, M. (2015). Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015; 23(3): 543-52. DOI: 10.1590/0104-1169.0284.2586

Portero de la Cruz, S., Cebrino Cruz, J. & Vaquero Abellán, M. (2016) Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. Metas de Enfermería. 2016; 19(3), 27-32.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. & Andrade S. M. (2017) Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLoS One. 2017;12(10):e0185781. Published 2017 Oct 4. doi:10.1371/journal.pone.0185781

Santana-Cárdenas, S. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. Revista mexicana de trastornos alimentarios. 2016; 7(2), 135-143. https://dx.doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002

Secretaria de Salud (2014). DOF: 02/04/2014 DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (2014). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

Següel Palma, F., Valenzuela Süazo, S. & Sanhueza Alvarado, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Ciencia y enfermería. 2015; 21(2): 11-20. https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002

Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato E. C. da S., Pereira, S. S., Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). 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

Vargas-Cruz LD, Niño-Cardozo CL, Acosta-Maldonado YY. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. Rev. cienc. cuidad. 2017; 14(1): 111-131.

Viejo, S. & González, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales. European Scientific Journal. 2013; 9(12): 112-119.