



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA ENFERMERÍA**

**TEMA:**

“SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA, 2022”

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Erika Patricia Guano Quispe

**DIRECTORA DE TESIS:**

Lcda. Mercedes Del Carmen Flores Grijalva. MpH

IBARRA-ECUADOR

2022

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

### CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada “**SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA, 2022**” de autoría de Guano Quispe Erika Patricia para obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 2 días del mes de Agosto del 2022.

Atentamente.



.....

Lcda. Mercedes Del Carmen Flores Grijalva. MpH

C.C: 1001859394

**DIRECTORA DE TESIS**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**  
**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

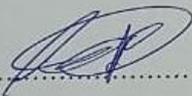
<b>DATOS DE CONTACTO</b>			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	0503706129		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Guano Quispe Erika Patricia		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Comunidad de Chambapongo bajo a 15km de la vía Salcedo - Ecuador		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:epguanoq@utn.edu.ec">epguanoq@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	(06)2930302	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0979006560
<b>DATOS DE LA OBRA</b>			
<b>TÍTULO:</b>	“Sobrecarga laboral en el personal de Enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022”		
<b>AUTOR (ES):</b>	Guano Quispe Erika Patricia		
<b>FECHA:</b>	02-08-2022		
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>			
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>		
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Enfermería		
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	Lcda. Mercedes del Carmen Flores Grijalva. MpH		

## 2. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de esta y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 02 días del mes de Agosto del 2022.

**LA AUTORA**



.....

Guano Quispe Erika Patricia

**C.I.:** 0503706129

# REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

**Guía:** FCCS-UTN

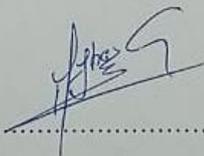
**Fecha:** Ibarra, 02 de agosto del 2022

**AUTORA GUANO QUISPE ERIKA PATRICIA** “Sobrecarga laboral en el personal de Enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022” /TRABAJO DE GRADO. Licenciada en Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, 02 de Agosto del 2022

**DIRECTORA:** Leda. Mercedes Del Carmen Flores Grijalva. MpH

El principal objetivo de la presente investigación fue, Determinar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022. Entre los objetivos específicos se encuentran: Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio. Conocer la percepción de la sobrecarga laboral que tiene el personal de Enfermería. Describir los factores de sobrecarga de trabajo en el personal de Enfermería en los servicios del Hospital Delfina Torres de Concha. Diseñar estrategias que ayuden a disminuir la sobrecarga laboral.

**Fecha:** Ibarra, 02 de Agosto del 2022.



.....  
Leda. Mercedes Del Carmen Flores Grijalva. MpH

**Directora**

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiarme y bendecirme todos los días de mi vida, quien con su amor y paciencia hizo que esto hoy sea posible, porque su bondad es infinita.

A mi madre María Quispe, mis abuelos Salvador Quispe y Leticia Caiza quienes desde niña me guiaron con sus buenos hábitos y valores convirtiéndome en una persona responsable, amable y humilde llena de sueños y metas que cumplir, siendo hoy su gran orgullo.

A mi hermano Nelson Calo por estar presente y haber compartido momentos llenos de alegrías, triunfos, tristezas, risas y derrotas, siempre fue un guerrero y se convirtió en un ángel más en el cielo que hoy nos cuida y protege todos los días.

Gracias a toda mi familia y amigos por estar presente en cada uno de mis logros, con sus consejos, oraciones y palabras de aliento durante todo este proceso.

*Erika Patricia Guano Quispe*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme salud y vida para seguir adelante con mis estudios, a mis padres, abuelos y demás familiares quienes me inculcaron buenos valores y me ayudaron a creer como un buen ser humano y me apoyaron en todo momento.

A mi tutora Lcda. Mercedes Flores Grijalva. Mph, quien supo compartir sus conocimientos y sabiduría, por tener la paciencia de guiarme en esta investigación en la elaboración de mi trabajo de titulación.

Por último, a la Universidad Técnica del Norte en especial a la Facultad Ciencias de la Salud, donde mi sueño se hizo realidad al pertenecer a la carrera de Enfermería, siendo esta una hermosa profesión.

*Erika Patricia Guano Quispe*

## INDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS .....	ii
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I.....	1
1. El problema de la investigación .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación de Problema.....	4
1.3. Justificación .....	5
CAPÍTULO II .....	8
2. Marco Teórico.....	8
2.1. Marco Referencial.....	8
2.2. Marco Contextual .....	11
2.3. Marco Conceptual.....	14
2.4. Marco Legal y Ético .....	19
CAPÍTULO III.....	31
3. Metodología de la investigación .....	31
3.1. Diseño de la investigación .....	31
3.2. Tipo de investigación.....	31
3.3. Localización y ubicación del estudio.....	32
3.4. Población .....	32
3.5. Matriz de operacionalización de variables.....	34
3.6. Métodos de recolección de información.....	42
3.7. Análisis de datos .....	42
CAPÍTULO IV.....	43
4. Resultados de la Investigación .....	43

CAPÍTULO V .....	52
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	52
5.1. Conclusiones .....	52
5.2. Recomendaciones .....	53
BIBLIOGRAFÍA .....	54
ANEXOS .....	60
Anexo 1. Consentimiento Informado .....	60
Anexo 2. Encuesta .....	62
Anexo 3. Autorización para la aplicación de encuestas al personal de Enfermería en el Hospital Delfina Torres de Concha .....	66
Anexo 4. Galería Fotográfica .....	67
Anexo 5. Aprobación del Abstract .....	69
Anexo 6. Análisis de URKUND .....	69
Anexo 7. Tríptico Estrategias para disminuir la sobrecarga laboral .....	71

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<b>Tabla 1.</b> Datos sociodemográficos de la población estudiada.....	43
<b>Tabla 2.</b> Percepción de las enfermeras sobre sobrecarga laboral.....	45
<b>Tabla 3.</b> Condiciones laborales. ....	46
<b>Tabla 4.</b> Causas de sobrecarga laboral en enfermería .....	48
<b>Tabla 5.</b> Estrés laboral.....	50

## RESUMEN

“SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA, 2022”

Autor: Erika Patricia Guano Quispe

Correo: [epguanoq@utn.edu.ec](mailto:epguanoq@utn.edu.ec)

La sobrecarga laboral es entendida como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. El objetivo de este estudio fue: Determinar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia. Metodología: Estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada una muestra de 166 profesionales de enfermería, para la recopilación de datos se empleó un cuestionario validado con anterioridad. Resultados: El grupo de edad que prevalece fue de 25-35 años, se autoidentifican mayoritariamente como mestizas, seguido de afroecuatorianos y negros; la mayoría son de sexo femenino, estado civil casados, con título de tercer nivel, la mayoría trabaja con nombramiento, con una experiencia laboral entre 2-5 años. La sobrecarga laboral que presenta el personal de enfermería de acuerdo a las condiciones laborales durante la pandemia del COVID-19 es del 45%. Las causas para la sobrecarga laboral de acuerdo a las enfermeras son por cansancio constante, estrés laboral, falta de insumos, cambios de servicio, esfuerzo y presión laboral siendo un factor que obstaculizó el desempeño de sus actividades. Conclusión: De acuerdo al análisis el personal de salud especialmente enfermería presento sobrecarga laboral ocasionalmente durante la pandemia del SARS-COV2.

**Palabras claves:** sobrecarga laboral, pandemia, personal de enfermería.

## ABSTRACT

“WORK OVERLOAD IN NURSING STAFF IN TIMES OF PANDEMIC AT DELFINA TORRES DE CONCHA HOSPITAL, 2022”

**Author:** Erika Patricia Guano Quispe

**Email:** [epguanoq@utn.edu.ec](mailto:epguanoq@utn.edu.ec)

Work overload is described as the sum of physical and mental demands placed on the employee throughout the course of the workday. The goal of this study was to ascertain the level of work overload experienced by nursing staff during pandemics. Methodology: Study with a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional approach. The population consisted of a sample of 166 nursing professionals, for data collection a previously validated questionnaire was used. Results: The prevailing age group was 25- 35 years old, self-identified mostly as mestizas, followed by Afro-Ecuadorians and blacks; the majority are female, married, with a tertiary degree, most work by appointment, with work experience between 2-5 years. The work overload presented by the nursing staff according to working conditions during the COVID-19 pandemic is 45%. According to nurses, the causes of work overload are recurring fatigue, stress at work, a lack of supplies, changes in service, effort, and work pressure, which interfered with their ability to perform their duties. Conclusion: The analysis shows that during the SARS-COV2 pandemic, health workers, particularly nurses, occasionally displayed work overload.

Keywords: work overload, pandemic, nursing staff

**TEMA:**

“SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN  
TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE  
CONCHA,2022”

# CAPÍTULO I

## 1. El problema de la investigación

### 1.1. Planteamiento del problema

Los profesionales de enfermería son la primera línea de atención en salud, realizan cuidado directo a los pacientes para brindarles un servicio de calidad, pero el exceso de carga laboral y problemas del hogar, incrementan el índice de ausentismo laboral cumpliendo un rol crucial en la mejora del acceso y de la calidad de la atención de salud. Un estudio muestra las inasistencias con un 50.6% por parte del personal, donde diferenció las causas, un 17.4% fue por el clima organizacional deficiente, sobrecarga de trabajo, transporte y problemas familiares, el 16.3% manifestó que las causas de las inasistencias se debieron a la enfermedad, faltas injustificadas el 12.4% y para las licencias arrojaron un 4.5% (1).

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 define la sobrecarga laboral como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Es decir, la sobrecarga de trabajo se presenta cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está capacitado durante espacios de tiempos extendidos (2).

La OMS, define estado mental como un estado de bienestar en el que el individuo comprende sus propias capacidades, siendo capaz de afrontar su estrés diario y trabajar de forma productiva. En este sentido es importante valorar al personal de salud como ser humano y crearle oportunidades para su desarrollo personal, repotenciando sus capacidades y brindándole una mejor calidad de vida en el trabajo, recibiendo apoyo de todo el sistema de salud (3).

En Perú los sistemas sanitarios que brindan atención de salud han presentado una gran demanda de pacientes cerca del 50% durante la emergencia sanitaria, lo cual ha ocasionado una sobrecarga laboral, cuentan con doce enfermeras por cada diez mil habitantes, provocando que el profesional de enfermería redoble esfuerzos para cubrir la demanda y satisfacer necesidades de pacientes y familiares contagiados por covid-19 (4).

En Chile, los datos hospitalarios muestran un puntaje promedio respecto a la calidad del ambiente laboral de 2,69, con un rango entre 2.2 y 3.1. Respecto de la carga de pacientes por enfermeras, las cifras son muy superiores a las observadas en países de Norteamérica y Europa. A modo de referencia, en un estudio realizado en nueve países de Europa, se reportaron dotaciones inferiores a 9 pacientes por enfermera en siete de dichos países, el país con peores dotaciones fue España, con un promedio de casi 13 pacientes por enfermera aproximan a un 65%, lo cual implica que un tercio del personal de enfermería no es profesional (5).

Rubén Gasco, manifiesta: El problema más álgido del sistema de salud es la falta de enfermeras, presentándose problemas de salud, por las arduas tareas que tienen que asumir y en las condiciones no apropiadas de trabajo. El recurso humano en salud y en especial el personal de enfermería, tiene un rol protagónico en la prestación del servicio de salud, sus funciones dentro del equipo de salud y su participación en áreas estratégicas, los convierte en elementos activos que aportan de forma significativa a la dinámica institucional (6).

La pandemia de COVID-19 ha permitido observar la condición vulnerable de los sistemas de salud, así como la carencia de profesionales de enfermería para afrontar la situación desde la primera línea de atención. Factores como equipos de protección individual idóneos e insuficientes, carecer de condiciones laborales dignas, protocolos acordes a los estándares internacionales, equipos multidisciplinarios

interdisciplinarios insuficientes, generan episodios de estrés que dificulta el ejercicio del profesional de enfermería (7).

El Hospital Sur Delfina Torres de Concha, es una institución de referencia en la provincia de Esmeraldas, que debido a la pandemia fue adaptado para brindar atención a pacientes diagnosticados con COVID 19. El personal de enfermería labora en los distintos servicios del hospital, pese a la escases de quipos de protección personal, sobrecarga laboral, conflictos, mala alimentación, cansancio, estrés laboral logran la estabilización de pacientes críticos, generando en el equipo de salud estrés e impotencia frente a esta nueva enfermedad del SARS-COV2.

## **1.2. Formulación de Problema**

¿Cuál es la sobrecarga laboral en el personal de Enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022?

### **1.3. Justificación**

Algunos profesionales debido a las diferentes actividades que realizan a diario están expuestos a experimentar una carga laboral elevada, específicamente, el personal de enfermería que labora en los distintos servicios que tiene el hospital; situación que se ha presentado porque existe mayor demanda de atención, reducción del personal, incremento de horas y de la prolongada estancia hospitalaria del paciente.

La presente investigación tiene como propósito identificar la sobrecarga del personal de enfermería que labora en los diferentes servicios del Hospital Delfina Torres de Concha, la relevancia de la investigación se centra porque se estudia una problemática que afecta directamente a los trabajadores del sistema de salud poniendo énfasis en el personal de enfermería, al evidenciar esta problemática se puede establecer estrategias que permitan mitigar este problema.

El aporte social del estudio de investigación se basa en la situación actual que está viviendo el mundo por la pandemia del COVID-19 que dejó varias secuelas y una serie de cambios para todos, principalmente en el profesional de enfermería, que presentan situaciones adversas caracterizadas por fatiga, somnolencia, sobrecarga laboral, turnos extensos de 24 horas, cambios de horarios y servicios, carga psicológica por el manejo de situaciones críticas, entre otros factores, provocando así la presencia de estrés y ansiedad laboral.

Los beneficiarios directos son los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Delfina Torres de Concha de Esmeraldas. El estudio tiene características que aseguren el cumplimiento de metas y objetivos planteados en la investigación, es un tema actual, oportuno y necesario ya que es necesario brindar apoyo al personal en el área de la salud, es factible porque cuenta con el apoyo de las autoridades de la institución, viable porque cuenta con los recursos bibliográficos, humanos para su desarrollo, y la colaboración del personal de enfermería que son los sujetos directos de este estudio.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar las características sociodemográficas de la población en estudio.
- Conocer la percepción de la sobrecarga laboral que tiene el personal de Enfermería.
- Describir los factores de sobrecarga de trabajo en el personal de Enfermería en los servicios del Hospital Delfina Torres de Concha.
- Diseñar estrategias que ayuden a disminuir la sobrecarga laboral.

### **1.3.3. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población en estudio?
- ¿Cuál es la sobrecarga laboral en el personal de enfermería?
- ¿Cuáles son los factores de sobrecarga de trabajo en el personal de Enfermería en los servicios del Hospital Delfina Torres de Concha?
- ¿Qué estrategias ayudan a disminuir la sobrecarga laboral?

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1. Marco Referencial**

##### **2.1.1. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud.**

**Luengo, C y Sanhueza, O; (2018).**

El objetivo de este estudio fue identificar las condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y la salud física y mental del profesional de enfermería. Los autores utilizaron como metodología la revisión sistematizada de la literatura de artículos originales de investigación cualitativa. Los autores indican que sus principales resultados son: sobrecarga laboral, carencia de insumos o mala calidad de estos, salarios insatisfactorios y número de profesionales de enfermería inadecuados a la demanda. Respecto a su relación con la calidad del cuidado: falta de tiempo para comunicarse con los pacientes, para educarlos, delegación del cuidado, improvisación e interrupción del cuidado. En cuanto a la salud física y mental del profesional de enfermería, se reportó: estrés, insatisfacción laboral y dolores corporales. Conclusiones: El profesional de enfermería presenta condiciones de trabajo adversas que pueden influir en la calidad del cuidado que otorga y en su propia salud (8).

##### **2.1.2. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia.**

**Leal, C; Díaz, J; Ruzafa, M y Ramos, A; (2021)**

El estrés laboral implica un conjunto de reacciones fisiológicas, cognitivas, emocionales y conductuales, que el individuo experimenta ante circunstancias que implican excesiva presión en un contexto laboral. Esta situación puede repercutir negativamente en el desempeño, la motivación, la satisfacción y el compromiso del trabajador, el objetivo del presente estudio fue analizar el estrés laboral entre

profesionales sanitarios de atención primaria (médicos/as y enfermeros/as) que trabajan en un Distrito de Salud del Ministerio de Salud Pública del Ecuador durante la emergencia sanitaria por COVID-19. El estudio es de tipo cuantitativo de corte transversal, se aplicó a una muestra no probabilística a conveniencia de 41 personas un cuestionario de variables sociodemográficas y el cuestionario de estrés laboral (JSS). Ambos tipos de profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral, siendo los médicos quienes obtienen las puntuaciones más altas y personas mayores a 30 años. Es indispensable profundizar en este tipo de análisis para obtener datos que permitan toma de decisiones acertadas que eviten pérdida de vidas, desgaste innecesario del personal sanitario y la disminución de su productividad (9).

### **2.1.3. Competencias clínicas y carga laboral en Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. Acosta, M y Maya, G; (2020).**

Objetivo de este estudio fue describir las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo adulto de algunas instituciones prestadoras de servicios de Salud. Los autores realizaron un estudio observacional de corte transversal. Se estudiaron seis unidades de cuidado intensivo adulto y se trabajó con 40 profesionales de enfermería. Diseñaron y validaron un instrumento mediante ronda de expertos en docencia e investigación, para evaluar las competencias clínicas de profesionales de enfermería. La carga laboral fue evaluada mediante el instrumento validado y adaptado al español, Nursing Activities Score. Resultados: Las competencias clínicas que los profesionales de enfermería realizan en menores porcentajes son: apoyo a familiares por al menos una hora 2,7%; comunicación con familiares 2,7%; centrando su atención en administración de medicación, excluidos fármacos vaso activos 89,2%; tareas administrativas rutinarias y de organización con dedicación de 2 horas en el turno, investigación, actualización de protocolos, tramitación de ingresos y altas. El promedio del Nursing Activities Score, auto diligenciado fue de 68 puntos y en el observacional de 53. La diferencia entre los promedios no fue estadísticamente significativa  $p > 0.078$ , lo que indica mayores niveles de sobrecarga percibidos por los profesionales, en escala de cien

puntos. Conclusión: La evaluación de las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería que labora en las Unidades de Cuidado Intensivo, favorecen la toma de decisiones y las prácticas de la disciplina, en beneficio de la calidad del cuidado de enfermería en unidades especializadas (10).

#### **2.1.4. Carga mental en enfermeros (as) que laboran en diferentes unidades de un hospital. Arias, K; Niño, C y Sanjuanelo, D; (2018).**

Arias manifiesta que la carga mental es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el trabajador a lo largo de su jornada laboral; si es alta y perdura en el tiempo, puede llegar a provocar cansancio en el personal. Esto genera un riesgo tanto para el enfermero como para los pacientes que están a su cargo. Objetivo: analizar la carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades en un Hospital de Bogotá, Colombia. Métodos: estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Para la recolección de información sociodemográfica y laboral a enfermeros asistenciales se aplicó un instrumento propuesto por los autores y la evaluación de tareas se realizó por medio del instrumento NASA-TLX. Resultados: las tareas que generan carga mental fueron: administración de medicamentos con un puntaje de 58,20 y labores administrativas con 54,90 puntos. Medicina Interna presentó carga mental grave con un puntaje de 68,15. El turno de la mañana presentó carga mental grave con puntaje de 69,61. Conclusiones: la dimensión más evaluada fue la exigencia en cuanto a tiempo. Las tareas que generan mayor carga mental son: administración de medicamentos, labores administrativas, educación al paciente y familia, análisis pruebas de laboratorio y atención de código azul (11).

#### **2.1.5. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalariodel equipo de volante según el modelo de demanda control apoyo. Carrillo, C; Ríos, M; Escudero, L y Martínez, M; (2018).**

Objetivo de este estudio fue analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el

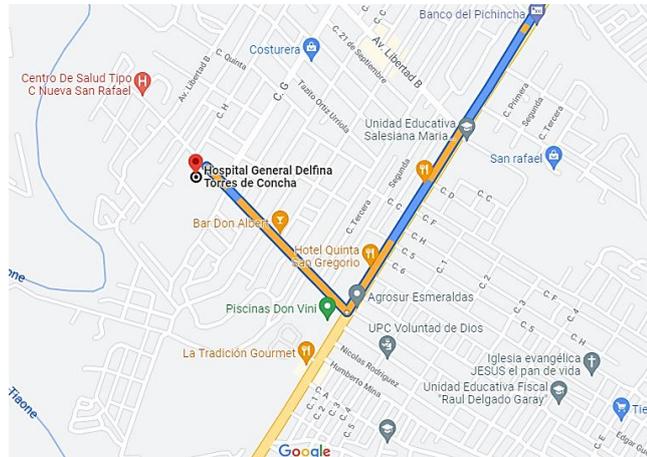
modelo demandas-control-apoyo de Karasek. Método: Realizaron un estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 38 profesionales de enfermería del equipo volante de un Hospital General Universitario. Instrumentos de evaluación: para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales, se empleó el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria. Resultados: La tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión de apoyo social de  $2,59\pm 0,47$ , para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de  $3,26\pm 0,47$ , y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de  $2,87\pm 0,40$ . El análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería (2,89 vs 2,49;  $p<0,05$ ). Ninguna de las tres dimensiones se mostró asociada a las variables socio-laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital. Conclusiones: Existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora sobre la que intervenir (12).

## **2.2. Marco Contextual**

### **2.2.1. Ubicación Geográfica**

El nuevo hospital Esmeraldas Sur “Delfina Torres de Concha” se encuentra ubicado en la Parroquia Simón Plata Torres, Av. Del Pacifico, entre las calles Av. El ejército y S/N; barrio la Inmaculada Concepción, sector San Rafael.

En esta unidad de salud de tercer nivel tiene responsabilidad sobre aproximadamente 617.85 habitantes de la Provincia de Esmeraldas, cuenta con 231 camas, 34.609 metros cuadrados de construcción y más de 50.000 metros cuadrados de terreno. Además, está dotada de moderno equipamiento con tecnología de punta (13).



**Fuente:** Google Maps

**Fecha de corte:** 06 de octubre 2021

### **2.2.2. Cartelera de Servicios**

El hospital Delfina Torres de Concha cuenta con los servicios de Cirugía General, Traumatología, Urología, Cirugía Vascular, Oftalmología, Cirugía Pediátrica, Ginecología, Pediatría, Medicina Interna, Psiquiatría, Psicología, Fisiatría, Gastroenterología, Cardiología, Dermatología, Hematología, Neurología, Clínica del VIH/SIDA, Odontología, Imagenología, Anestesiología, Neonatología y Diálisis.

En el servicio de apoyo diagnóstico y terapéutico se cuenta con la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Nutrición, Laboratorio, Rehabilitación, Farmacia, Admisiones, atención al usuario y Docencia e Investigación (14).

### **2.2.3. Talento Humano (15)**

El Hospital cuenta con el apoyo logístico de 740 profesionales de la salud, quienes laboran en este establecimiento de salud de segundo nivel de atención.

## **a) Unidad de Docencia e Investigación del Hospital Delfina Torres de Concha**

Responsable de docencia e investigación del Hospital Delfina Torres de Concha

## **b) Misión**

*“El Hospital Delfina Torres de Concha de la Ciudad de Esmeraldas, es una institución de servicios de salud de segundo nivel de atención, sin fines de lucro, que promueve condiciones de vida saludable a la población, con cuatro especialidades básicas y sub-especialidades de acuerdo con el perfil epidemiológico, que brinda atención de promoción, curación, y rehabilitación. Cuenta con una organización por servicios y procesos enfocada al usuario, que coordina con la red, cumpliendo y lineamientos del Sistema Nacional de Salud, con recurso humano preparado para atender con eficiencia oportuna y calidad.”*

## **c) Visión**

*“El Hospital Delfina Torres de Concha de Esmeraldas, en los próximos 4 años aspira ser una entidad de salud moderna con personal altamente capacitado y motivado, con alto grado de emprendimiento de sus funcionarios, con infraestructura física adecuada, equipamiento de tecnología de punta que garantiza las veinte y cuatro horas de atención medica integral de conformidad con el perfil epidemiológico del entorno. Atención oportuna con eficiencia, eficacia, calidez y calidad, con financiamiento del estado, trabajando en equipo bajo principios de solidaridad, que incumple la investigación científica, con gestión gerencial que responde a las necesidades de los usuarios externos e internos con la red de referencia oportuna y contra referencia”.*

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Sobrecarga Laboral**

La carga laboral refiere al conjunto de actividades por cumplir que involucran el estado físico y mental, los cuales coexisten y trabajan a la par, a fin de mostrar el rendimiento necesario para cumplir dicha actividad. El problema está cuando, por la carga laboral excesiva, una de ellas se ve afectada, causando descontrol en el empleado. En el caso de la salud física, la sobrecarga puede ocasionar dolores corporales, imposibilidad en la carga de peso, ente otros (16).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define calidad como: “Un alto nivel de excelencia profesional usando eficientemente los recursos con un mínimo de riesgos para el paciente, para lograr un alto grado de satisfacción por parte de este y produciendo un impacto final positivo en el sector salud” (17).

### **2.3.2. Tipos de Sobrecarga Laboral (18)**

- a) **Sobrecarga laboral cuantitativa.** - Aparece en situaciones en las que la presión temporal o un ritmo de trabajo acelerado dificultan el desempeño de una tarea.
- b) **Sobrecarga laboral cualitativa.** - Se produce en situaciones en las que las demandas mentales requeridas para realizar adecuadamente la tarea son muy complejas en función de los recursos disponibles del trabajador (conocimientos, habilidades y experiencia), y además su ejecución es percibida como excesivamente difícil.
- c) **Consecuencias de la Sobrecarga de Trabajo**
  - **Carga física:** conjunto de exigencias físicas a las que la enfermera se ve sometida durante su trabajo.

- **Carga mental:** exigencias de los procesos intelectuales necesarios para realizar correctamente una tarea.
- **Carga psicoafectiva:** carga más complicada de medir ya que son muchos los factores que la producen (sufrimiento de pacientes, agresiones, número excesivo de pacientes).

### **2.3.3. El estrés laboral en la profesión de Enfermería**

Para la OMS, “el estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

- Las características del trabajo que pueden producir estrés son las relacionadas con el puesto laboral, aquellas que supongan la realización de tareas monótonas, tareas desagradables o aversivas y la falta de variedad.
- La atención directa con pacientes hace que, en muchas ocasiones, éstos puedan ser también los culpables de estrés laboral, debido a la tensión incrementada por miedo a un error de medicación o por un exceso de demanda (19).

### **2.3.4. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en Enfermería**

El profesional en enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Estos pueden afectar negativamente su salud física y mental, así como la calidad del cuidado otorgado a los pacientes (20).

### **2.3.5. Síndrome de Burnout**

El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. El síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir (21).

### **2.3.6. Presentación clínica (22)**

Se identifican por 3 componentes:

- Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.
- Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
- Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

#### **a) La clínica del síndrome se esquematizó en cuatro niveles:**

- Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana.
- Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo.
- Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas.
- Extremo: aislamiento marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios

### **2.3.7. Los síntomas de este síndrome son muy similares a los asociados al estrés laboral.**

- Cambios en el estado de ánimo
- Desmotivación
- Agotamiento mental
- Sensibilidad a la crítica
- Falta de energía y menor rendimiento
- Afecciones del sistema locomotor
- Dolor y rigidez muscular
- Problemas gastrointestinales
- Problemas cardiovasculares
- Alteraciones en la piel
- Dolores de cabeza
- Mareos
- Alteraciones del apetito sexual
- Obesidad (23).

#### **2.3.8. Funciones y Teorías de Enfermería (24)**

Las funciones o roles de enfermería son aquellas acciones que se pueden desempeñar en el área laboral gracias al método científico, la formación de enfermeros/as. Por ende, se menciona las siguientes actividades.

- Formar parte del equipo multidisciplinario e intersectorial que participa en el cuidado integral de las personas, las familias y las comunidades.
- Cuidar la salud del individuo en forma personalizada, integral y continua, respetando sus valores, costumbres y creencias.
- Participar en la confección, análisis y discusión de la situación de salud de su población, detectando grupos vulnerables, factores de riesgo e implementando acciones tendentes a su disminución y/o eliminación.

- Ejecutar acciones que den solución a los problemas de salud, identificados en el Análisis de la Situación de Salud.
- Participar en los programas de vigilancia epidemiológica establecidos por el SNS.
- Ejecutar acciones comprendidas en los programas de salud que den solución a los problemas de su comunidad.
- Realizar y controlar el proceso de Atención de Enfermería, como método científico de la profesión.
- Registrar en la historia clínica toda la información disponible sobre los problemas identificados en los individuos, la familia y la comunidad.
- Valorar la información recogida para realizar acciones de enfermería, registrándolas en la HC.
- Evaluar las respuestas del individuo, la familia o la comunidad al tratamiento y los cuidados de enfermería, registrarlos en la HC.
- Ejecutar actividades de promoción y fomento de la salud a los individuos, la familia y la comunidad.
- Capacitar al individuo y la familia para que asuma conductas responsables en el cuidado de su salud.
- Actuar como asesor y consultor en materia de salud de los individuos, las familias y las comunidades.
- Ejecutar actividades de prevención y protección de las enfermedades a individuos, familias y comunidad.
- Ejecutar actividades de curación y cuidados paliativos al individuo

### **2.3.9. Modelo de Adaptación Callista Roy**

#### **a) Los cinco elementos esenciales**

Callista Roy crea cinco elementos esenciales, estos se refieren a:

- Paciente: Persona que recibe los cuidados enfermeros.
- Meta de enfermería: adaptarse al cambio.

- Salud: Considera como un proceso de adaptación en el mantenimiento de la integridad fisiológica, psicológica y social.
- Entorno: Promueven el desarrollo de capacidades y contribuyen al bienestar potenciando la salud integral.
- Dirección de las actividades enfermeras: Facilitan la adaptación (25).

#### **b) Los cuatros modos de adaptación**

- Modo Fisiológico y físico de adaptación: Esto es, las referidas a la circulación, temperatura corporal, oxígeno, líquidos orgánicos, sueño, actividad, alimentación y eliminación.
- Modo de adaptación del auto concepto: El yo del hombre debe responder también a los cambios del entorno.
- Modo de adaptación de función del rol: Cada persona cumple un papel distinto en la sociedad, según su situación: madre, niño, padre, enfermo, jubilado. Este papel cambia en ocasiones, como puede ser el caso de un hombre empleado que se jubila y debe adaptarse al nuevo papel que tiene.
- Modo de adaptación de la interdependencia: La autoimagen y el dominio del papel social de cada individuo interacciona con las personas de su entorno, ejerciendo y recibiendo influencias. Esto crea relaciones de interdependencia, que pueden ser modificadas por los cambios del entorno (26).

### **2.4. Marco Legal y Ético**

#### **2.4.1. Marco Legal**

##### **a) Constitución de la República del Ecuador (27)**

El presente documento menciona la constitución del estado, lo cual garantizará el derecho para todos en todas las instituciones de los diferentes niveles de salud y una atención integral e integrada en el sistema de salud.

*Según la Constitución de la República de Ecuador en la sección séptima decreta que la salud es un derecho para todos que garantiza el Estado donde existirá de acceso permanente e igualitario, que garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todas las instituciones de los diferentes niveles de salud. Además, promoverá la complementariedad con las medicinas ancestrales y alternativas.*

*Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.*

*El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.*

*Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas*

*privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.*

*Art. 363.- Garantizar la disponibilidad y acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces, regular su comercialización y promover la producción nacional y la utilización de medicamentos genéricos que respondan a las necesidades epidemiológicas de la población. En el acceso a medicamentos, los intereses de la salud pública prevalecerán sobre los económicos y comerciales.*

#### **b) Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud (28)**

La Ley Orgánica del Sistema de Salud, hace referencia al derecho, a la salud, su protección, autoridad sanitaria, sus competencias y responsabilidades, garantizar los derechos y deberes de las personas y del estado en relación con la salud:

#### ***CAPÍTULO I. Del derecho a la salud y su protección***

*Art. 1.- La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución Política de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioética.*

*Art. 2.- La salud es el complemento estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.*

***CAPÍTULO II. De la autoridad sanitaria, sus competencias y responsabilidades.***

*Art. 5. La autoridad sanitaria nacional creará los mecanismos regulatorios necesarios para que los recursos destinados a la salud provenientes del sector público, organismos no gubernamentales y de organismos internacionales, cuyo beneficiario sea el Estado o las instituciones del sector público, se orienten a la implementación, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos de conformidad con los requerimientos y las condiciones de salud de la población.*

***CAPÍTULO III. Derechos y deberes de las personas y del Estado en relación con la salud***

*Art. 7.- Toda persona, sin discriminación por motivo alguno, tiene con relación a la salud, los siguientes derechos:*

- a) *Acceso universal, equitativo, permanente, oportuno y de calidad a todas las acciones y servicios de salud;*
- b) *Acceso gratuito a los programas y acciones de salud pública, dando atención preferente en los servicios de salud públicos y privados, a los grupos vulnerables determinados en la Constitución Política de la República;*
- c) *Vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación;*
- d) *Respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad; a su cultura sus prácticas y usos culturales; así como a sus derechos sexuales y reproductivos;*
- e) *Ser oportunamente informada sobre las alternativas de tratamiento, productos y servicios en los procesos relacionados con su salud; así como en sus usos; efectos, costos y calidad; a recibir consejería y asesoría de personal capacitado antes y después de los procedimientos establecidos en los protocolos médicos, Los integrantes de los pueblos indígenas, de ser el caso serán informados en su lengua materna;*
- f) *Tener una historia clínica redactada en términos precisos, comprensibles y completos; así como la confidencialidad respecto a la información en ella contenida y a que se le entregue su epicrisis;*
- g) *Recibir, por parte del profesional de la salud responsable de su atención y facultado para prescribir, una receta que contenga obligatoriamente, en primer lugar, el nombre genérico del medicamento prescrito;*

**c) Plan de Desarrollo, Creación de Oportunidades 2021 - 2025 (29)**

*El plan de creación de oportunidades 2021-2025 recoge las esperanzas y sueños de millones de ecuatorianos de cada rincón de la patria. Es un documento que integra una visión conjunta y la organiza sobre cinco ejes: Económico, Social, Seguridad Integral, Transición Ecológica e Institucional. De esa forma, proponemos al Ecuador una hoja de ruta para crear oportunidades para todos y vivir en libertad.*

### ***Eje 1: Económico***

***Objetivo 1:*** Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

#### ***Políticas***

- *Crear oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres, personas LGBTI+.*

### ***Eje 2: Social***

***Objetivo 6:*** Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.

#### ***Políticas***

- *Mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud de manera integral, abarcando la prevención y promoción, enfatizando la atención a mujeres, niñez y*

*adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.*

- *Fortalecer los servicios de salud sexual y reproductiva de manera integral, inclusiva y de calidad.*

### **Metas**

- *Incrementar el porcentaje de nacidos vivos con asistencia de personal de salud del 97,4% al 98,5%.*
- *Reducir la tasa de mortalidad neonatal de 4,6 a 4,0 por cada 1.000 nacidos vivos.*
- *Incrementar la proporción de enfermeras que trabajan en los servicios de salud de 0,65 a 0,76 por cada médico.*

### **Eje 3: Seguridad Integral**

**Objetivo 9:** *Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos.*

#### **Políticas**

- *Fortalecer la protección interna, el mantenimiento y control de orden público, que permita prevenir y erradicar los delitos conexos y la violencia en todas sus formas, en convivencia con la ciudadanía en el territorio y áreas jurisdiccionales.*
- *Fortalecer la seguridad y protección del Sistema Nacional de Rehabilitación Social desde la prevención, disuasión, control, contención, y respuesta a eventos adversos en situaciones de crisis.*

## 2.4.2. Marco Ético

### a) Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (30)

La Declaración de Helsinki constituye principios generales, privacidad y sobre todo confidencialidad, el cual refiere a promover y velar por la salud, bienestar y derechos de los pacientes.

#### *Principios Generales*

- *La Asociación Médica Mundial ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos que sirvan para orientar a los médicos y a otras personas que realizan investigación médica en seres humanos. La investigación médica en seres humanos incluye la investigación del material humano o de información identificables.*
- *El propósito principal de la investigación médica en seres humanos es comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades y mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas (métodos, procedimientos y tratamientos). Incluso, las mejores intervenciones probadas deben ser evaluadas continuamente a través de la investigación para que sean seguras, eficaces, efectivas, accesibles y de calidad.*

### b) Declaración de Córdoba de la AMM sobre la Relación Médico–Paciente

*La Declaración de Córdoba de la AMM hace referencia a acerca de un modelo de relación médico – paciente que está basado en la confianza, respeto y honestidad.*

*La relación médico-paciente se engloba dentro de un modelo de relación humana que se remonta a los orígenes de la medicina. Representa un vínculo privilegiado entre un paciente y un médico, basado en la confianza. Es un espacio de creatividad donde se intercambia información, sentimientos, visiones, ayuda y apoyo.*

*En la actualidad, la relación médico-paciente esta frecuentemente amenazada por influencias tanto dentro como fuera de los sistemas de salud. En algunos países y sistemas de salud, estas influencias corren el riesgo de alejar a los médicos de sus pacientes y pueden dañarlos. Entre los desafíos que es probable que socaven la eficiencia terapéutica de la relación.*

*Instan a todos los agentes implicados en la relación médico-pacientes, (gobiernos y autoridades de salud, asociaciones médicas, médicos y pacientes) a defender, proteger y fortalecer esta relación médico-paciente, en base a una atención de alta calidad, como un patrimonio científico, sanitario, cultural y social.*

*Piden a los miembros constituyentes y a los médicos que defiendan este modelo de relación como núcleo fundamental de todo acto médico centrado en la persona, que defiendan la profesión médica y sus valores éticos, incluida la compasión, competencia, respeto mutuo y autonomía profesional y apoyar la atención centrada en el paciente (31).*

### **c) Código Deontológico del CIE para la Profesión de Enfermería (32)**

El Código Deontológico del CIE constituye que el respeto, los derechos de los seres humanos, la vida, la cultura y la dignidad son deberes de toda una profesional de enfermería

#### ***La Enfermera y las personas***

- *Al dispensar os cuidados, la enfermera promoverá un entorno en el que se respeten los derechos humanos, valores, costumbres y creencias espirituales de la persona, la familia y la comunidad.*
- *La enfermera se cerciorará de que la persona reciba información precisa, suficiente y oportuna, de manera culturalmente adecuada, en la cual fundamentalmente el consentimiento de los cuidados y el tratamiento correspondiente.*
- *La enfermera demostrará valores profesionales tales como el respeto, la disponibilidad, la compasión, la confianza y la integridad.*

#### ***La Enfermera y la práctica***

- *La enfermera juzgará la competencia de las personas al aceptar y delegar responsabilidades.*

- *La enfermera tratará de fomentar y mantener una cultura de la práctica profesional que favorezca el comportamiento ético y el diálogo abierto.*

### ***La Enfermera y la profesión***

- *La enfermera contribuirá a crear un entorno ético de la organización y se opondrá a las prácticas y a los contextos no éticos.*

### ***La Enfermera y sus compañeros de trabajo***

- *La enfermera mantendrá una relación respetuosa de cooperación con las personas con las que trabaje en la enfermería y en otros sectores, con la disposición de:*
- *La enfermera adoptará las medidas adecuadas para preservar a las personas, familias y comunidades cuando un compañero u otra persona pongan en peligro su salud.*
- *La enfermera actuará adecuadamente para prestar apoyo y orientar a las personas con las que trabaja, para fortalecer el comportamiento ético.*
- *Es inherente a la Enfermería el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos culturales, el derecho a la vida y a la libre elección, a la dignidad y a ser tratado con respeto.*
- *Los cuidados de enfermería respetan y no discriminan según consideraciones de edad, color, credo, cultura, discapacidad*

*o enfermedad, género, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, raza o condición social.*

- *Las enfermeras prestan servicios de salud a la persona, la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los de otros grupos relacionados).*

## CAPÍTULO III

### 3. Metodología de la investigación

#### 3.1. Diseño de la investigación

La investigación tiene un diseño cuantitativo, no experimental

- **Cuantitativo:** El enfoque cuantitativo es para comprobar la hipótesis, el cual usa la recolección de datos con el fin de comprobar la medición numérica y el análisis estadístico. Las variables del estudio sobrecarga laboral son cuantitativas porque van a ser verificadas o medibles a través de tablas estadísticas (33).
- **No Experimental:** La investigación no experimental se trata de observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Es decir, se realizarán sin la manipulación deliberada de las variables en los cuales simplemente se observarán los fenómenos en su ámbito natural, para realizar el respectivo análisis de resultados (34).

#### 3.2. Tipo de investigación

Estudio de tipo descriptivo, Observacional y Transversal:

- **Descriptivo:** Implica observar las situaciones predominantes donde se dará una descripción exacta de las variables y la relación entre dos o más sin influir en el comportamiento de un sujeto, dentro de las actividades que realizan las enfermeras se tomaren en cuenta también las intervenciones que utilizan para

brindar cuidados a los pacientes y la sobre carga que mantienen dentro de su trabajo. De tal manera que busca especificar propiedades y características importantes de las variables que se analice.

- **Observacional:** Es un estudio concreto porque define un carácter estadístico o demográfico, es decir la labor del investigador se limita a la medición de variables que presta en el estudio, en este caso se medirá variables relacionadas a altas jornadas de trabajo
- **Transversal:** Recogen información en un solo momento, es decir un tiempo determinado. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (35).

### **3.3. Localización y ubicación del estudio**

El estudio se realizará en el Hospital Delfina Torres de Concha del Cantón Esmeraldas, se encuentra ubicado en la Parroquia Simón Plata Torres, Av. Del Pacifico, entre las calles Av. El ejército y S/N; barrio la Inmaculada Concepción, sector San Rafael.

### **3.4. Población**

#### **3.4.1. Universo**

La población determinada para la investigación corresponde a 240 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Delfina Torres de Concha 2022.

#### **3.4.2. Muestra**

Se realizó el cálculo de muestreo debido al tamaño de la población y por la factibilidad del estudio con un total de 166 enfermeras, por esta razón se trabajará con la totalidad del universo, el cual se seleccionó a los diferentes servicios del Hospital Delfina Torres de Concha.

#### **3.4.3. Criterios de inclusión**

Los profesionales de enfermería que se encuentran cumpliendo con sus funciones laborales en los diferentes servicios del Hospital Delfina Torres de Concha con previo consentimiento informado, quienes formar parte de la presente investigación y el llenado voluntario anónimo y confidencial.

#### **3.4.4. Criterios de exclusión**

- El profesional de enfermería que por cumplir con sus actividades laborales no se pueda aplicar la encuesta.
- Profesionales de enfermería que no desean colaborar para el trabajo de la presente investigación y que pertenezca a la población de estudio.

### 3.5. Matriz de operacionalización de variables

**Objetivo 1:** Determinar las características sociodemográficas de la población de estudio.

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Tipo de Variable	Escala	Pregunta	Instrumento
Características sociodemográficas	Son las características biológicas, socioeconómicas, culturales que están presentes en la población (36).	Edad	Número de años cumplidos	Cualitativa, Discreta Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 25 a 35 años</li> <li>• De 36 a 45 años</li> <li>• De 46 a 55 años</li> <li>• <math>\geq</math> 65 años</li> </ul>	¿Cuál es su edad?	Cuestionario
		Sexo	Identificación de género	Cuantitativa, Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masculino</li> <li>• Femenino</li> </ul>	¿Con qué género se identifica?	Cuestionario
		Etnia	Grupo étnico	Cualitativa, Nominal, Dicotómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negro(a)</li> <li>• Blanco(a)</li> <li>• Mestizo(a)</li> <li>• Afro-ecuatoriano(a)</li> </ul>	¿Cómo se autoidentifica?	Cuestionario
		Estado civil	Estado civil	Cualitativa, Nominal Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión libre</li> <li>• Soltero/a</li> <li>• Casado/a</li> <li>• Divorciado/</li> <li>• Viudo/a</li> </ul>	¿Cuál es su estado civil?	Cuestionario

		Instrucción académica	Nivel de educación	Cualitativa, Ordinal, Polinómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercer nivel</li> <li>• Maestría</li> </ul>	¿Cuál es su nivel de escolaridad?	Cuestionario
		Ocupación laboral	Ocupación laboral en la institución	Cualitativa, Ordinal, Polinómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombramiento</li> <li>• Contrato ocasional</li> </ul>	¿Qué tipo de contrato tiene en la institución?	Cuestionario
		Experiencia laboral	Experiencia laboral	Cualitativa, Ordinal, Polinómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 2 a 5 años</li> <li>• De 6 a 10 años</li> <li>• Más de 10 años</li> </ul>	¿Qué tiempo labora en la institución?	Cuestionario

**Objetivo 2:** Conocer la percepción de la sobrecarga que tiene el personal de Enfermería.

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Tipo de Variable	Escala	Pregunta	Instrumento
Sobrecarga laboral	Es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral (37).	Carga de trabajo	Sobrecarga laboral	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Frecuentemente</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• Raramente</li> <li>• Nunca</li> </ul>	¿Existe carga laboral en su trabajo?	Encuesta
			Turno que realiza habitualmente	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mañana</li> <li>• Tarde</li> <li>• Rotativos</li> </ul>	¿En qué turno trabaja?	
			Tiempo de jornada laboral	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 6 horas</li> <li>• De 8 horas</li> <li>• De 12 horas</li> <li>• Más de 12 horas</li> </ul>	¿Cuántas horas trabaja durante su jornada laboral?	
			Asignación de pacientes por turnos	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De 5 a 8</li> <li>• De 9 a 12</li> <li>• De 13 a 15</li> <li>• Más de 15</li> </ul>	¿Cuántos pacientes le asignan por turno?	

			Funciones administrativas	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Frecuentemente</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• Nunca</li> </ul>	¿Cumple con las funciones administrativas?	
			Tareas que nos son propias del servicio	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	¿Usted realiza otras actividades que no son de enfermería?	

**Objetivo 3:** Describir los factores de sobrecarga de trabajo en el personal de Enfermería en los servicios del Hospital Delfina Torres de Concha.

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tipo de Variable</b>	<b>Escala</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Instrumento</b>
Factores de sobrecarga laboral	Es el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción” (38).	Condiciones de trabajo	Relación laboral con equipo de trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bueno</li> <li>• Excelente</li> <li>• Malo</li> <li>• Regular</li> </ul>	¿Cómo es su relación con su equipo de trabajo?	Encuesta
			Distribución del personal	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Nunca</li> <li>• Siempre</li> </ul>	¿Cree usted que existe mala distribución del personal?	
			Satisfacción del trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algo de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Desacuerdo</li> </ul>	¿Está de acuerdo con su trabajo?	

			Conformidad con el trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> <li>• No</li> </ul>	¿Ha pensado cambiar el lugar de trabajo?	
			Enfermedad laboral	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio constante</li> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Malestar general</li> <li>• Presión arterial</li> </ul>	¿Ha presentado algún tipo de enfermedad con relación a su trabajo?	
			Signos de estrés	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• Cefalea</li> <li>• Depresión</li> <li>• Falta de energía o concentración</li> </ul>	¿Ha presentado signos de estrés en su ámbito laboral?	

			Condiciones de trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuentemente</li> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Nunca</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• Raramente</li> </ul>	¿Las actividades que realiza implican demasiado esfuerzo?	
			Dificultades en el trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación inadecuada</li> <li>• Demanda de pacientes</li> <li>• Escasos de insumos</li> <li>• Estrés laboral</li> <li>• Mala caligrafía en indicaciones</li> </ul>	¿Qué tipo de dificultad ha presentado o presenta en el trabajo?	

					s medicas		
			Exigencia de trabajo	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Nunca</li> <li>• Siempre</li> </ul>	¿Siente falta de concentración con las exigencias de cada tarea?	
			Cansancio laboral	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuentemente</li> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Nunca</li> <li>• Ocasionalmente</li> <li>• Raramente</li> </ul>	¿Siente mucha presión o cansancio en su trabajo?	
			Responsabilidad laboral	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Nunca</li> <li>• Siempre</li> </ul>	¿Su trabajo le implica demasiada responsabilidad?	

### **3.6. Métodos de recolección de información**

#### **3.6.1. Técnica**

**Encuesta:** La técnica más utilizada en las investigaciones, ya que permite obtener información clara y precisa de los sujetos de manera rápida y eficaz, proporcionado por ellos mismo, opiniones, actitudes o sugerencias (39).

#### **3.6.2. Instrumento**

**Cuestionario:** es un instrumento que permite realizar la recopilación de información, a través de la elaboración de un conjunto de preguntas respecto a las variables a cuantificar, para este estudio se utilizó un instrumento de creación propia, que fue validado por juicio de expertos, se tomó como referencia el instrumento de estrés laboral para médicos en el que consta categorías de sobrecarga de trabajo, apoyo institucional (40).

### **3.7. Análisis de datos**

Una vez recopilada la información, se diseñará la base de información en el programa estadístico Microsoft Office Excel, para analizar los datos a través de la estadística descriptiva básica, con frecuencias y porcentajes, lo que facilitará el análisis de los resultados.

## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados de la Investigación

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de la población estudiada

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Edad</b>		
De 25 a 35 años	64	<b>43%</b>
De 36 a 45 años	72	39%
De 46 a 55	28	17%
≥ 65 años	2	1%
<b>Sexo</b>		
Femenino	153	<b>92%</b>
Masculino	13	8%
<b>Estado civil</b>		
Casado (a)	48	29%
Divorciado (a)	17	10%
Soltero (a)	70	<b>42%</b>
Unión libre	28	17%
Viudo (a)	3	2%
<b>Autoidentificación étnica</b>		
Afroecuatoriano (a)	41	25%
Mestizo (a)	93	<b>56%</b>
Mulato (a)	2	1%
Negro (a)	30	18%
<b>Experiencia laboral</b>		
De 2 a 5 años	77	<b>46%</b>
De 6 a 10 años	54	33%
Más de 10 años	35	21%
<b>Nivel de instrucción académica</b>		
Maestría	23	14%
Tercer nivel	143	<b>86%</b>
<b>Ocupación Laboral</b>		
Nombramiento	48	<b>76%</b>
Contrato Ocasional	17	<b>24%</b>

El 39% de las enfermeras se encuentran entre los 25-35 años, el 92% son de sexo femenino, con relación al estado civil, el 42% indican mantener una relación estable

(casados, unión libre), la mayoría (56%), se auto identifican como mestizos, y el 25% son afroecuatorianos; se puede observar que las profesionales de enfermería del hospital, son jóvenes adultas, la profesión de enfermería sigue siendo mayoritariamente de preferencia para mujeres, y aunque en Esmeraldas se asienta poblaciones afrodescendientes, el 43% se auto identifica como afrodescendientes o negros. En relación a las características profesionales de las enfermeras, la mayoría tiene experiencia laboral (45%) entre 2-5 años, el 21% indicó que su experiencia es superior a los 10 años, la mayoría (86%), tienen título de tercer nivel, únicamente el 14% tienen título de cuarto nivel, la mayor parte del personal de enfermería labora en el hospital con nombramiento 76%.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el año 2010, la población en la provincia de Esmeraldas esta predominada por el (51%) con el género femenino, seguido con el (37,8%) el estado civil unión libre, el (44,7 %) se autoidentificaron como mestizos y el (43,9%) como afroecuatorianos, los siguientes datos presentan similitud con el estudio realizado (41).

De acuerdo a los resultados obtenidos predomino el género femenino como es característico de la profesión de enfermería, de unión libre y se autoidentifican mestizos, con respecto a su educación profesional una gran parte posee el título de tercer nivel debido a la falta de tiempo y recursos económicos para poder obtener una maestría.

**Tabla 2.** Percepción de las enfermeras sobre sobrecarga laboral.

<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy frecuentemente	43	26%
Frecuentemente	40	24%
Ocasionalmente	76	<b>46%</b>
Nunca	7	4%

Al analizar la carga laboral en la presente investigación, se observó que la mayoría del profesional de enfermería presento sobrecarga laboral ocasionalmente con un (46%).

Según un estudio realizado en Perú 2021, se asume que un alto nivel de carga de trabajo en el personal de salud de primera línea, es fuente de estrés y un riesgo psicosocial que puede generar un impacto negativo en su salud y en su labor. Además, considerando que las reacciones psicológicas ante situaciones de estrés intenso como la que surge a causa de la pandemia implican sentir miedo, ira, tristeza, resumida en la preocupación por el contagio del virus, es que surge la necesidad de estudiar los factores que se asocian con la salud mental de los trabajadores sanitarios (42).

Debido a la aparición de la nueva enfermedad como fue el COVID-19 la cual produjo que el personal de enfermería trabaje largas jornadas al cuidado de pacientes contagiados, sin la debida protección por la escasez de material poniendo así en riesgo su propia vida, estos fueron factores que desencadeno el estrés laboral y el miedo a contagiarse ellos y por ende a su familia.

**Tabla 3.**Condiciones laborales.

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Turnos de trabajo</b>		
Mañana	24	14%
Tarde	2	1%
Rotativos	140	<b>84%</b>
<b>N° de horas por turno</b>		
Turnos de 6 horas	17	10%
Turnos de 8 horas	14	8%
Turnos de 12 horas	77	<b>46%</b>
Más de 12 horas	58	35%
<b>N° de pacientes asignado por turno</b>		
De 5 a 8	33	20%
De 9 a 12	33	20%
De 13 a 15	39	23%
Más de 15	61	<b>37%</b>
<b>Realiza funciones administrativas</b>		
Muy frecuente	36	22%
Frecuentemente	46	28%
Ocasionalmente	67	<b>40%</b>
Nunca	17	10%
<b>Actividades que no son de enfermería.</b>		
Siempre	36	22%
A veces	78	<b>47%</b>
Nunca	52	31%

Las condiciones laborales con respecto a los turnos rotativos son el (84%), en horarios de 12 horas (46%) más de 12 horas el 35%, trabajan con más de 15 pacientes por turno (37%), ocasionalmente realizan funciones administrativas con el 40% y realizaron a veces actividades que no son propias de enfermería el 47%.

Según la OMS, se necesitan alrededor de 23 médicos, enfermeras y parteras cada 10.000 habitantes para brindar servicios esenciales de salud a la población. En las Américas, alrededor del 70% de los países cuentan con los profesionales necesarios, y en algunos casos los superan, pero enfrentan desafíos en su distribución y formación (43).

Esto quiere decir, que entre 2000 y 2019 el Ecuador ha registrado un incremento de 20.901 enfermeras y 5.535 auxiliares de Enfermería, de acuerdo a los indicadores del INEC, pero pese a esto Ecuador todavía no alcanza el número de profesionales de Enfermería recomendado por la OMS, que es de 23 a 35 enfermeras por cada 10.000 habitantes (44).

Con respecto a las condiciones laborales del personal de enfermería se evidencio las extensas jornadas laborales, pese a que el Ministerio de Salud Pública indica que cada enfermera debe hacerse cargo de 8 pacientes esto es imposible de cumplir por la falta de personal dentro del hospital debido a la escasez el personal de enfermería se ha visto en la obligación de realizar tareas que no son propias de enfermería para poder brindar una atención de calidad a los usuarios.

**Tabla 4.** Causas de sobrecarga laboral en enfermería

<b>Relación con equipo de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	94	<b>57%</b>
Excelente	41	25%
Malo	1	1%
Regular	30	18%

<b>Mala distribución del personal en servicios</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	79	<b>48%</b>
Casi nunca	19	11%
Casi siempre	23	14%
Nunca	14	8%
Siempre		19%

<b>Está de acuerdo con su trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algo de acuerdo	44	27%
De acuerdo	119	<b>72%</b>
Desacuerdo	3	2%

<b>Piensa cambiar de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No	133	<b>80%</b>
Si	33	20%

<b>Enfermedad en su trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Cansancio constante	71	<b>42%</b>
Irritabilidad	13	8%
Malestar general	59	36%
Presión alta	23	14%

Las causas de la sobrecarga laboral en enfermería reflejaron una buena relación en el equipo de trabajo (57%), existe mala distribución del personal en los servicios (48%), y el 72% están conformes con su trabajo dentro del hospital, el 80% no piensan dejar el trabajo y el (42%) presenta cansancio laboral.

El Consejo Internacional de Enfermeras (ICN) refiere que el aumento de la carga de trabajo, el agotamiento físico, y la escasez de los equipos de protección personal, aumenta el riesgo de infección por coronavirus, por ello, las complicadas decisiones

éticas en lo que respecta a la priorización de la atención en la salud, han provocado graves tensiones psicológicas en los trabajadores de la salud (45).

La sobrecarga laboral durante la pandemia tuvo más relevancia en los profesionales de salud, debido a todo el trabajo y esfuerzo que realizaron, es por ello que muchos desarrollaron síntomas como el cansancio, dolor de cabeza, malestar general, esto produjo una falta de concentración al momento de realizar sus actividades dentro del hospital, exigiéndoles así tener una mayor responsabilidad al momento de brindar el cuidado a los pacientes.

**Tabla 5.** Estrés laboral

<b>Signos de estrés laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Cansancio	76	39%
Cefalea	65	<b>46%</b>
Depresión	20	12%
Falta de concentración	5	3%
<b>Realiza demasiado esfuerzo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Frecuentemente	52	<b>31%</b>
Muy frecuente	24	14%
Nunca	20	12%
Ocasionalmente	44	27%
Raramente	26	16%
<b>Dificultad en el trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Comunicación inadecuada	8	5%
Demanda de pacientes	24	14%
Escases de insumos	70	<b>42%</b>
Estrés laboral	59	36%
Mala caligrafía en indicaciones medicas	5	3%
<b>Falta de concentración en las actividades</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	58	<b>35%</b>
Casi nunca	53	32%
Casi siempre	3	2%
Nunca	51	30%
Siempre	1	1%
<b>Presión o cansancio en su trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Frecuentemente	41	25%
Muy frecuente	15	9%
Nunca	14	8%
Ocasionalmente	59	<b>36%</b>
Raramente	37	22%
<b>Responsabilidad en el trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	36	23%
Casi nunca	7	4%
Casi siempre	23	13%
Nunca	24	14%
Siempre	76	<b>46%</b>

Los signos de estrés laboral que sobresalen en el personal de enfermería es cefalea (46%), frecuentemente realizaron actividades que requerían de mucho esfuerzo 31%. Durante la pandemia del covid-19 el (42%) del personal de enfermería recalco haber sufrido de escases de insumos, el 35% menciona que a veces presentan falta de concentración en las actividades diarias, sienten ocasionalmente (36%) presión o cansancio en su trabajo, finalmente el personal de enfermería presento demasiada responsabilidad durante el covid-19 con un 46%.

En un estudio efectuado en España, el 95% de las personas participantes de la encuesta, afirman que en alguna ocasión han sentido estrés laboral durante la pandemia de COVID 19, los principales motivos que han destacado para que esto se produzca ha sido la sobrecarga laboral, falta de material y desconocimiento de la enfermedad. Por el cual la mayoría coincide en que el estrés al que han sido sometidos repercute negativamente sobre la salud y es elevado, siendo los síntomas a destacar trastornos musculo-esqueléticos, depresivos y alteraciones psicósomáticas (46).

Los signos de estrés laboral que presento los profesionales de enfermería durante la pandemia fue cefalea debido a las largas jornadas de trabajo, escases de insumos y actividades que requerían de mucho esfuerzo, lo que provocando la falta de concentración en las actividades diarias ocasionando presión y cansancio laboral.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos de la población de estudio en la investigación, el grupo que predomina son las mujeres de edades comprendidas entre 25 y 35 años, de nacionalidad ecuatoriana, con autoidentificación mestizo, estado civil unión libre, con título de tercer nivel, la mayor parte trabaja con nombramiento y tienen experiencia laboral entre 2-5 años, seguido con experiencia superior a los 10 años.
- Se muestra sobrecarga laboral en el personal de enfermería debido a ciertos factores que interfieren en sus actividades diarias por los resultados obtenidos en la encuesta sobre cansancio constante, estrés laboral, falta de insumos, cambios de servicio por falta del personal debido al contagio o enfermedad, esfuerzo y presión laboral.
- El personal de enfermería señaló que el abastecimiento de materiales e insumos de protección individual a nivel nacional generó miedo y temor al contagio debido a la pandemia del SARS-COV2, siendo este un determinante importante que provocó preocupación en el personal de salud y como consecuencia la sobrecarga laboral.
- Se realizó como estrategia de intervención un folleto enfocado para disminuir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Delfina Torres de Concha, para un mejor conocimiento en cuanto al tema.

## **5.2. Recomendaciones**

- A las autoridades del Hospital Delfina Torres de Concha realicen más pausas activas con el personal de enfermería especialmente en los servicios que presentan mayor afluencia de usuarios, para ayudarles a disminuir la tensión durante su trabajo.
- A los profesionales de salud se recomienda reforzar los conocimientos sobre funciones y protocolos institucionales con el fin de evitar sobrecarga laboral y por ende realicen de manera segura, eficiente y veraz sus actividades diarias.
- Realizar capacitaciones al personal de enfermería en cuanto al manejo adecuado de pacientes que necesitan un mayor cuidado con el fin de que todas estén en óptimas condiciones de brindar la atención adecuada y así evitar la sobrecarga laboral en una sola persona.
- Hacer uso de la guía de estrategias con el objetivo de disminuir la sobrecarga laboral y evitar el estrés durante su jornada laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Cristina A, Oliveira D. Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería durante la Pandemia Covid-19. 2021;58(10):606–26.
2. Zimmermann M. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Arch Prev Riesgos Labor. 2016;19(2):83–5.
3. OPS/MSP. OPS/OMS | Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes [Internet]. 2021 [cited 2021 Oct 1]. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)
4. Durante E, Pandemia LA, Enfermeros EN, Laboran QUE. ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LÍNEA EN UN HOSPITAL COVID-19 EN LIMA. 2020;19(02).
5. Simonetti M, Aqueveque AMV, Galiano MA. Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. Rev da Esc Enferm. 2021;55:1–9.
6. Melita Rodríguez A, Jara Concha P, Pereira DI, Luengo Machuca L. Adaptación transcultural y validación de un cuestionario de cuidado humanizado en enfermería para una muestra de población Chilena. Rev Cuid. 2018 May 4;9(2):2245–56.
7. de Bortoli Cassiani SH, Munar Jimenez EF, Ferreira AU, Peduzzi M, Hernández CL. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal. 2020;44:1–2.
8. Luengo-Martínez C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med segur trab. 2018;62(245):368–80.
9. Leal-Costa C, Díaz-Agea J, Ruzafa-Martínez M, Ramos-Morcillo A, Leal-

- Costa C, Díaz-Agea J, et al. El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *An Sist Sanit Navar* [Internet]. 2021 [cited 2021 Jul 29];44(1):123–4. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272021000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272021000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
10. Acosta-Romo MF, Maya-Pantoja GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Rev Cienc y Cuid* [Internet]. 2020 May 1 [cited 2021 Jul 29];17(2):22–32. Available from: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698/3076>
  11. Arias Barrera KP, Niño Cardozo CL, Sanjuanelo Corredor DW. Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital de Bogotá, Colombia. *Rev Cubana Enferm*. 2018;34(1):1–13.
  12. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control apoyo [Internet]. 2018 [cited 2021 Jul 29]. p. 1–11. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
  13. Salud MDE. Personal y varias áreas médicas del Hospital Delfina Torres de Concha se trasladaron a nuevo hospital Esmeraldas Sur [Internet]. MSP. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <http://www.saludzona1.gob.ec/cz1/index.php/sala-de-prensa/539-personal-y-varias-areas-medicas-del-hospital-delfina-torres-de-concha-se-trasladaron-a-nuevo-hospital-esmeraldas-sur>
  14. Pública M de S. Hospital General Delfina Torres de Concha – Ministerio de Salud Pública [Internet]. MSP. 2020 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/hospital-general-delfina-torres-de-concha/>
  15. Pública M de S. El Gobierno Nacional inaugura el nuevo hospital Esmeraldas Sur “Delfina Torres de Concha” – Ministerio de Salud Pública [Internet]. MSP. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.salud.gob.ec/el-gobierno-nacional-inaugura-el-nuevo-hospital-esmeraldas-sur-delfina-torres-de-concha/>

16. Álvarez, Zarate JM. QUE ES LA CARGA LABORAL | Web Oficial EUROINNOVA [Internet]. EUROINNOVA. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-la-carga-laboral>
17. Stephan Goirand. Calidad y satisfacción del paciente, claves para el hospital exitoso | Cirrus Blog [Internet]. Stephan Goirand. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.getcirrus.com/blog/calidad-satisfaccion-hospital-exitos>
18. Edith Margot Gonzales Salazar. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Internet]. 2017 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <http://docplayer.es/135186613-Sobrecarga-laboral-del-personal-de-enfermeria-en-los-servicios-de-medicina-y-cirugia-del-hospital-nacional-dos-de-mayo-lima-2017.html>
19. Equipo de Profesionales Médicos. El estrés laboral en la profesión de enfermería [Internet]. Revista Electrónica de Portales Medicos.com. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-estres-laboral-en-la-profesion-de-enfermeria/>
20. Orozco-Vásquez M-M, Zuluaga-Ramírez Y-C, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Colomb Enfermería. 2019;18(1):1–16.
21. Médicos E de P. Síndrome de burnout | Ada « Condiciones « Ada [Internet]. ADA. 2022 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
22. BARLASS M, SKENE KGM, WOODHAM RC, KRAKE LR. SÍNDROME DE BURNOUT. Ann Appl Biol. 2018;101(2):291–5.
23. Dra. Paola Escobar. Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral [Internet]. Revista Médica Clínica Las Condes. 2018 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de->

burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral

24. Cabrera AR. FUNCIONES O ROLES DE ENFERMERÍA [Internet]. Revista CUIDARTE. 2020 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://yoamoenfermeriablog.com/2019/05/21/funciones-o-roles-de-enfermeria/>
25. Montaña J. Callista Roy: biografía, teoría y obras [Internet]. Lifeder. 2018 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.lifeder.com/callista-roy/>
26. Sub-dirección de Enfermería. MODELO DE CALLISTA ROY, ADAPTACIÓN [Internet]. Revista Colombiana de Enfermería. 2018 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-164/callista-roy/>
27. Beeken J. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Toegepaste Taalwet Artik. 2019;40:169–75.
28. Ley Orgánica de Salud. Ley Órgánica de Salud del Ecuador. Plataforma Prof Investig Jurídica [Internet]. 2018;Registro O:13. Available from: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
29. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador [Internet]. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. 2021 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador>
30. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Declaración de Helsinki de la AMM [Internet]. The World Medical Association. 2020 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
31. Mundial AM. Declaración de Córdoba de la AMM sobre la Relación Médico-

- Paciente [Internet]. The World Medical Association. 2020 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-cordoba-de-la-amm-sobre-la-relacion-medico-paciente/>
32. Consejo Internacional de Enfermeras. Código Deontológico del Cie para la Profesión de Enfermería. 2018;1–12. Available from: <http://castellon.san.gva.es/documents/4434516/5188103/Codigo+Deontologico+CIE.pdf>
  33. Guillen Valle, Oscar Rafael; Cerna Ventura, Blanca Flor; Gondo Minami, Rita; Suarez Reyes, Félix; Martínez López E alberto. ¿ Cómo hacer un plan de tesis y una tesis cualitativa ? 2019;1–240.
  34. Montano J. Investigación no experimental: qué es, características, ventajas, ejemplos [Internet]. Lifeder. 2021 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
  35. Romero Castro MI, Figueroa Morán GL, Vera Navarrete DS, Álava Cruzatty JE, Pinales Anzúles GR, Álava Mero CJ, et al. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. 2018.
  36. Vence Bonham JD. Raza | NHGRI [Internet]. 2018 [cited 2021 Oct 1]. Available from: <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Raza>
  37. CROEM. 2. Carga De Trabajo: Definición De Carga Física Y Mental. Prevención de Riesgos Ergonómicos. 2019;12–7.
  38. Álava Cruzatty JE. Estrés y burn out. Definición y prevención [Internet]. Elsevier. 2019 [cited 2022 Jul 8]. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
  39. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria. 2018;31(8):527–38.
  40. González AIH, Andeane RPO, Martínez LMR. Validación del Instrumento de

- Estrés Laboral para Médicos Mexicanos. EN-CLAVES del Pensam. 2012; año VI, nú:113–29.
41. INEC. Fascículo provincial Esmeraldas. Resultados del censo de población y vivienda 2010. Fasc Prov Esmeraldas. 2010;0–7.
  42. Esteban, Renzo Felipe Carranza; Oscar Javier Mamani-Benito DQ-Z ñigac y RF-S. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. 2021; Available from: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>
  43. OPS/MSP. OPS/OMS | La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe [Internet]. 2020 [cited 2022 Jul 14]. Available from: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es)
  44. Paz-y-Miño C. ¿Cuál es la situación actual de la Enfermería en Ecuador? [Internet]. Edición Medica. 2022 [cited 2022 Jul 14]. Available from: <https://www.edicionmedica.ec/secciones/empresas/oceano-medicina-conmemora-a-las-enfermeras-con-una-nueva-propuesta-integral-de-formacion-99024>
  45. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del Personal de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en Hospitales de Lima Norte. Rev Investig Científica Ágora. 2021;08(1):27–32.
  46. Patricia de Ángeles Estévez. ▷ COVID 19 y el estrés laboral del enfermero - Ocronos - Editorial Científico-Técnica [Internet]. Editorial Científico-Técnica. 2020 [cited 2022 Jul 9]. Available from: <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

**Título de la investigación:** “SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA DEL 2022”.

**Nombre del Investigador:** Guano Quispe Erika Patricia

Yo, \_\_\_\_\_ con número de Cédula \_\_\_ejerciendo mi libre poder de elección y mi voluntariedad expresa, por este medio, doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

He tenido tiempo suficiente para decidir mi participación, sin sufrir presión alguna y sin temor a represalias en caso de rechazar la propuesta. Inclusive, se me ha dado la oportunidad de consultarlo con mi familia y de hacer todo tipo de preguntas, quedando satisfecho con las respuestas. La entrega del documento se realizó en presencia de un testigo que dará fe de este proceso.

Los datos obtenidos en esta encuesta se manejarán de manera confidencial y para uso académico exclusivo Para lo cual expreso, por este medio, que doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

**Consentimiento Informado:** ¿Está usted dispuesta/o a completar el cuestionario que se le presentará a continuación?

- a. Acepto
- b. No Acepto

Firma \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

GUANO QUISPE ERIKA PATRICIA

Nombres y apellidos del investigador.

Firma \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Encuesta



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE ENFERMERÍA

**TEMA:** “Sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el hospital delfina torres de concha del 2022”.

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario contiene preguntas cerradas, lea cuidadosamente cada ítem, encierre con un círculo en el literal que usted considere según su criterio y pensamiento.

<b>Aspectos socio - demográficos de la población de estudio</b>	
<b>Datos Generales del personal de enfermería</b>	
1. ¿Cuál es su edad?	a) De 25 a 35 años b) De 36 a 45 años c) De 46 a 55 años d) >65 años
2. ¿Cuál es su sexo?	a) Masculino b) Femenino
3. ¿Con grupo étnico se identifica?	a) Negro (a) b) Blanco (a) c) Mestizo (a) d) Afroecuatoriano (a)

4. ¿Cuál su estado civil?	a) Soltero (a) b) Casado (a) c) Divorciado (a) d) Viudo (a) e) Unión libre
5. ¿Cuál es su nivel de instrucción académica?	a) Tercer nivel b) Maestría
6. ¿Ocupación laboral dentro de la institución?	a) Nombramiento b) Contrato ocasional
7. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?	a) De 2 a 5 años b) De 6 a 10 años c) Más de 10 años

**Determinar la sobrecarga laboral del personal de Enfermería.**

En esta sección se medirá la sobrecarga laboral que presento el personal de enfermería durante la pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha.

8. ¿Existe carga laboral en su trabajo?	a) Frecuentemente b) Muy frecuente c) Nunca d) Ocasionalmente e) Raramente
9. ¿En qué turno trabaja?	a) Mañana b) Tarde c) Rotativos
10. ¿Cuántas horas trabaja durante su jornada laboral?	a) De 6 horas b) De 8 horas c) De 12 horas d) Más de 12 horas
11. ¿Cuántos pacientes le asignan por turno?	a) De 5 a 8 b) De 9 a 12 c) De 13 a 15 d) Más de 15
12. ¿Cumple con las funciones administrativas?	a) Frecuentemente b) Muy frecuente c) Nunca d) Ocasionalmente e) Raramente

<b>13.</b> ¿Usted realiza otras actividades que no son de enfermería?	a) A veces b) Casi nunca c) Casi siempre d) Nunca e) Siempre
---	--

<b>Describir los factores de sobrecarga de trabajo del personal de enfermería en los servicios del Hospital Delfina Torres de Concha.</b>	
<b>14.</b> ¿Cómo es su relación con su equipo de trabajo?	a) Bueno b) Excelente c) Malo d) Regular
<b>15.</b> ¿Cree usted que existe mala distribución del personal?	a) A veces b) Casi nunca c) Casi siempre d) Nunca e) Siempre
<b>16.</b> ¿Está de acuerdo con su trabajo?	a) Algo de acuerdo b) De acuerdo c) Desacuerdo
<b>17.</b> ¿Ha pensado cambiar el lugar de trabajo?	a) Si b) No
<b>18.</b> ¿Ha presentado algún tipo de enfermedad con relación a su trabajo?	a) Cansancio constante b) irritabilidad c) malestar general d) presión arterial
<b>19.</b> ¿Ha presentado signos de estrés en su ámbito laboral?	a) Cansancio b) Cefalea c) Depresión d) Falta de energía o concentración
<b>20.</b> ¿Las actividades que realiza implican demasiado esfuerzo?	a) Frecuentemente b) Muy frecuente c) Nunca d) Ocasionalmente e) Raramente
<b>21.</b> ¿Qué tipo de dificultad ha presentado	a) Comunicación inadecuada

o presenta en el trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Demanda de pacientes</li> <li>c) Escases de insumos</li> <li>d) Estrés laboral</li> <li>e) Mala caligrafía en indicaciones medicas</li> </ul>
<b>22.</b> ¿Siente falta de concentración con las exigencias de cada tarea?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) A veces</li> <li>b) Casi nunca</li> <li>c) Casi siempre</li> <li>d) Nunca</li> <li>e) Siempre</li> </ul>
<b>23.</b> ¿Siente mucha presión o cansancio en su trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Frecuentemente</li> <li>b) Muy frecuente</li> <li>c) Nunca</li> <li>d) Ocasionalmente</li> <li>e) Raramente</li> </ul>
<b>24.</b> ¿Su trabajo le implica demasiada responsabilidad?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) A veces</li> <li>b) Casi nunca</li> <li>c) Casi siempre</li> <li>d) Nunca</li> <li>e) Siempre</li> </ul>

**Anexo 3.** Autorización para la aplicación de encuestas al personal de Enfermería en el Hospital Delfina Torres de Concha



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN Nro. 001 - 073 - CEAACES - 2018 - 13  
Ibarra - Ecuador  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DECANATO

Ibarra, 21 de abril de 2022.  
Oficio 556- D-FCS-UTN

Ingeniera  
Jenny Posso  
**GERENTE DEL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA DE ESMERALDAS**  
Presente

Señor Gerente:

Reciba un atento saludo de quienes conformamos la Carrera de Enfermería, de la Universidad Técnica del Norte.

Comedidamente solicito a usted, la debida autorización para que la señoita ERIKA PATRICIA GUANO QUISPE, estudiante de octavo semestre de la Carrera de Enfermería, desarrolle el Trabajo de Investigación "SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL HOSPITAL DELFINA TORRES DE CONCHA 2022", como requisito previo para la obtención del título de licenciatura en Enfermería.

Con su autorización la mencionada estudiante, realizar la aplicación del estudio de investigación.

Debe indicar a usted, que el trabajo de investigación de carácter estrictamente académico y confidencial.

Atentamente,  
**CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO**



MSc. Rocío Castillo  
DECANA - FCS  
CI. 1001685195  
Correo: [decanatosalud@utn.edu.ec](mailto:decanatosalud@utn.edu.ec)



Hosp. Delfina Torres de Concha  
26 ABR 2022 10:11  
SECRETARIA

---

**VISIÓN INSTITUCIONAL**  
"Fomentar el desarrollo educativo, científico, tecnológico, administrativo y cultural de la región norte del país, formar profesionales comprometidos con el cambio social y con la construcción del nuevo Ecuador".

#### **Anexo 4. Galería Fotográfica**



*Fotografía 1. Autorización por Tutora del Internado*



*Fotografía 2. Aplicación de la encuesta al personal de Enfermería*



*Fotografía 3. Verificación de preguntas*



*Fotografía 4. Recolección de información por cada servicio*



*Fotografía 5. Evidencia de información*



*Fotografía 6. Verificación de respuestas*



*Fotografía 7. Finalización de encuesta sobrecarga laboral en Enfermería*

## Anexo 5. Aprobación del Abstract



### ABSTRACT

"WORK OVERLOAD IN NURSING STAFF IN TIMES OF PANDEMIC AT DELFINA TORRES DE CONCHA HOSPITAL, 2022"

Author: Erika Patricia Guano Quispe

Email: [epguanoq@utm.edu.ec](mailto:epguanoq@utm.edu.ec)

Work overload is described as the sum of physical and mental demands placed on the employee throughout the course of the workday. The goal of this study was to ascertain the level of work overload experienced by nursing staff during pandemics. Methodology: Study with a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional approach. The population consisted of a sample of 166 nursing professionals, for data collection a previously validated questionnaire was used. Results: The prevailing age group was 25-35 years old, self-identified mostly as mestizas, followed by Afro-Ecuadorians and blacks; the majority are female, married, with a tertiary degree, most work by appointment, with work experience between 2-5 years. The work overload presented by the nursing staff according to working conditions during the COVID-19 pandemic is 45%. According to nurses, the causes of work overload are recurring fatigue, stress at work, a lack of supplies, changes in service, effort, and work pressure, which interfered with their ability to perform their duties. Conclusion: The analysis shows that during the SARS-COV2 pandemic, health workers, particularly nurses, occasionally displayed work overload.

Keywords: work overload, pandemic, nursing staff.

*Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri*

Juan de Velasco 2-39 entre Salinas y Juan Montalvo  
062 997-800 ext. 7351 - 7354  
Ibarra - Ecuador

[gerencia@lasesprende.com](mailto:gerencia@lasesprende.com)  
[www.lasesprende.com](http://www.lasesprende.com)  
Código Postal: 100130

## Anexo 6. Análisis de URKUND

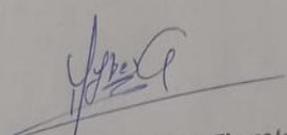
Original

Document Information

Analyzed document	0 Guano_Erika Sobrecarga lateral URK.docx (D14821281)
Submitted	2022-07-19 18:14:00
Submitted by	FLORES GRUJALVA MERCEDES DEL CARMEN
Submitter email	mcflores@utn.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	mcflores.utn@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE / Anteproyecto_Guano_E.docx Document: Anteproyecto_Guano_E.docx (D114817945) Submitted by: romiraguano@gmail.com Receiver: mstapia.utn@analysis.arkund.com	100%
W	URL: <a href="http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/75713/files/20202633/AI/tesis%20de%20tesis.pdf">http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/75713/files/20202633/AI/tesis%20de%20tesis.pdf</a> Fetched: 2022-07-19 18:14:34	5%

  
M<sup>g</sup>H. Mercedes Flores G.  
DOCENTE  
SENESCYT 1027-12-747-61

## ANEXO 7. Tríptico Estrategias para disminuir la sobrecarga laboral

### "DA ALAS A TU ESTRES Y DEJA QUE VUELE LEJOS".



### BENEFICIOS DE UN BAJO NIVEL DE SOBRECARGA LABORAL

- Mejor estado de ánimo y mejores relaciones laborales
- Mayor creatividad y concentración
- Mayor capacidad de aprendizaje
- Mayor bienestar y calidad de vida



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERÍA

## SOBRECARGA LABORAL



---

### SOBRECARGA LABORAL

Conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Es decir, la sobrecarga de trabajo se presenta cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está capacitado durante espacios de tiempos extendidos

### CONSECUENCIAS

- Falta de concentración.
- Pérdidas de memoria.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Insomnio.
- Trastornos afectivos.
- Adicciones.



### SINTOMAS DE LA SOBRECARGA LABORAL

<b>Ira</b> 	<b>Tristeza</b> 
<b>Ansiedad</b> 	<b>Insomnio</b> 
<b>Mente en blanco</b> 	<b>Dolor de cabeza</b> 
<b>Problemas digestivos</b> 	<b>Tensión muscular</b> 
<b>Hipertensión arterial</b> 	

### ¿CÓMO COMBATIRLO?

- Respetar el espacio de almuerzo, un pequeño paréntesis en el día donde uno puede distenderse y poner la cabeza en otra cosa.
- Hacer una pausa a media mañana y otra a media tarde.
- Levantarse, estirar los pies, caminar, oxigenarse un poco, cambiar la posición del cuerpo. Todo esto relaja.
- Tratar de mantener una buena relación con el equipo de trabajo.
- Concentrarse en las tareas logradas y no en las pendientes. Focalizarse en los objetivos cumplidos.

