

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL
PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE
LABORA EN EL SERVICIO DEL INTENSIVO
PEDIÁTRICO DEL HOSPITAL ROOSEVELT.”**

YENY MELISA SACUL VENTURA

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

GUATEMALA, MARZO 2025

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL PERSONAL
AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL
SERVICIO DEL INTENSIVO PEDIÁTRICO DEL HOSPITAL
ROOSEVELT.”**

*Estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal realizado durante el mes de
febrero del 2025.*

YENY MELISA SACUL VENTURA

Camé: 201809419

**ASESORA: LICENCIADA ANGELA YESENIA CARRILLO FLORES
REVISORA: LICENCIADA ALMA ARACELY HERNÁNDEZ DÍAZ**

Tesis

*Presentada ante las Autoridades de la Unidad de Tesis de la Escuela Nacional de
Enfermeras de Guatemala*

Previo a optar el grado de Licenciada en Enfermería

GUATEMALA, MARZO 2025

GUATEMALA, MARZO 2025



CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO (CUM)
 FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
 ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA
 6 Avenida 3-55 zona 11, Teléfonos 2440-4477, 2440-8592, 2472-1392
 E-mail direccioneneg@gmail.com Guatemala, C.A.



LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

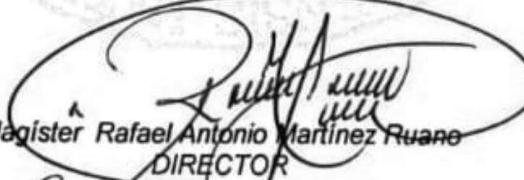
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE TESIS TITULADO

"FACTORES CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DEL INTENSIVO PEDIÁTRICO DEL HOSPITAL ROOSEVELT."

Presentado por la estudiante: Yeny Melisa Sacul Ventura
 Camé: 201809419
 Trabajo Asesorado por: Licenciada Angela Yesenia Carrillo Flores
 Y Revisado por: Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz

Quienes lo avalan de acuerdo al Normativo de Tesis y Exámenes Generales, Grado Académico de LICENCIATURA DE ENFERMERÍA. PUNTO NOVENO, INCISOS 9.1 Y 9.2 del ACTA 32-2004.

Dado en la ciudad de Guatemala a los veinte días del mes de marzo del año dos mil veinticinco.


 Magister Rafael Antonio Martínez Ruano
 DIRECTOR



Vo.Bo.


 Dr. Alberto García González
 Decano en funciones





Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala
Unidad de Tesis



Guatemala, 14 de marzo de 2025

Enfermera Profesional
Yeny Melisa Sacul Ventura
Presente.

Se le informa que el trabajo de tesis titulado:


"FACTORES CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DEL INTENSIVO PEDIÁTRICO DEL HOSPITAL ROOSEVELT."

Ha sido REVISADO Y CORREGIDO y al establecer que cumple con los requisitos exigidos por esta Unidad, se le autoriza a continuar con los trámites correspondientes para someterse a su examen general público.

Sin otro particular, me suscribo

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz
Coordinadora
Unidad de Tesis



Vo.Bo.


Magíster Bárbara Evelyn Anleu Pérez
Sub-Directora Escuela Nacional
de Enfermeras de Guatemala



c.c. archivo



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Médicas
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala



Guatemala 14 de marzo de 2025

Profesores
UNIDAD DE TESIS
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala
Presente.

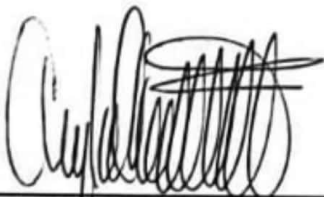
Se les informa que la Enfermera:

Yeny Melisa Sacul Ventura

Ha presentado el Informe Final de su trabajo de tesis titulado:

"FACTORES CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DEL INTENSIVO PEDIÁTRICO DEL HOSPITAL ROOSEVELT."


Del cual el autor se hace responsable por el contenido, y el asesor y revisor damos la aprobación de la metodología, confiabilidad y validez de los datos y resultados obtenidos, así como de la pertinencia de las conclusiones y recomendaciones expuestas.



Licenciada Angela Yesenia Carrillo Flores
ASESORA



AUTORA



Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz
REVISOR



RESPONSABILIDAD

Solamente el Autor es responsable de los conceptos y opiniones expresados en el contenido del trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Quien es un ser infinito de amor y sabiduría, quien ha iluminado mi camino incluso en los momentos de incertidumbre. Su presencia ha sido mi refugio y mi impulso para seguir adelante, dándome las fuerzas necesarias cuando el cansancio me vencía y renovando mi esperanza cuando las dificultades parecían difíciles.

A MI MADRE

Por ser el corazón que me ha sostenido en los momentos difíciles, por su amor incondicional y su entrega sin límites. Gracias por cada palabra de aliento, por cada sacrificio silencioso y por ser mi refugio en los días de tormenta. Tu ejemplo de valentía y dedicación ha sido mi mayor inspiración. Este logro es tan tuyo como mío, porque sin tu amor y apoyo inquebrantable, este camino habría sido mucho más difícil.

A MI PADRE

Por enseñarme el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la perseverancia. Gracias por cada consejo, por cada muestra de apoyo y por ser mi guía cuando más lo he necesitado. Tu fortaleza y compromiso han sido un modelo a seguir para mí porque sé que podré contar contigo para seguir superándome.

A MIS HERMANAS

Compañeras de vida y cómplices de tantos momentos inolvidables. Gracias por su apoyo incondicional, por cada palabra de aliento en los momentos de dificultad y por celebrar conmigo cada pequeño logro. Su amor y compañía han sido un refugio en los días difíciles y una fuente inagotable de motivación para seguir adelante.

A MI CUÑADO

Por su apoyo, su amistad y por formar parte de esta familia con tanto cariño y respeto. Gracias por estar presente en los momentos importantes, por cada palabra de aliento y por brindarme su apoyo incondicional en este camino.

A MIS AMIGOS

Cindy Rac, Jose Argueta, Hallyd García, David Paredes, Fernando Ponce y Javier Reyes, quienes han estado a mi lado en cada etapa de este camino. Gracias por su compañía, por las risas en los momentos felices y por el apoyo incondicional en los días difíciles. Su amistad ha sido un refugio, un impulso y una motivación constante para seguir adelante.

A MI ASESORA Y REVISORA

Mi más sincero agradecimiento por su paciencia, dedicación y valiosos conocimientos compartidos a lo largo de este proceso. Su orientación ha sido fundamental para el desarrollo de este trabajo, guiándome con sabiduría y exigencia, pero siempre con la mejor disposición para ayudarme a mejorar.

AL LICENCIADO RAFAEL MARTÍNEZ

Con profunda gratitud, quiero expresar mi reconocimiento por su invaluable apoyo a lo largo de este proceso. Su guía, paciencia y disposición han sido fundamentales para la culminación de esta etapa. Más que docente, ha sido un mentor que, con su experiencia y compromiso, nos ha impulsado a superar cada desafío con determinación y confianza.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

Por haber sido el espacio donde pude crecer tanto académica como personalmente. Gracias por brindarme la oportunidad de formarme con excelencia, por el conocimiento adquirido y por cada experiencia que ha moldeado mi vocación y compromiso con la enfermería.

ÍNDICE

RESUMEN

I. INTRODUCCIÓN	1
II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA	3
2.1 Antecedentes del problema.	3
2.2 Definición del problema	8
2.3 Planteamiento del problema	9
2.4 Delimitación del problema	10
III. JUSTIFICACIÓN	11
IV. OBJETIVOS	14
4.1 General	14
4.2 Específicos	14
V. MARCO TEÓRICO	15
5.1 Factores de estrés	15
5.1.1 Factor individual	15
5.1.2 Factor físico	19
5.1.3 Factor económico	22
5.1.4 Factor institucional	24
5.2 Estrés	29
5.3 Personal de enfermería	31
5.3.1 Auxiliar de enfermería	32
5.4 Hospital Roosevelt	32
5.4.1 Unidad de cuidados intensivos pediátrico	33
5.5 Teoría de Callista Roy	34

VI. MATERIAL Y MÉTODOS	38
6.1 Tipo de estudio	38
6.2 Unidad de análisis	38
6.3 Población y muestra	38
6.4 Definición y operacionalización de la variable.	39
6.5 Descripción detallada de las técnicas e instrumentos a utilizar	41
6.6 Alcances y límites de la investigación	42
6.7 Aspectos éticos de la investigación	42
VII. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS	45
VIII. CONCLUSIONES	62
IX. RECOMENDACIONES	64
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
XI. Anexos	

RESUMEN

El estudio titulado: "Factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt", fue realizada en el mes de febrero del 2025, con el objetivo de determinar los factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt. Estudio que tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal. La población objeto de estudio fue conformada por 32 auxiliares de enfermería que están asignados a la UCIP, que representa el 100% de la muestra. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado por el investigador el cual cuenta con 16 preguntas de selección múltiple. Se concluye que: En el indicador de factor físico, se identificó como una de los principales factores de estrés, destacando que el 88% de los encuestados considera que la iluminación en su área de trabajo es regular para desempeñar sus labores, lo que evidencia que se deben realizar mejoras. El 69% indica que la temperatura en su área laboral debe mejorar. Por lo tanto, debe de haber un equilibrio para el confort térmico del personal que labora en la UCIP. En cuanto a la ventilación, el 100% indicó la necesidad de adquirir ventilación para la Unidad y el 88% describe el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva en su área de trabajo como moderado. Esto sugiera que dichos factores podrían ser importantes generadores de estrés para el personal que labora en áreas críticas.

Palabras claves: Factores de estrés, UCIP, determinar, iluminación, temperatura, ruido, ventilación.

I. INTRODUCCIÓN

“Los factores estresantes o estresores son términos equivalentes que consiste en cualquier elemento o estímulo que, por su capacidad de amenaza, peligro, falta de control, cambio, sobrecarga o desconocimiento puede contribuir o producir estrés”. (Davalos, 2019).

Los factores de estrés son elementos que, al percibirse como una amenaza o situaciones desconocidas, puede generar estrés en los individuos. En el contexto del personal auxiliar de enfermería que labora en una unidad de cuidados Intensivos pediátricos (UCIP), estos factores pueden estar relacionados con la exigencia constante del entorno hospitalario, la carga de trabajo, la responsabilidad en el cuidado de pacientes críticos, las condiciones físicas del área laboral, y factores individuales que cada uno tiene fuera del trabajo.

La presente investigación titulada; “Factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt” es de tipo descriptivo, con abordaje cuantitativo y de corte transversal. Tiene como objetivo general determinar los factores que causan estrés en el personal auxiliar de enfermería. Además, busca analizar el impacto de los diferentes factores e identificar los factores institucionales que influyen como generadores de estrés en su ambiente de trabajo.

La creación del marco teórico incluye temas y subtemas que fundamentan aspectos importantes dentro de la investigación, como lo son los factores individuales, factores físicos, factores económicos y factores institucionales que son posibles generadores de estrés para el personal auxiliar de enfermería, debido a que están expuestos a altas exigencias en su vida diaria y laboral los cuales pueden ser desencadenantes de estrés.

Por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos a 32 auxiliares de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos pediátricos del Hospital Roosevelt. Se pudo identificar que los factores estresantes que influyen en el personal auxiliar de enfermería son múltiples, abarcando aspectos individuales, físicos, económicos e institucionales los cuales no solo repercuten en la salud física, emocional y mental del personal de salud, sino también en la calidad de atención que brindan a los pacientes.

La investigación se fundamenta en la teorista Callista Roy y su modelo de adaptación, plantea que el ser humano está en constante interacción con su entorno, adoptando su teoría se sabe que el estrés actúa como un estímulo que exige una respuesta de adaptación y según esta teoría el personal auxiliar de enfermería, al estar expuesto a factores estresantes en la unidad de cuidados intensivos pediátricos, debe emplear modos adaptativos o de afrontamiento en los cuales ella menciona cuatro: el modo fisiológico, auto concepto, desempeño e interferencia para mantener un equilibrio físico y emocional.

Sin embargo, cuando las demandas del entorno superan la capacidad de adaptación, pueden surgir alteraciones en su bienestar, afectando tanto su desempeño como la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. Asimismo se proponen estrategias que fortalezcan la capacidad de respuesta ante dichos estímulos de estrés, promoviendo así un ambiente laboral que facilite la adaptación del personal y reduzca el impacto negativo de los estresores en su salud y desempeño profesional.

II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes del problema.

El concepto de estrés se ha utilizado desde inicio del siglo XX por Hans Selye, se ha utilizado para describir los síntomas que el cuerpo experimenta cuando se somete a un aumento de las presiones de un medio externo o por la misma persona, que tiende a distorsionarlo. Sin embargo, es muy común que las personas no reconozcan que sufren de estrés.

El CIE reivindica que todas las enfermeras tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable sin que se deriven riesgos de lesión o enfermedad de su labor. Sin embargo, el entorno de trabajo de los trabajadores sanitarios, en particular el de las enfermeras, se considera uno de los más peligrosos. Estas se enfrentan a toda una serie de retos con repercusiones negativas para su salud y bienestar, en particular exposición a patógenos, horarios de trabajo largos y por turnos, angustia psicológica, fatiga, agotamiento ocupacional, estigma y violencia física y psicológica. (Stewart, 2023, p. 12)

Los diversos factores de estrés y los desafíos que el personal de enfermería enfrenta a diario, tanto en su vida laboral como personal, pueden afectar su desempeño y aumentar el riesgo de padecer enfermedades que comprometan su salud física y mental. Mantener un buen estado de salud es esencial para que puedan ofrecer una atención de calidad y calidez en las distintas áreas en las que trabajan, dado que desempeñan un papel fundamental en los servicios de salud.

Se ha encontrado altos niveles de estrés entre enfermeras. Estimando que al nivel hospitalario el 29.8 % de las enfermeras presentan niveles elevados de estrés, siendo los principales estresores la carga laboral

excesiva y la exposición al sufrimiento y muerte de pacientes . Asimismo, en un estudio en varios países de Latinoamérica incluyendo Ecuador, aproximadamente el 60 % de las enfermeras manifestaron experimentar niveles significativos de estrés ocupacional, relacionado principalmente con sobrecarga de trabajo, escasez de personal e inadecuado ambiente laboral. (Navas & William, 2023, p. 3)

A nivel mundial, el estrés que afecta al personal de enfermería está más enfocado en su área laboral, debido a que es donde se desenvuelven durante mayor tiempo, pero no se debe olvidar que son seres holísticos que el estrés puede desencadenarse por factores intrínsecos o extrínsecos que ponen en riesgo su salud y el bienestar de su familia.

En el estudio realizado en Perú por Chavez, Z (2022) titulado “Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital de apoyo de Palpa” Cuyo objetivo fue Identificar la relación entre el nivel de estrés y los factores socio-laborales del personal de enfermería, estudio dirigido a 11 licenciadas de enfermería y 18 técnicos de enfermería haciendo un total de 29 sujetos a estudio, en el que se concluyó:

Se puede concluir que no existen niveles altos de estrés en la muestra estudiada, ya que de los 29 enfermeros y técnicos en enfermería, el 24,14% muestra un nivel mínimo de estrés global mientras que otro 75,86% no presenta estrés global; por otro lado en cuanto al estrés por factores físicos el 20,69% presenta un nivel medio, mientras que el otro 79,31% no presenta indicadores de estrés en esta dimensión; según los factores de estrés psicológicos, el 10,34% presenta un nivel medio de estrés, en tanto que el 89,66% no manifiesta nivel de estrés psicológico; por último en lo relacionado al estrés por factores sociales

sólo 13,79% muestra un nivel medio de estrés social, mientras que el resto (86,21%) no presenta estrés en esta dimensión. Se determinó que los factores socio-laborales en referencia datos ocupacionales como: condición laboral mostraron la mayoría de sujetos (17,24%) que presentó estrés mínimo global se encontraba dentro del grupo de contratados; con respecto al tiempo de servicio, la mayor presencia de sujetos con estrés mínimo (20,69%) estuvo en el grupo de 65 aquellos que tienen de 1 a 10 años de servicio; de acuerdo a la ocupación, siendo el mayor número de participantes técnicos en enfermería, el 13,79% presentó un nivel mínimo de estrés global y por último según el área donde labora, el área de emergencia tuvo el mayor porcentaje de sujetos con nivel mínimo de estrés global (10,34%). (Chavez, p.64)

En el estudio realizado en Bolivia por Choquez, L (2019) titulado “Factores que generan estrés en el personal de enfermería que trabaja en la unidad de terapia intensiva pediátrica. Hospital del niño Dr. Ovidio Aliaga Uría, la Paz” Cuyo objetivo fue determinar los factores que generan estrés en el personal de enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica, estudio que fue dirigido a 28 enfermeras de diferentes niveles de formación, licenciadas en enfermería y auxiliares de enfermería, en el que se concluyó:

Las principales alteraciones fisiológicas que presenta el personal de enfermería que padece estrés en un 21% presenta cansancio y/o sueño, el 19% cefalea, 14% mal humor, el 54% tiene un tipo de alimentación regular. En las alteraciones psicológicas y factores que causa estrés en el personal de enfermería los resultados son, un 71% se estresa algunas veces, los factores que le causa estrés, 28% sobrecarga de trabajo, 46% falta de personal, 32% falta de motivación, 29% falta de comunicación entre compañeras de trabajo y las

condiciones ambientales, 67% respondió ruidos y un 18% temor a riesgos biológicos. (Choquez, p. 64)

De acuerdo con la investigación realizada por Santos, O (2021), titulada “Factores Estresantes que enfrenta el personal de enfermería en su desarrollo profesional de los hospitales: Instituto guatemalteco de Seguridad Social (Zona 7), Hospital General San Juan De Dios e Instituto Nacional Contra El Cáncer” cuyo objetivo era determinar los factores estresantes que influyen en el personal de enfermería que limitan su rendimiento laboral, estudio que fue dirigido a 25 enfermeras de los distintos hospitales, donde se concluyó lo siguiente:

Se clasificaron los estresores que enfrenta diariamente el personal de enfermería, tanto auxiliares de enfermería, como enfermeras/os profesionales, prevaleciendo las situaciones desencadenantes del estrés tales como: La sobre carga de trabajo, desgaste emocional, las relaciones interpersonales en el área de trabajo, el tráfico y una mala alimentación. En cuanto al aspecto emocional que el personal de enfermería refleja en este estudio, que ante las situaciones que se presentan diariamente, su comportamiento suele variar siendo en ocasiones desgaste emocional, exceso de demanda laboral, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación y demerito profesional. (Santos, p. 69)

De acuerdo con la investigación realizada por Estrada, F (2022) titulada “Estrés laboral y su influencia en la atención que brinda el personal de enfermería que labora en el departamento clínico de área verde del Hospital General San Juan de Dios” cuyo objetivo fue describir la influencia que tiene el estrés laboral en la atención que brinda el personal de enfermería que labora en el departamento clínico de área verde, estudio que fue dirigido a 115 auxiliares de enfermería y a 15 enfermeros profesionales, donde se concluyó lo siguiente:

Respecto al indicador de factores psicológicos el 61% de los participantes indica que no recibe apoyo de su supervisor o de sus compañeros de trabajo durante el turno, que sus opiniones no son tomadas en cuenta, se sienten discriminados por sus compañeros por su etnia o género y no se realizan reuniones para hablar de las condiciones laborales. De este porcentaje el 1% indico que ha sufrido violencia psicológica por parte de su equipo de trabajo. Mientras el 39% restante de los participantes indica que no está expuesto a estas condiciones. En el indicador de factores familiares el 63% de los participantes indica que son los únicos miembros de la familia que labora y su trabajo no les proporciona la solvencia económica para mantener a su familia por lo que tienen la necesidad de tener dos o más trabajos para solventar los gastos, ausentándose de su hogar por largo tiempo, no perciben que su esfuerzo sea reconocido lo que repercute en discusiones y reclamos familiares. El 37% restante de los participantes indica no está expuesto a estas condiciones. (Estrada, p. 85)

De acuerdo con la investigación realizada por Catú W (2021) titulada “Efectos del estrés laboral en el personal de salud que se encuentran en contacto con pacientes covid-19 del distrito de salud de San Francisco, Petén”, cuyo objetivo era describir los efectos del estrés laboral en el personal de salud en las actividades que lleva a cabo en la atención con pacientes covid-19 positivos, estudio que fue dirigido a 52 personas conformado por el personal auxiliar de enfermería, enfermero profesional, personal médico, intendencia y personal administrativo en el Distrito de Salud de San Francisco, Petén, en el que se concluyó:

Identificar qué factores son los que predisponen al personal de salud al sufrir estrés laboral, como los es; falta de satisfacción de expectativas económicas y de desempeño que forman parte de la

atmósfera laboral, pero que también influyen en los logros de la institución. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del personal de salud hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas, que al largo plazo repercute en el logro de metas y objetivos, siendo también un efecto que influye en el estrés. El ambiente laboral en el que el personal realiza sus actividades está favoreciendo el apareamiento de estrés condicionado por la presencia de factores inadecuados algunos de ellos son: la infraestructura, el espacio físico, la higiene, la seguridad y las condiciones ambientales, el déficit de materiales adecuados para la protección de los mismos. (Catú, pp. 101,102)

2.2 Definición del problema

Uno de los grandes problemas que afecta a la salud mental es el estrés que se genera en cualquier individuo y los cuales puede determinar dos tipos de factores como los extrínsecos e intrínsecos, debido a que se pueden generar ante un estado o situación desafiante, amenazante o de adaptación del ser humano. El personal de salud no está exento de sentir estrés no solo debido al trabajo, sino también a factores que alteren su calidad de vida diaria y pueden provocar un desequilibrio en la salud mental y física en el personal de salud.

El personal auxiliar de enfermería que labora en una unidad de cuidados intensivos, es uno de los que posee mayor riesgo de sufrir estrés, debido a las distintas situaciones que enfrentan en su área laboral, incluso problemas que surgen en su vida diaria, como problemas económicos, problemas familiares, aspectos emocionales, sociales, ambientales y psicológicos los cuales pueden ser factores

que provoquen un agotamiento físico y mental que pueden repercutir en su rendimiento profesional.

El estrés prolongado puede tener consecuencias graves tanto para los individuos como para la calidad del cuidado que brindan. En los auxiliares de enfermería, puede manifestarse en forma de agotamiento, problemas de sueño, ansiedad, depresión y otros trastornos de salud. Estos problemas no solo afectan su bienestar personal, sino que también pueden influir negativamente en su desempeño laboral, aumentando el riesgo de errores y disminuyendo la calidad de la atención al paciente.

El estrés no solo puede tener efectos en la salud mental, sino también puede provocar problemas que afecten la salud física, si este llega a un punto de estrés severo se pueden desencadenar problemas físicos, como dolor de cabeza, problemas digestivos, problemas cardiovasculares o desarrollar alguna otra patología. Es fundamental identificar los factores que más estrés causan en el personal auxiliar de enfermería y desarrollar estrategias efectivas para el manejo.

2.3 Planteamiento del problema

Todo individuo está en riesgo de sufrir estrés debido a diferentes factores. El personal de enfermería no está absuelto de sufrir dicha situación, puesto que se encuentran bajo mucha presión en su vida diaria y laboral. El estrés en el entorno laboral puede tener consecuencias graves, tanto a nivel personal como profesional. Entre las consecuencias personales se incluyen problemas de salud física y mental, como la fatiga, el insomnio, la depresión y la ansiedad. En el ámbito profesional, el estrés puede llevar a un aumento en el ausentismo, una disminución en la calidad del cuidado, errores en la atención médica. Es importante que el personal gocé de una buena salud mental para que pueda brindar un cuidado de calidad a los

usuarios que asisten a la unidad de cuidados intensivos pediátricos. Para la siguiente investigación se realiza la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del Intensivo Pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025?

2.4 Delimitación del problema

2.4.1 Ámbito geográfico:

Departamento de Guatemala, Ciudad de Guatemala

2.4.2 Ámbito institucional:

Hospital Roosevelt

2.4.3 Ámbito personal:

Personal auxiliar de enfermería que labora en el Servicio del Intensivo Pediátrico del Hospital Roosevelt

2.4.4 Ámbito temporal:

Febrero 2025

III. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca identificar los factores asociados al estrés que el personal auxiliar de enfermería del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, puede desarrollar en los diferentes ámbitos de su vida diaria y laboral. Debido a que están expuestos a situaciones de alta presión que pueden impactar negativamente en su desempeño profesional, su salud física, mental y la calidad de atención que brindan.

En la actualidad el estrés es un problema a nivel mundial que no solo puede afectar al personal de salud, sino también a la sociedad en general, ya que perjudica no solo la salud física y mental, si no también ocasiona patologías a adicionales al personal auxiliar de enfermería afectando su desempeño laboral, familiar y en algunas situaciones su salud emocional.

Esta investigación es importante debido a que el personal auxiliar de enfermería debería gozar de una buena salud mental para poder brindar un cuidado adecuado no solo a los pacientes sino también contribuir a su propio autocuidado debido a las diferentes áreas en las que se desenvuelve como ser humano. El personal de salud con buen equilibrio en su salud mental disminuye los riesgos de errores laborales, es incluyente en actividades familiares o sociales desarrollando habilidades para manejar el estrés de la vida diaria para poder trabajar adecuadamente.

La magnitud del presente estudio es identificar los factores causantes de estrés tanto intrínsecos y extrínsecos que afecta al personal auxiliar de enfermería, debido a que pueden llevar a graves consecuencias como el agotamiento, causando deterioro no solo a nivel mental sino también físico y emocional. La alta demanda

de trabajo o complejidad de los casos atendidos y los diferentes problemas que afectan su vida diaria puede desencadenar altos niveles de estrés.

El personal de salud que labora en una unidad de cuidados intensivos es vulnerable debido a la complejidad de las labores diarias que realizan no solo a nivel del cuidado sino también a la responsabilidad y a mantener altos niveles de concentración o presión para atender a dichos pacientes. Dejando por un momento sus problemas personales lo cual hace que su estrés incremente.

El estudio es novedoso, porque se pretende dar a conocer las diversas causas o factores de estrés a las cuales el personal auxiliar de enfermería se enfrenta en su vida diaria, no solo a nivel laboral que es el más común, sino también a factores extra laborales los cuales pueden determinarse como otros generadores de estrés afectando su desempeño laboral. Así mismo que puede servir como antecedente para nuevos estudios realizados.

La realización de esta investigación es factible debido al acceso a la población de estudio en el servicio de cuidados intensivos Pediátricos del Hospital Roosevelt, el apoyo de la institución debido a la relevancia del tema, lo cual permitirá obtener resultados firmes asegurando que el estudio se lleve de manera eficiente.

El modelo que fundamenta el presente estudio es el de Callista Roy, debido a que enfatiza, que el ser humano tiene la capacidad de adaptarse a situaciones y como pueden responder a esos cambios en su entorno. Los diferentes factores estresantes a los que está expuestos el personal auxiliar de enfermería pueden incluir, alta carga laboral, problemas económicos, familiares o psicológicos.

La teoría propuesta por Roy ayuda a identificar cómo estos factores afectan el bienestar del personal de salud, desarrollando estrategias de afrontamiento

efectivas. Roy menciona ciertos modos los cuales estudian al ser humano como un ser biopsicosocial determinando las causas y realizando acciones para poder mejorar el estado de salud del personal.

Tomando en cuenta que el personal auxiliar de enfermería está en constante interacción en su entorno laboral y personal, afrontando diferentes desafíos, exigencias tanto emocionales y físicas que pueden afectar su estado de salud. Asimismo, deben emplear estrategias que puedan reducir el estrés en el personal de enfermería contribuyendo a la salud de los trabajadores.

Es necesario reducir los diferentes factores estresantes que afectan al personal de salud, mejorando no solo su salud física si no también la calidad del cuidado que se brinda a los diferentes pacientes con los cuales interactúan en su entorno laboral. Esto incluye su vida personal y social los cuales pueden influir en sus niveles de estrés.

IV. OBJETIVOS

4.1 General

4.1.1 Determinar los factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del Intensivo Pediátrico del Hospital Roosevelt.

4.2 Específicos

4.2.1 Analizar el impacto de los diferentes factores de estrés en el personal auxiliar de enfermería.

4.2.2 Identificar los factores Institucionales que contribuyen al estrés en el personal auxiliar de enfermería.

V. MARCO TEÓRICO

5.1 Factores de estrés

“Los factores estresantes o estresores son términos equivalentes que consiste en cualquier elemento o estímulo que, por su capacidad de amenaza, peligro, falta de control, cambio, sobrecarga o desconocimiento puede contribuir o producir estrés”. (Davalos, 2019)

Son elementos que debido a su nivel de riesgo pueden afectar la salud física y mental del individuo si no se manejan adecuadamente. Existen dos tipos de factores, extrínsecos e intrínsecos que debido a su proceso de enfrentamiento puede dañar, beneficiar o repercutir en la vida diaria de las personas, generando niveles altos de estrés.

5.1.1 Factor Individual

Considera los aspectos personales (a partir de las diferencias individuales) que influyen en la interpretación subjetiva tanto de lo que se considera como estrés y de la reacción en consecuencia: en las cognitivo/afectivas creencias y valores propios, aspiraciones, tipo de personalidad, locus de control, tolerancia a la ambigüedad, niveles de necesidad, autoestima, en las conductuales, habilidades, tolerancia a la ambigüedad, asertividad y en las demográficas, edad, género, educación, ocupación, estado de salud, total de horas trabajadas, entre otros. (Dr.Neves & Dr.Arevalo, s.f.)

Los estresores individuales son situaciones específicas que afectan a una persona y que pueden desencadenar estrés. Estos estresores pueden ser únicos

para cada personal y dependerá de su situación, su habilidad para afrontarlos. En la actualidad podemos estudiar el factor demográfico ya que podemos determinar la edad del personal sanitario, años de experiencia, estado civil que pueden ser factores influyentes del estrés.

5.1.1.1 Edad

Los individuos comienzan a sufrir niveles de estrés superiores a partir de los 25 años, coincidiendo relativamente con la edad en la que los jóvenes comienzan a buscar un empleo fijo. El nivel medio de estrés laboral más alto es alcanzado en el rango de edad comprendido entre los 35 y 44 años, rango de edad en el cuál las personas ya tienen una vida, un hogar y una familia y, pueden sentir la presión por el miedo a ser despedidos; además, los individuos a esta edad habitualmente llevan años trabajando por lo que también podrían verse afectados por las consecuencias de la monotonía o la falta de motivación. El nivel más bajo de estrés laboral se obtiene con la edad de los 65 años en adelante, edad que coincide con la edad en la que las personas comienzan con su jubilación. (Gimenes, 2019, p. 28).

Las personas más jóvenes tienden a sufrir mayores niveles de estrés debido a que su inexperiencia en el ámbito laboral puede causar inseguridad al momento de realizar algún procedimiento. Entre mayor edad tenga el personal auxiliar de enfermería tendrán más habilidades para realizar los cuidados que brindan a los pacientes y podrán adaptarse rápidamente a las exigencias laborales.

5.1.1.2 Estado civil y sexo

La mayoría de los profesionales de enfermería son de sexo femenino lo que indica que la profesión de enfermería sigue siendo de

predominio femenino. Igualmente se encontró que en el estado civil predominante es casado y que estos presentaron en nivel de estrés medio por lo que se podría deducir que tener una relación de pareja y responsabilidades familiares adiciona estrés a la carga laboral. (Falón & Sáez, 2023, p. 57)

Debido a las actividades extras que poseen las mujeres casadas, posee mayor estrés debido a que la sobrecarga de la tarea doméstica y estar pendiente de los hijos es responsabilidad mayormente de la mujer. El personal de enfermería tiene que equilibrar su vida laboral y personal para poder gozar de una buena salud mental.

5.1.1.3 Experiencia laboral

Se puede establecer una relación entre los años de antigüedad de cada profesional en la institución en la cual laboran con las situaciones de estrés laboral, evidenciando que aquellos profesionales que llevan menos de 10 años de antigüedad, son los que presentan mayor estrés laboral. (Acuña, y otros, 2020, p. 32)

El estrés es más frecuente en aquellos con una experiencia laboral de 1 a 5 años, seguido de aquellos con una experiencia media de 6 a 11 años, y finalmente en aquellos con una experiencia alta de 12 a 17 años. Estos hallazgos se atribuyen a los largos turnos de trabajo y a la intensidad de la atención que brindan a cada paciente. (Gordillo, 2023, p.5) Existe una relación clara entre los años de antigüedad del personal en una institución y los niveles de estrés laboral que experimentan no solo debido a la rapidez al momento de realizar distintos procedimientos si no también debido a las diferentes exigencias que pueden presentar en su área laboral.

5.1.1.4 Trabajo y estudio

“Uno de los principales inconvenientes de estudiar y trabajar es la posible sobrecarga académica. Mezclar las tareas del curso con las responsabilidades del trabajo puede ser muy exigente, lo que provoca estrés y reduce el rendimiento académico” (Toukumides, 2023).

“La actividad laboral y académica por sí mismas generan estrés. Cuando esta situación se percibe como exagerada, incide de forma negativa, prevaleciendo una incompatibilidad entre las exigencias en el trabajo y las capacidades de las personas” (Estragues, Comella, March, Casas, & Pujol, 2022). La exigencia académica y laboral en la actualidad es un factor que contribuye al estrés debido a que buscan una superación educativa para mejorar su futuro. Esto puede afectar su salud física y mental lo que puede impactar negativamente en su desempeño laboral.

5.1.1.5 Enfermedades causadas por el estrés

“El estrés no controlado puede derivar en muchos problemas de salud, como presión arterial alta, enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, obesidad y diabetes” (Mayo Clinic, 2023). El personal bajo condiciones de estrés severos puede desarrollar problemas de salud afectando su desempeño laboral y su capacidad para brindar un cuidado de calidad y calidez.

El estrés laboral incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, exacerbado por factores como obesidad, sedentarismo y largas jornadas laborales. El 89% de los profesionales de la salud experimentan estrés relacionado con estas enfermedades, lo que indica la necesidad de medidas preventivas y de manejo del estrés en el ámbito laboral. (Barrera & Baculima, 2024, p. 302)

5.1.2 Factor físico

El estrés ambiental es una respuesta de angustia frente a focos de tensión que están de forma relativamente continua en el entorno en el que se desenvuelve una persona. Tales factores van desde la distribución del mobiliario y los objetos hasta el clima y las relaciones sociales que imperan. (Sánchez, 2021)

El estrés físico en el personal de enfermería se refiere a las tensiones y presiones que surgen debido a las condiciones físicas del entorno del trabajo. Este tipo de estrés puede ser causado por varios factores del espacio físico, como la falta de espacio insuficiente, la iluminación y temperatura inadecuada, niveles altos de ruido y una mala ventilación en el espacio donde realiza sus actividades el personal auxiliar de enfermería.

5.1.2.1 Iluminación

En las salas de UCI es prioritario la optimización del trabajo del personal, para ello, se suelen instalar diferentes niveles lumínicos. Se recomienda una iluminación general de 100 lux, para garantizar el confort en toda la sala. Alrededor de la cama, es recomendable incrementar la intensidad hasta 300 lux para examinar adecuadamente al paciente. Además, se puede aumentar la intensidad hasta 2000 lux en situaciones de emergencia o exámenes más rigurosos. (lighting, 2024)

Una iluminación adecuada facilita la visualización clara y sin esfuerzo de las actividades en el puesto de trabajo, así como de los diferentes espacios de tránsito como corredores, escaleras y áreas comunes. La insuficiencia lumínica no solo eleva el riesgo de errores

y posibles accidentes, sino que también puede causar fatiga visual, resultando en dolores de cabeza, cansancio y cambios de humor. (OTP, 2024)

5.1.2.2 Temperatura

Es imprescindible que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no supongan un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Tampoco debe ser una temperatura incómoda o molesta para los trabajadores. La exposición a temperaturas extremas puede suponer un factor de estrés y se relaciona con problemas de salud y con un mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo. (Safeguru, 2023)

El entorno laboral es un factor determinante en la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. La temperatura juega un papel crucial en este entorno, ya que puede influir en aspectos como la concentración, la fatiga y la comodidad de los empleados. Por ello, comprender cómo la temperatura del entorno de trabajo afecta la productividad es esencial para promover condiciones laborales óptimas. (Cunningham, 2024)

5.1.2.3 Ventilación

Un sistema de ventilación tiene cuatro objetivos principales en los espacios laborales. Proporcionar un suministro continuo de aire fresco del exterior, mantener la temperatura y la humedad en niveles confortables, reducir los riesgos potenciales de incendio o explosión, eliminar o diluir los contaminantes transportados por el aire. Disponer de sistemas de ventilación eficaces es fundamental para la salud, la seguridad y el bienestar de tus empleados, ya que les proporcionará un suministro continuo de aire fresco y seguro. (SGS, 2023)

“Una ventilación inadecuada desencadena una serie de problemas ambientales que afectan a la salud de los empleados. Sin una ventilación adecuada, se acumulan la humedad, el CO₂, los gérmenes y las fuentes de contaminación en el interior” (HITACHI, 2024). Es importante que en las UCI se produzca una buena ventilación para aumentar la productividad y eficiencia del personal auxiliar de enfermería que brinda un cuidado de calidad y calidez.

5.1.2.4 Ruido

El nivel máximo de ruido aceptable en la UCI recomendado por la Academia Americana de Pediatría (American Academy of Pediatrics) es de 45 decibelios (dB); sin embargo, los niveles de ruido en las UCI suelen superar este umbral recomendado, oscilando entre 7 y 120 dB. (Silbrecht, Wróblewska-seniuk, & Bruschetti, 2024)

El ruido ocasiona estrés durante la jornada laboral en el trabajador de salud en distintas áreas hospitalarias, en el área de Cuidados Intensivos ocurre probablemente porque el nivel de ruido en el área se encontraría por encima del umbral permitido. De este modo, el ruido influye sobre el estrés laboral, así como las relaciones laborales o las expectativas que se tienen (metas profesionales), forma parte de este sector. (Cristobal & Quiñonez, 2020, pág. 2)

“Las principales fuentes de ruido ambiental de la UCI provienen de las alarmas, la maquinaria, como monitores o respiradores y las conversaciones entre profesionales sanitarios” (Bosch, Fernandez, Saz, Dominguez, & Alcolea, 2021, p. 14-15). El ruido de los diferentes equipos que se utilizan en las distintas unidades de cuidados intensivos puede provocar estrés al personal y a los mismos pacientes

que se encuentran internado por lo cual puede provocar agotamiento y algunos problemas auditivos.

5.1.3 Factor económico

El estrés financiero se produce como consecuencia de los problemas económicos que generan ansiedad y producen sensación de vulnerabilidad o escasez. Una buena gestión de la salud financiera es fundamental para prevenir este tipo de estrés y sus posibles efectos negativos en la salud física y mental. (BBVA, 2024)

El estrés económico del personal auxiliar de enfermería es la preocupación que siente por temas relacionados con el dinero y su trabajo. Esto incluye sentirse presionado por salarios bajos, tener dificultades para pagar las cuentas o preocuparse por sus gastos personales. Este tipo de estrés puede afectar su bienestar de salud, haciendo que se sientan agotados y menos satisfechos con su trabajo, lo cual puede influir negativamente en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

5.1.3.1 Sueldo

El salario es la retribución económica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios laborales. Se trata de la cantidad de dinero que el trabajador recibe de su empleador, generalmente de forma periódica, a cambio del trabajo que realiza. (Nogales, 2023) Cuando los salarios son bajos, los profesionales de la salud pueden sentirse desvalorizados y desmotivados, lo que incrementa su estrés y afecta negativamente su desempeño laboral.

No poder cubrir las necesidades básicas y los gastos en casa, debido a que perciben un salario mínimo; la falta de seguridad laboral y el miedo a perder su empleo; así como el intentar mantener un estilo de vida que los lleva a gastar más de lo que ganan, son otros factores que también puedan llevar al estrés financiero. (El financiero, 2024)

Actualmente la profesión de enfermería en cualquier nivel de estudio no es muy bien remunerada debido a la falta de voluntad política y de reconocer el trabajo arduo que hace el personal de salud para atender a toda la población. Debido a los altos costos de los alimentos, ya no alcanza el sueldo que se les brinda y esto es un generador de estrés debido a que el personal auxiliar de enfermería debe mantener a sus familias y cubrir todos sus gastos mensuales.

5.1.3.2 Sub-empleo

El subempleo en los profesionales de enfermería pone en riesgo en muchos casos su salud y calidad de vida, ya que a menudo los profesionales realizan maratones laborales dirigiéndose de un trabajo a otro. El pluriempleo en el que viven los enfermeros provoca que se sientan presionados constantemente ante situaciones llenas de exigencias, no dejan tiempo para la vida en el hogar y para lo social. Esto lleva a adoptar conductas o hábitos que influyen en sus condiciones de salud, entre las que se pueden mencionar: alimentación desequilibrada, desordenada; actividades de recreación y ocio escasos o nulos, insuficientes horas compensatorias de reposo y sueño; como ausencia en el desarrollo de actividades físicas (Altamirano & Amante, 2019, p. 23-24)

El subempleo en los auxiliares de enfermería es más comunes debido a que la economía del país no está en buenas condiciones, por lo cual se ven en la necesidad de buscar otro empleo para poder solventar gastos económicos que han adquirido y para sostener a su familia. Es un generador de estrés que se debe tomar

en cuenta ya que debido a la sobrecarga laboral el personal no realiza sus tareas asignadas de la mejor manera debido a que su agotamiento físico se lo impide.

5.1.3.3 Deudas

Las deudas excesivas, como tarjetas de crédito y préstamos personales o para automóviles, junto con la falta de fondos de emergencia, generan una ansiedad constante y un sentimiento de abrumamiento en las personas. La inseguridad laboral y los ingresos insuficientes para cubrir gastos básicos son factores que contribuyen significativamente al estrés financiero, aumentando la preocupación por el futuro económico. (Global revista, 2023)

Las deudas afectan de diferentes maneras a todos los individuos debido a que el salario que devengan no cubre las necesidades básicas por lo cual adquieren problemas financieros para poder sostener a sus familias. El personal auxiliar de enfermería no está absuelto de adquirir deudas económicas debido a que el trabajo no es bien remunerado por el estado a lo que atribuye preocupaciones y carga mental.

Es un hecho que tener deudas nos hace vivir con ansiedad y estrés financiero. Tan sólo saber que debes es una carga mental, pero, si además te angustias por las fechas de pago o por las constantes llamadas de cobro, el estrés se acumula, te lleva a tomar decisiones equivocadas afectando tu salud. (Principal, 2024)

5.1.4 Factor institucional

“El estrés laboral es la reacción que pueden tener las personas ante exigencias y presiones laborales que no corresponden con sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontarlas” (OMS, 2020).

Las causas del estrés laboral son variadas. Algunas de las más importantes son: Sobrecarga de trabajo, subcarga de trabajo, conflictividad laboral, repetitividad, infrautilización, condiciones de trabajo deficientes, ambigüedad del rol a desempeñar, incertidumbre por el futuro. Aunque estos son los más importantes, existen otros factores de riesgo del estrés laboral ante los que hay que permanecer atentos. (UNIR, 2024)

El estrés laboral suele afectar no solo a los subordinados de una empresa, sino también al personal de enfermería debido a que diariamente se enfrenten a diferentes factores, como la sobrecarga laboral, presión laboral, ambiente hostil entre compañeros y jefes, falta de apoyo, conflictos laborales, etc. Esta puede afectar la salud mental y física teniendo graves consecuencias en la salud de los trabajadores.

5.1.4.1 Carga laboral

La carga de trabajo o carga laboral tiene que ver con el tiempo que es necesario dedicar en virtud del conjunto de tareas o funciones que puede asumir una persona dentro de su puesto de trabajo. Para que el empleado sea lo más productivo posible y la empresa se vea beneficiada por ello, el volumen de tareas asignadas debe estar equilibrada con relación al tiempo de trabajo y a las competencias profesionales del trabajador en cuestión. (Adelantta, 2022)

La carga laboral que maneja el personal auxiliar de enfermería se refiere a la cantidad de tareas asignadas que debe realizar durante su jornada laboral. Esto puede afectar a su desempeño laboral y el cuidado que brinda a los pacientes

desencadenando estrés y agotamiento tanto físico y mental impactando en su estado de salud.

5.1.4.2 Tipo de contrato

“La dependencia donde se labora, el tipo de contratación, los incentivos laborales, la antigüedad en la empresa y la experiencia laboral son factores laborales asociados al estrés laboral en personal de enfermería” (Car, y otros, 2014).

Debido al tipo de contrato bajo el cual está trabajando el personal auxiliar de enfermería en los distintos hospitales nacionales, sea por contrato anual o fijo, cada uno ofrece sus propios beneficios. Sin embargo, aquellos empleados de salud que no tienen garantizada una plaza laboral suelen experimentar estrés debido a que no saben si habrá recontractación para el siguiente año. En Guatemala hay diferentes tipos de contrataciones o renglones, clasificados de la siguiente manera:

- “011 Personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2023, p. 10).
- 022 personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio. (Ministerio de Finanzas Publicas, 2023, p. 11)

- “182 Servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios, exámenes médicos especializados, pruebas de laboratorio, patología y clínica forense, entre otros” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2023, p. 24).

5.1.4.3 Horario de trabajo

El entorno laboral de las enfermeras se caracteriza por múltiples factores de riesgo y nocivos, inherentes al proceso de trabajo y relacionados con las condiciones y exigencias laborales. Entre esas condiciones y factores se encuentran, entre otros, el horario de trabajo, la remuneración, las condiciones. (Kupcewicz & Józwick, 2020, p. 1)

El personal auxiliar de enfermería que labora en el Hospital Roosevelt y en los diferentes servicios, pero específicamente en el servicio de intensivo pediátrico cumple con horarios y turnos establecidos según las necesidades de la Institución.

El reglamento del departamento de enfermería del Hospital Roosevelt establece en su artículo 21. Jornada Ordinaria Matutina. En el inciso a. Para personal de Enfermería que cuenta con horarios fijos de mañana, su jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes de cada semana de siete (7) horas AM a quince (15) horas PM. (MSPAS, 2002, p. 32)

Artículo 23º. Jornada mixta: Para el personal de enfermería se elaborarán roles de turno consecuencia de mañana, tarde, noche, amanece y libre, modificándolo según necesidades. El turno de mañana 07:00 a 13:30 horas, el turno tarde es 13:15 a 19:30 horas y el turno noche es 19:15 a 07:00 horas. (MSPAS, 2002, p 33)

De acuerdo con el Código de Trabajo Decreto no. 1441 capítulo tercero, jornadas de trabajo establece:

Artículo 116. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. El tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. El trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores. Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixta. (Ministerio de Trabajo y Prevencion Social, 2008, p. 83-84)

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectiva mixta no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período

nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. (Ministerio de Trabajo y Prevención Social, 2008, p. 84)

Es importante respetar la ley para establecer los horarios laborales y evitar el desgaste físico del personal auxiliar, jornadas laborales largas que puedan afectar no solo su salud física sino también el cuidado que brinda a los pacientes.

5.1.4.4 Ambiente laboral

El ambiente laboral en que se encuentra el personal de enfermería se ve afectado por distintos factores estresantes. El primero, es la relación laboral que mantiene el personal de enfermería, debido a que existen conflictos entre compañeras que impide el trabajo en equipo, convirtiéndose en un ambiente tenso provocando malestar general que desencadena en la deficiente atención sanitaria a los pacientes. (Vasquez & Gonzales, 2020, p. 57)

Un ambiente laboral saludable juega un papel crucial para el personal de salud ya que fomenta la cooperación, comunicación y trabajo en equipo entre los trabajadores. Contribuyendo en la productividad, satisfacción y las relaciones con el equipo de trabajo no solo para la satisfacción del paciente sino también para el personal sanitario

5.2 Estrés

“Se puede definir el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” (OMS, 2023). El estrés es una respuesta del cuerpo ante situación que percibimos como amenazante o desafiante. Esta respuesta puede ser física mental o emocional, ante estas dificultades nuestro

cuerpo libera cortisol y adrenalina las cuales preparan al cuerpo para enfrentarlo. El estrés excesivo o prolongado puede tener efectos negativos en nuestra salud.

5.2.1 Estrés agudo

“Es el tipo más frecuente de estrés y se produce fundamentalmente como reacción a la exigencia o la presión puntual, por lo que es de corta duración y es fácilmente manejable y tratable” (Sanitas Parte de Bupa, 2023). Este tipo de estrés es una reacción natural del cuerpo que se activa cuando enfrentamos eventos repentinos que requieren una respuesta rápida. Esta respuesta incluye cambios fisiológicos como el aumento del ritmo cardíaco, la elevación de la presión arterial entre otros. El estrés agudo puede ser intenso pero generalmente desaparece una vez que la situación se resuelve, y no suele causar efectos negativos a largo plazo.

5.2.2 Estrés crónico

“Es el tipo de estrés que se prolonga en el tiempo y que puede surgir de diversas fuentes, como problemas laborales, económicos o familiares persistentes. El estrés crónico puede tener efectos negativos en la salud física y mental” (Rull, 2023). El estrés crónico es una respuesta a largo plazo del cuerpo y la mente a factores estresantes. El estrés crónico ocurre cuando una persona está susceptible a situaciones estresantes durante un tiempo prolongado. Este tipo de estrés puede tener efectos negativos e importantes, duraderos en la salud física y mental. Hay muchas causas las cuales incluyen: sobrecarga de trabajo, falta de control de tareas, conflictos laborales y ambiente laboral tóxico. Problemas financieros, deuda e incertidumbre financiera, factores psicológicos y factores sociales.

5.2.3 Eustrés

Representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al

cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. (ISSSTE, 2023, p. 7) El eustrés es un tipo de estrés positivo en el que la persona enfrenta el factor estresante, preparando su mente y cuerpo para funcionar de manera óptima.

5.2.4 Distrés

Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades sicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. (ISSSTE, 2023, p. 8) Distrés es un tipo de estrés negativo que provoca una sobrecarga de trabajo difícil de manejar. Esto lleva a un desequilibrio tanto físico como psicológico, reduciendo la productividad, causando enfermedades psicosomáticas y acelerando el envejecimiento.

5.3 Personal de enfermería

El personal de enfermería es un individuo que ha completado una formación formal en enfermería, generalmente a nivel universitario o técnico, y posee licencia para ejercer. Está capacitado para proporcionar cuidados de salud directos e indirectos, basados en principios científicos y éticos, a individuos de todas las edades y en diversas situaciones de salud. Su rol incluye la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, el manejo de condiciones agudas y crónicas, la educación del paciente y la familia, así como la colaboración con otros profesionales de la salud para mejorar los resultados del paciente. (Aroche, Karin, 2021)

5.3.1 Auxiliar de enfermería

El auxiliar de enfermería es un experto que sirve de apoyo en un equipo de atención médica. Su principal objetivo es brindar asistencia básica y cuidados directos a los pacientes bajo la supervisión y dirección de enfermeras profesionales o personal médico. Entre las principales funciones de un auxiliar de enfermería se encuentran las siguientes: ayudar en la higiene personal de los pacientes, tomar los signos vitales, preparar el material médico y Brindar asistencia en movilizaciones y traslados.

La formación para auxiliares de enfermería abarca temas como anatomía y fisiología básica, cuidados de enfermería básicos, toma de signos vitales, administración de medicamentos bajo supervisión, higiene y comodidad del paciente, entre otros. Además, la formación para auxiliares de enfermería combina clases teóricas con prácticas donde los estudiantes tienen la oportunidad de participar en situaciones del mundo real. (Molina, 2024)

5.4 Hospital Roosevelt

La historia del Hospital Roosevelt comenzó en 1944. Durante la reunión de Relaciones Exteriores de América, celebrado en Río de Janeiro, se buscó promover el bienestar general de los pueblos americanos. Por ello, se fundó el Instituto de Asuntos Interamericanos. En agosto de ese año, el instituto junto con el Gobierno de Guatemala y el Servicio de Cooperativo Interamericano de Salud Pública comenzaron a trabajar en pro de la salud del país. De esa manera, se comenzó con la construcción de un hospital con capacidad

de 300 camas, con supervisión tanto técnica y administrativa de la construcción

Se escogió la antigua finca “La Esperanza”, ubicado en la Zona 11 de la ciudad capital en donde se comenzó a construir a final de 1944. Debido a los cambios de gobierno y las nuevas transiciones sociopolíticas, el proyecto sufrió múltiples cambios. No fue hasta el 15 de diciembre de 1955 que el Hospital Roosevelt inauguró formalmente las instalaciones. Poco a poco, y con el pasar de los años, se fueron agregando nuevas secciones al hospital como el laboratorio de Radioisótopos y clínica para niños.

El proyecto estuvo a cargo de los ingenieros Roberto Irigoyen y Héctor Quezada. El nombre del hospital proviene de uno de los presidentes de los Estados Unidos: Franklin Delano Roosevelt, ya que fue durante su gobierno que se recibió actualmente mucho apoyo para terminar la construcción del hospital. La Dirección Ejecutiva se divide en Dirección Médica, Dirección de Servicios Técnico y Apoyo y Gerencia Administrativa y Financiera. (Aroche, 2021)

5.4.1 Unidad de cuidados intensivos pediátrico

La unidad de cuidados intensivos pediátricos (UCIP) es un lugar donde la dedicación y la excelencia médica se unen para brindar atención crítica a los niños que enfrentan condiciones médicas graves. Esta unidad especializada está diseñada para proporcionar atención intensiva, monitoreo constante y tratamiento avanzado a pacientes pediátricos que requieren cuidados médicos intensivos.

La UCIP es un entorno médico altamente especializado que se adapta específicamente a las necesidades únicas de los pacientes

pediátricos. Los pacientes pediátricos pueden ser bebés prematuros, recién nacidos con condiciones médicas complejas, niños con enfermedades graves o aquellos que han sido sometidos a cirugía. El equipo médico trabaja en estrecha colaboración con los padres y familiares para brindar atención que tenga en cuenta tanto las necesidades médicas como emocionales del paciente. (Galenia,Hospital, 2023)

La unidad de cuidados intensivos pediátricos (UCIP) del Hospital Roosevelt es un entorno especializado diseñado para proporcionar atención médica intensiva a niños que enfrentan condiciones médicas críticas y potencialmente mortales. Esta unidad está equipada con tecnología avanzada y personal altamente capacitado, incluyendo médicos especializados en pediatría, auxiliares de enfermería que brindan cuidados especializados, enfermeras profesionales y licenciadas en enfermería que gerencian el servicio entre otros profesionales de la salud.

5.5 Teoría de Callista Roy

El modelo de Adaptación de Calista Roy es una teoría de enfermería que explora cómo los individuos y grupos responden y se adaptan a los estímulos internos y externos, incluyendo el estrés. Basado en que los seres humanos buscan mantener un equilibrio, este modelo proporciona un marco para entender cómo el personal de enfermería enfrenta y se adapta al estrés en los diferentes entornos que vive.

Roy describe los mecanismos innatos de afrontamiento como procesos automáticos, aunque los seres humanos no piensan en ellos. Las experiencias vividas a lo largo de la vida ayudan a presentar reacciones habituales ante estímulos particulares. El campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en

las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se guía mediante los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar una valoración de las conductas que manifiesta la persona que son generadoras de estrés. (Bonfill, LFortuño, Sáez, & Romaguera, 2010)

Roy clasifica diferentes modos de adaptación los cuales pueden ayudar a que el ser humano tenga una respuesta rápida antes estos estímulo:

5.5.1 Modo fisiológico de adaptación

El modo fisiológico se evidencia en las conductas y reacciones fisiológicas que la enfermera observa en la persona con cierto grado de estrés. Encontrar una explicación a través de los conocimientos teóricos puede contribuir a tranquilizar a la persona que presenta estrés. La enfermera puede intervenir enseñando a la persona a reconocer sus propias reacciones ante estímulos determinados y iniciar técnicas que la ayuden a controlar las reacciones del sistema nervioso autónomo por estimulación simpática, como es el aumento respiración, la frecuencia cardíaca, la sudoración, la elevación de la tensión arterial. El poder ofrecer técnicas como son la relajación en todas sus variedades, la respiración profunda, hace que las personas tengan una mayor agudeza sensorial y puedan reducir y llegar a neutralizar dichas respuestas, pues entra en juego la reacción del parasimpático y se establece el equilibrio necesario para mantener la homeostasis interna. Estas intervenciones enfermeras contribuyen a ayudar a la persona a reconocer y manejar su propia reacción estresante. (Bonfill, LFortuño, Sáez, & Romaguera, 2010)

5.5.2 Modo de adaptación del autoconcepto de grupo

Se centra en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, concepto que tiene la persona de sí misma, de unidad, significado y finalidad en el universo para poder existir bajo un sentido. Refleja cómo se ve y percibe la gente dentro de un grupo, basándose en reacciones ante el entorno, la persona que tiene una visión de sí misma positiva, favorable "autoestima" y dispone de forma natural de recursos suficientes para poder afrontar la situación de estrés. La enfermera puede ayudar en el reconocimiento de los recursos propios de que dispone la persona y centrar su intervención fundamentalmente en fortalecer estos recursos y no descuidar las debilidades y los temores. Existe la posibilidad de reconvertir una fuente de estrés en un logro positivo que le ayude a crecer como persona (Bonfill, LFortuño, Sáez, & Romaguera, 2010)

5.5.3 Modo de adaptación de desempeño de rol

Se trata de un modo de adaptación social y se centra en el papel que tiene la persona en la sociedad, la necesidad que se tiene de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar. La enfermera puede identificar en qué posición se encuentra la persona socialmente hablando, si está sobrecargada, cuál es su cotidianidad, Roy lo llama el "comportamiento expresivo", qué piensa de su situación, lo que siente, gustos, manías, factores que influyen en el desempeño de su papel. El enfermero puede ayudar a la persona a encontrar qué papel es insustituible o esencial, cuál es importante y lo que representa una sobrecarga, a través de técnicas de reconocimiento de cómo distribuye el tiempo, establecer prioridades y estableciendo espacios para poder trabajar conjuntamente. (Bonfill, LFortuño, Sáez, & Romaguera, 2010)

5.5.4 Modo de adaptación de la interdependencia

La necesidad básica de este modo de adaptación resulta ser la integridad de las relaciones. Dos relaciones específicas forman el núcleo del modo de la interdependencia, fruto de su aplicación en la vida de los individuos. Las personas intentan adaptarse cuando se ven delante de situaciones difíciles, buscan ayuda, apoyo, amor en los otros. El enfermero debe detectar las dificultades que presentan las personas y ofrecer sistemas de apoyo, tanto desde el ámbito social como de recursos asistenciales dirigidos a paliar el conflicto. (Bonfill, LFortuño, Sáez, & Romaguera, 2010)

VI. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1 Tipo de estudio

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque se contiene datos recolectados de manera sistemática y se emplearon métodos estadísticos para analizar los resultados. Es de tipo descriptivo porque a través de ellos se describen los factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt. Es de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un determinado tiempo en febrero del 2025.

6.2 Unidad de análisis

Personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt.

6.3 Población y muestra

La población de estudio está constituida por el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, siendo un total de 32 personas que representan el 100% de los sujetos a estudio. Para la presente investigación por ser una población finita se trabajó con el total del personal por lo cual no fue necesario recurrir a una muestra.

			<p>Factor económico</p> <ul style="list-style-type: none">• Sueldo• Sub-empleo• Deudas <p>Factor institucional</p> <ul style="list-style-type: none">• Carga laboral• Tipo de contrato• Horario de trabajo• Ambiente laboral	<p>10-12</p> <p>13-16</p>
--	--	--	---	---------------------------

6.5 Descripción detallada de las técnicas e instrumentos a utilizar

Para realizar la investigación se solicitó la aprobación del tema, asesor y revisor de la investigación a la unidad de tesis de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala. Se elaboró el protocolo, se obtuvo la aprobación por asesor, revisor y unidad de tesis.

Se continuó con la solicitud de autorización a la institución para realizar el estudio piloto con el objetivo de autorizar protocolo y validar el instrumento de recolección de datos para la investigación, el cual se llevó a cabo en la unidad de cuidados intensivos pediátrico del Hospital San Juan de Dios con el personal auxiliar de enfermería, se seleccionó a dicho grupo debido a que poseen características similares.

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado con 16 preguntas de selección múltiple, considerándolo la herramienta más adecuada para su aplicación al personal auxiliar de enfermería. Antes de responder el instrumento, se informó a los participantes sobre el objetivo del estudio y se les solicitó la firma del consentimiento informado, garantizando así su participación voluntaria. Asimismo, se les comunicó que tenían el derecho de retirarse en cualquier momento del proceso si así lo deseaban.

Para el desarrollo del trabajo de campo se realizó la solicitud a las autoridades del Hospital Roosevelt y se llevó a cabo el estudio con la población seleccionada siendo los 32 auxiliares de enfermería, se les brindó información sobre los objetivos de la investigación y se solicitó la firma del consentimiento informado del personal que voluntariamente aceptaron la participación en dicho estudio. Posteriormente la información recolectada se procesó a través de la estadística descriptiva para luego realizar el análisis respectivo y presentar los resultados de acuerdo a los objetivos planteados respetando la veracidad de la información.

6.6 Alcances y límites de la investigación

6.6.1 Criterios de inclusión

Todo personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt.

Personal auxiliar de enfermería que desee participar en el estudio.

6.6.2 Criterios de exclusión

Personal auxiliar de enfermería del servicio del Intensivo Pediátrico del Hospital Roosevelt que se encuentren en periodo de vacaciones.

Personal auxiliar de enfermería que se encuentren suspendidos por enfermedad o maternidad y todo personal que rehusó a participar en la investigación.

6.7 Aspectos éticos de la investigación

6.7.1 Beneficencia

“Este principio integra un doble efecto buscando el beneficio físico, pero también el psicológico del individuo, ofreciendo las oportunidades adecuadas para hacer las preguntas que necesite y evitando las cuestiones que puedan dañar su honor o dignidad” (Salusplay, 2024).

Se informó a los participantes los fines de la investigación y que no solo se enfoca en identificar los factores de estrés, sino también de buscar estrategias para

reducirlos y minimizar los daños en su salud física y mental, creando entornos laborales más saludables.

6.7.2 No maleficencia

“Principio básico que previene de acciones malintencionadas cuyo objetivo sea el hacer daño a otros. Cuenta con un mayor nivel de exigencia que el de la obligación de proporcionar un bien” (Unir la universidad en internet, 2023).

Se le explicó al personal auxiliar de enfermería que no habrá ninguna represalia al contestar el cuestionario y que se respetará su opinión al realizarlo. Es esencial no exponer a los participantes a situaciones adicionales de estrés o angustia.

6.7.3 Autonomía

“Este principio se corresponde con la capacidad de actuar libre y conscientemente sin condicionantes externos y con plena responsabilidad de sus actos. Este principio es el que se encarna de manera preferente en el consentimiento informado” (Salusplay, 2024).

Se respetó el derecho del personal auxiliar de enfermería sobre la toma de sus propias decisiones, donde tendrán la libertad de decir si participan o no en el estudio y retirarse del mismo en el momento que consideren oportuno. Tomando como base el consentimiento informado que se les proporciono.

6.7.4 Justicia

Este principio comprende un trato justo y el derecho a la privacidad tal y como recoge la legislación vigente. El trato justo se debe dar antes,

durante y después de la participación del individuo en el estudio, mediante una selección no discriminatoria, la ausencia de represalias a quienes pregunten o abandonen el estudio e igualdad en el acceso a la información. (Salusplay, 2024)

Este principio se aplicó a los participantes de manera justa, evitando cualquier tipo de discriminación o favoritismo, garantizando que todos los auxiliares de enfermería tienen la misma oportunidad en el estudio. También implica reconocer y respetar los derechos de los participantes, asegurando que sus contribuciones son de valor y que cualquier acción derivada del estudio promueva un entorno de trabajo más justo y saludable para todos.

6.7.5 Derecho del anonimato y confidencialidad

Se refiere al acuerdo del investigador con el participante acerca de cómo se manejará, administrará y difundirá la información privada de identificación. La propuesta de investigación debe describir las estrategias para mantener la confidencialidad de los datos identificables, incluidos los controles sobre el almacenamiento, la manipulación y el compartir datos personales. (Biblioteca de la CEPAL, 2024)

Se protegió la identidad de los participantes, manteniendo en el anonimato el nombre del personal auxiliar de enfermería para el estudio. Esto implica que toda la información recopilada sea manejada de manera confidencial y que los datos personales de los participantes no sean revelados en ningún momento.

VII. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS.

Tabla 1

Edad

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Menos de 25 años	9	28%
b)	25-40 años	14	44%
c)	41 años o más.	9	28%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025

De acuerdo con los datos obtenidos, el 44% de los sujetos a estudio poseen una edad entre los 25-40 años de edad, el 28% es menor de 25 años de edad, mientras que el otro 28% tiene 41 años a más. Estos resultados indican que el personal auxiliar de enfermería en su mayoría posee una edad en donde están expuestos a tener niveles de estrés altos y medianos debido a que pueden enfrentar tensiones asociadas con la estabilidad, el desarrollo profesional y la responsabilidad de mantener un hogar. Mientras que los de mayor edad podrían presentar niveles más bajos de estrés debido a que manejan una mejor estabilidad económica y profesional.

Los individuos comienzan a sufrir niveles de estrés superiores a partir de los 25 años, coincidiendo relativamente con la edad en la que los jóvenes comienzan a buscar un empleo fijo. El nivel medio de estrés laboral más alto es alcanzado en el rango de edad comprendido entre los 35 y 44 años, rango de edad en el cuál las personas ya tienen una vida, un hogar y una familia y, pueden sentir la presión por el miedo a ser despedidos; además, los individuos a esta edad habitualmente llevan años trabajando por lo que también podrían verse afectados por las consecuencias de la monotonía o la falta de motivación. El nivel más bajo de estrés laboral se obtiene con la edad de los 65 años en adelante, edad que coincide con la edad en la que las personas comienzan con su jubilación. (Gimenes, 2019, p. 28).

Tabla 2
Estado Civil

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Soltero/a	12	38%
b)	Casado/a	15	47%
c)	Otro	5	15%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025

Los datos recolectados muestran que un 47% de los participantes se encuentran casados, el 38% se encuentra solteros y el 15% se identifican en la categoría de otros. El análisis conjunto de los resultados evidencia que el estado civil constituye una variable relevante para comprender las experiencias de estrés en el ámbito laboral. La mayoría de los participantes se encuentra en una unión formal, lo que implica la coexistencia de responsabilidades familiares y laborales que podrían influir en su percepción de estrés. Por otro lado, los demás participantes no cuentan con pareja y con la responsabilidad de un hogar, pero no están absueltos de tener otras responsabilidades que pueden ser factores accionantes de estrés.

Igualmente se encontró que en el estado civil predominante es casado y que estos presentaron en nivel de estrés medio por lo que se podría deducir que tener una relación de pareja y responsabilidades familiares adiciona estrés a la carga laboral. (Falón & Sáez, 2023, p. 57). Dado que el estado civil y las dinámicas familiares son relevante, el hecho de tener una pareja y un hogar, son responsabilidades que contrae el personal que se encuentra casado por lo cual es generador de estrés debido a los compromisos que se tienen fuera del trabajo y los cuales suman una carga personal a los sujetos de estudio.

Tabla 3

¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el área de enfermería?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Menos de 5 años	6	18%
b)	6-10 años	13	41%
c)	11 años a más	13	41%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025

En base a los resultados obtenidos un 41% de los sujetos a estudio posee una experiencia laboral de 6 a 10 años, el otro 41% posee una experiencia de 11 años a más y el 18% posee una experiencia menor de 5 años. Al relacionar estos resultados, es posible inferir que la mayoría del personal auxiliar de enfermería cuenta con una experiencia laboral significativa y estrategias más desarrolladas para manejar el estrés, No obstante, debido a su trayectoria acumulada, los largos turnos de trabajo y la alta exigencia en la atención a pacientes continúen siendo factores de riesgo en este grupo. Sin embargo, los profesionales con menor experiencia, quienes se encuentran en la etapa inicial de su desarrollo profesional, enfrentan mayores exigencias en el área laboral, lo que podría aumentar su vulnerabilidad a experimentar niveles elevados de estrés, mientras alcanzan niveles más avanzados de antigüedad laboral.

El estrés es más frecuente en aquellos con una experiencia laboral de 1 a 5 años, seguido de aquellos con una experiencia media de 6 a 11 años, y finalmente en aquellos con una experiencia alta de 12 a 17 años. Estos hallazgos se atribuyen a los largos turnos de trabajo y a la intensidad de la atención que brindan a cada paciente. (Gordillo, 2023, p.5)

Tabla 4

¿Dentro de sus planes tiene pensado estudiar?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si.	15	47%
b)	No.	12	37%
c)	Me encuentro estudiando actualmente.	5	16%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025

Los resultados obtenidos muestran que un 47% de los encuestados consideran estudiar posiblemente en un futuro, el 37% dentro de sus planes no está el seguir superándose a nivel educativo y un 16% se encuentra actualmente cursando algún tipo de formación académica. Los datos reflejan una división en las perspectivas de los encuestados sobre la continuación de sus estudios académicos. Este hallazgo puede estar relacionado con la percepción del estrés asociado tanto a las demandas laborales como a las ganas de querer superarse. El cumplir con las exigencias laborales y agregar exigencias académicas pueden influir en posponer o abandonar planos de superación debido al estrés que deben enfrentar al tener aspiraciones educativas.

“La actividad laboral y académica por sí mismas generan estrés. Cuando esta situación se percibe como exagerada, incide de forma negativa, prevaleciendo una incompatibilidad entre las exigencias en el trabajo y las capacidades de las personas” (Estragues, Comella, March, Casas, & Pujol, 2022). El combinar los estudios con el trabajo puede generar una carga importante de estrés y puede ser un impedimento para el personal auxiliar de enfermería que tiene el deseo de superarse y asimismo de los que actualmente están siguiendo con su formación académica. Por otro lado, los demás participantes en estos momentos no desean seguir con sus estudios ya que no es una prioridad fundamental en esta etapa de su vida, ya que la carga adicional podría percibirse como un obstáculo en lugar de una oportunidad lo cual sería un generador de estrés.

Tabla 5

¿Presenta alguna de las siguientes enfermedades crónicas?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	HTA.	3	9%
b)	Diabetes	2	6%
c)	Ninguna.	27	85%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025

Por medio del instrumento de recolección de datos, el 85% indico no padecer de ninguna enfermedad crónica, sin embargo, el 9% reporto tener hipertensión arterial (HTA), mientras que el 6% tiene diabetes. Esto sugiere que, en su mayoría, la población evaluada percibe un buen estado de salud en relación con enfermedades crónicas específicas como las mencionadas. Sin embargo, es relevante considerar que un porcentaje menor sí enfrenta estos padecimientos, ya que se enfrenta a tratamiento a largo plazo, junto con la preocupación constante por los recursos económicos necesarios para su sostenimiento, representa un factor significativo de estrés el cual no debe ser subestimado.

“El estrés no controlado puede derivar en muchos problemas de salud, como presión arterial alta, enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, obesidad y diabetes” (Mayo Clinic, 2023). Es importante reflexionar sobre el impacto que el estrés puede tener en el desarrollo de condiciones crónicas. La exposición a situaciones estresantes puede desencadenar problemas de salud a largo plazo contribuyendo a alteraciones metabólicas dificultando el control de las enfermedades crónicas y aumentando el riesgo de complicaciones, impactando en su rendimiento laboral.

Tabla 6

¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada para realizar sus ocupaciones laborales?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Buena.	3	9%
b)	Regular.	28	88%
c)	Mala.	1	3%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

Según los datos recolectados, un 88% del personal auxiliar de enfermería considera que la iluminación en su área de trabajo es regular, mientras que el 9% lo califica como buena y el 3% como mala. Estos datos reflejan, una tendencia clara en la percepción de las condiciones lumínicas dentro del entorno laboral, si bien no se considera completamente deficiente o insuficiente, no proporciona las condiciones ideales para un desempeño laboral lo que dificulta realizar las asignaciones diarias dentro del servicio de UCIP. Sin embargo, una minoría percibe que la iluminación es adecuada para realizar sus actividades durante el turno.

Una iluminación adecuada facilita la visualización clara y sin esfuerzo de las actividades en el puesto de trabajo, así como de los diferentes espacios de tránsito como corredores, escaleras y áreas comunes. La insuficiencia lumínica no solo eleva el riesgo de errores y posibles accidentes, sino que también puede causar fatiga visual, resultando en dolores de cabeza, cansancio y cambios de humor. (OTP, 2024). Es evidente que la iluminación juega un papel importante en la calidad del ambiente laboral. Es importante evaluar más a fondo las condiciones lumínicas del área de trabajo, identificando posibles zonas con iluminación insuficiente las cuales se deben mejorar. Esto no solo mejorará el desempeño de los trabajadores, sino que también contribuirá a su salud y bienestar general.

Tabla 7

¿Cómo considera usted la temperatura ambiental de su entorno laboral?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Adecuada	2	6%
b)	Inadecuada	8	25%
c)	Debe mejorar	22	69%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

De acuerdo a los datos obtenidos, el 69% de los sujetos a estudio consideran que debe mejorar la temperatura de su entorno laboral, el 25 % indicó que la temperatura de su entorno laboral es inadecuada y el 6% consideró adecuada la temperatura dentro de su espacio laboral. Este resultado sugiere que existe una proporción significativa que identifica áreas dentro del servicio que deben mejorar para el confort térmico en el lugar de trabajo y así evitar incomodidad. La regulación inadecuada de la temperatura en la unidad de cuidados intensivo pediátrico podría contribuir al malestar físico y, en consecuencia, aumentar los niveles de estrés entre el personal auxiliar de enfermería

Es imprescindible que las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no supongan un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Tampoco debe ser una temperatura incómoda o molesta para los trabajadores. La exposición a temperaturas extremas puede suponer un factor de estrés y se relaciona con problemas de salud y con un mayor riesgo de sufrir accidentes de trabajo. (Safeguru, 2023) . Es importante mantener condiciones térmicas adecuadas en el servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos, no solo para garantizar el confort de todo el personal, asimismo disminuir el factor de estrés que este puede generar dentro de su área laboral. Se debe asegurar un entorno térmico óptimo, minimizando así posibles impactos negativos en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

Tabla 8

¿Considera necesario la adquisición de ventilación para la UCIP?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si.	32	100%
b)	No.	0	0%
c)	Es importante pero no necesario.	0	0%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

De los resultados obtenidos, el 100% considera que es necesario la adquisición de ventilación para la UCIP. Esto refleja una percepción generalizada sobre la importancia de contar con sistemas de ventilación en entornos críticos como la UCIP. Estas opiniones pueden estar relacionadas esencialmente con el desempeño de la ventilación en la salud y seguridad de los pacientes, así como en la calidad del ambiente laboral para el personal de salud y que este no sea un factor de estrés. Asimismo, dichos sistemas reducen riesgos asociados a contaminantes en el aire y posibles accidentes, favoreciendo tanto la seguridad de los pacientes como la de los profesionales que trabajan en el área.

Un sistema de ventilación tiene cuatro objetivos principales en los espacios laborales. Proporcionar un suministro continuo de aire fresco del exterior, mantener la temperatura y la humedad en niveles confortables, reducir los riesgos potenciales de incendio o explosión, eliminar o diluir los contaminantes transportados por el aire. Disponer de sistemas de ventilación eficaces es fundamental para la salud, la seguridad y el bienestar de tus empleados, ya que les proporcionará un suministro continuo de aire fresco y seguro. (SGS, 2023). Es importante contar con una ventilación adecuada no solo para mejorar la calidad del ambiente, sino que también contribuye al bienestar de los pacientes y al desempeño seguro y eficiente del personal que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos.

Tabla 9

¿Cómo describiría el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva en su área laboral?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Alto.	4	12%
b)	Moderado.	28	88%
c)	Bajo	0	0%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

En base a los resultados, el 88% de los sujetos a estudio describe el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva en su área de trabajo como moderado y el 12% describe el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva como alto. Se evidencia que la percepción del nivel de ruido generado por el equipo de terapia intensiva en el área de trabajo varía, lo que refleja una exposición constante a estímulos acústicos potenciales perturbadores los cuales pueden contribuir al aumento de estrés e influir negativamente en el desempeño de los trabajadores.

El ruido ocasiona estrés durante la jornada laboral en el trabajador de salud en distintas áreas hospitalarias, en el área de Cuidados Intensivos ocurre probablemente porque el nivel de ruido en el área se encontraría por encima del umbral permitido. De este modo, el ruido influye sobre el estrés laboral, así como las relaciones laborales o las expectativas que se tienen (metas profesionales), forma parte de este sector. (Cristobal & Quiñonez, 2020, pág. 2). Es importante abordar el nivel de ruido, ya que cualquier sonido que se exceda puede ser un generador de estrés y puede afectar el desempeño laboral del personal auxiliar de enfermería en sus asignaciones diarias.

Tabla 10

¿Cómo considera su situación económica actual?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Critica	3	9%
b)	Inestable.	5	16%
c)	Solvente.	24	75%
Total		3	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

El 75% del personal auxiliar de enfermería considera su situación económica actual como solvente, sin embargo, el 16% de los sujetos a estudio respondió que su situación económica es inestable, mientras el 9% percibe su situación económica como crítica. Estos resultados indican que una mayoría ha mantenido un equilibrio económico entre sus ingresos y sus gastos, mientras que los demás participantes podrían tener problemas en cubrir sus necesidades básicas o de la vida diaria debido a que el sueldo que devengan es menor a sus gastos proyectados. Por lo tanto, el no tener una estabilidad económica implica que el personal sufre estrés debido a las variantes en cuanto a sus estados financieros.

No poder cubrir las necesidades básicas y los gastos en casa, debido a que perciben un salario mínimo; la falta de seguridad laboral y el miedo a perder su empleo; así como el intentar mantener un estilo de vida que los lleva a gastar más de lo que ganan, son otros factores que también puedan llevar al estrés financiero. (El financiero, 2024). Es importante fomentar una educación financiera más sólida y estrategias de ahorro que permitan a las personas lidiar mejor con los desafíos económicos y que este no genere un impacto de estrés financiero en el personal de salud.

Tabla 11

¿Actualmente cuenta con un segundo empleo?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Si.	6	18%
b)	No.	25	79%
c)	Me abstengo de responder.	1	3%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

Se observa que el 79% de los encuestados actualmente no cuentan con un segundo empleo, un 18% actualmente cuenta con un segundo empleo y el 3% se abstuvo a responder la pregunta. Este porcentaje refleja una opinión mayoritaria en cuanto al personal que no cuenta con un segundo trabajo lo que indica una disminución a los riesgos de estrés que se pueden generar por el pluriempleo y se debe considerar que la persona que si cuenta con un segundo trabajo tiene un mayor riesgo de sufrir estrés, debido a que la carga de trabajo y responsabilidad que adquiere en ambos lugares de trabajo, lo que aumenta el nivel de exigencia en comparación con los demás sujetos a estudio.

El subempleo en los profesionales de enfermería pone en riesgo en muchos casos su salud y calidad de vida, ya que a menudo los profesionales realizan maratones laborales dirigiéndose de un trabajo a otro. El pluriempleo en el que viven los enfermeros provoca que se sientan presionados constantemente ante situaciones llenas de exigencias, no dejan tiempo para la vida en el hogar y para lo social. Esto lleva a adoptar conductas o hábitos que influyen en sus condiciones de salud, entre las que se pueden mencionar: alimentación desequilibrada, desordenada; actividades de recreación y ocio escasos o nulos, insuficientes horas compensatorias de reposo y sueño; como ausencia en el desarrollo de actividades físicas (Altamirano & Amante, 2019, p. 23-24). Aunque pocos encuestados tienen un segundo empleo, el pluriempleo en enfermería genera estrés por las altas exigencias laborales y económicas.

Tabla 12

¿Actualmente usted tiene un crédito activo con alguna institución bancaria o prestamistas informales?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Tengo un préstamo activo.	17	53%
b)	Estoy en proceso de adquirir uno.	0	0%
c)	No, tengo ningún préstamo.	15	47%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

En base a los resultados, el 53% de los participantes indican que actualmente tienen un crédito activo con alguna institución bancaria o prestamista informal y el 47% no cuenta con ningún préstamo activo actualmente. Esto refleja una realidad financiera preocupante para la mayoría de los participantes, ya que tener un préstamo activo podría implicar una carga económica la cual puede desencadenar estrés afectando su salud física y emocional. Por otro lado, el personal que no tienen prestamos activos podrían experimentar mayor tranquilidad económica, aunque no indica la ausencia de otras responsabilidades económicas.

Las deudas excesivas, como tarjetas de crédito y préstamos personales o para automóviles, junto con la falta de fondos de emergencia, generan una ansiedad constante y un sentimiento de abrumamiento en las personas. La inseguridad laboral y los ingresos insuficientes para cubrir gastos básicos son factores que contribuyen significativamente al estrés financiero, aumentando la preocupación por el futuro económico. (Global revista, 2023). Aunque no se dé información específica de la presencia de deudas en los participantes representen una fuerte preocupación económica especialmente si no cuentan con los ingresos suficientes y aunque hay una minoría sin prestamos activos podrían encontrarse en alguna situación vulnerable que sugiera adquirir algún préstamo.

Tabla 13

¿Con qué frecuencia se siente agotado por la cantidad de trabajo que tiene que realizar?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Siempre.	0	0%
b)	Algunas veces.	31	97%
c)	Nunca.	1	3%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 97% de los sujetos a estudio algunas veces se sienten agotados por la cantidad de trabajo que realizan. Solo un 3% indico nunca sentir agotamiento por el trabajo. Este resultado indica que, aunque la gran mayoría de los trabajadores perciben que su carga laboral les causa agotamiento en ciertas ocasiones, podría estar vinculado a la asignación de tareas durante su turno de trabajo, generando molestia y estrés en el personal auxiliar de enfermería debiendo al desequilibrio de las asignaciones diarias. Asimismo, aunque solo una persona encuestada nunca sienta agotamiento al realizar sus asignaciones diarias, no está absuelta a que en el futro pueda sentir cansancio y estrés al realizar sus asignaciones.

La carga de trabajo o carga laboral tiene que ver con el tiempo que es necesario dedicar en virtud del conjunto de tareas o funciones que puede asumir una persona dentro de su puesto de trabajo. Para que el empleado sea lo más productivo posible y la empresa se vea beneficiada por ello, el volumen de tareas asignadas debe estar equilibrada con relación al tiempo de trabajo y a las competencias profesionales del trabajador en cuestión. (Adelantta, 2022). La administración de las tareas y la gestión del tiempo son aspectos fundamentales para mejorar la eficiencia laboral y reducir el estrés derivado de una sobrecarga en el entorno de trabajo. Esto permitiría no solo mejorar la productividad, sino también prevenir posibles consecuencias a largo plazo en la salud del personal.

Tabla 14

¿Bajo qué tipo de contrato está contratado?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Personal permanente.	17	53%
b)	Personal por contrato.	15	47%
c)	Otros.	0	0%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

De los resultados obtenido, el 53% de los participantes están contratados como personal permanente, mientras que el 47% corresponde al personal por contrato. Estos resultados reflejan la mayor proporción de personas contratadas con una plaza permanente dentro de la institución del estado lo que les garantiza estabilidad laboral. Por otro lado, las personas contratadas por servicios temporales no carecen de la misma estabilidad laboral lo que dificulta continuar más allá de lo establecido por el contrato lo cual es un generador de estrés para el personal que se encuentra suscrito bajo estas condiciones.

“011 personal permanente: Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos” (Ministerio de Finanzas Publicas, 2023, p. 10).

022 personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio. (Ministerio de Finanzas Publicas, 2023, p. 11).

“182 Servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios, exámenes médicos especializados,

pruebas de laboratorio, patología y clínica forense, entre otros” (Ministerio de Finanzas Públicas, 2023, p. 24). Debido a los diferentes contratos por los cuales están trabajando el personal auxiliar de enfermería, estos pueden tener una repercusión directa en la calidad de los servicios que brindan a los pacientes y afectar específicamente a la moral del personal que tiene contratos anuales, generando estrés debido a la inestabilidad de un trabajo fijo dentro de la institución del estado. Mientras que los que tienen una plaza fija cuentan con muchos más beneficios que son acreditados al trabajador público.

Tabla 15

Según su rutina laboral, ¿cuántas horas trabaja a la semana?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Menores de 36 horas semanales.	3	9%
b)	36-48 horas semanales.	25	79%
c)	48 horas a la semana a más.	4	12%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

Los datos recolectados muestran, que un 79% del personal auxiliar de enfermería trabaja entre 36 y 48 horas semanales, mientras que el 12% trabaja entre 48 horas o más entre la semana y el 9% trabaja menos de 36 horas semanales. Estos resultados indican una tendencia hacia jornadas laborales prolongadas y que excede el límite propuesto de 36 a 48 horas semanales por el código de trabajo lo cual puede repercutir no solo en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes, sino también en su salud física generando problemas de estrés y un desgaste personal para los encuestados.

Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectiva mixta no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. (Ministerio de Trabajo y Prevención Social, 2008, p. 84). Es importante garantizar que se cumplan con las horas laborales y que estas sean consistentes con las disposiciones legales, a fin de proteger los derechos de los trabajadores y evitar riesgos asociados al exceso de trabajo, como la fatiga laboral, estrés y sus posibles implicaciones en la seguridad. y eficacia del personal de enfermería.

Tabla 16

¿Cómo es la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral?

Literal	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
a)	Satisfactorio y productivo.	24	75%
b)	Conflictivo.	8	25%
c)	No, tengo relación con mis compañeros.	0	0%
Total		32	100%

Fuente: cuestionario sobre, factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt, febrero 2025.

De acuerdo a los obtenidos, el 75% describen la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral como satisfactorio y productivo, mientras que el 25% considera que es conflictivo. Estos resultados destacan una percepción en su mayoría positivas que contribuye a un clima de trabajo más favorable para el personal auxiliar de enfermería. Por lo tanto, aunque la minoría percibe un ambiente conflictivo debe considerarse, ya que incluso un pequeño porcentaje puede tener un impacto significativo en el ambiente laboral ya que podrían actuar como un punto crítico para general estrés en el ambiente.

El ambiente laboral en que se encuentra el personal de enfermería se ve afectado por distintos factores estresantes. El primero, es la relación laboral que mantiene el personal de enfermería, debido a que existen conflictos entre compañeras que impide el trabajo en equipo, convirtiéndose en un ambiente tenso provocando malestar general que desencadena en la deficiente atención sanitaria a los pacientes. (Vasquez & Gonzales, 2020, p. 57). Es importante tener un ambiente armonioso donde se desarrolle el trabajo en equipo y se pueda brindar una atención de calidez, sin crear ambientes laborales negativos y que estos afecten el bienestar del personal como la calidad de atención hacia los pacientes.

VIII. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos e indicadores planteados, se puede concluir que:

- En relación al factor individual resalta que el 44% de los sujetos a estudio se encuentra en el rango de edad 25-40 años, el 47% está casado y poseen una experiencia laboral de 6 años a más. Respecto a sus planes de formación academia, el 47% considera estudiar en algún futuro y en cuanto a las enfermedades crónicas, indican una incidencia baja, lo que sugiere un estado de salud favorable en la mayoría del personal, aunque un grupo reducido presenta hipertensión arterial y diabetes. Algunos de estos factores son generadores significativos de estrés, debido a la edad, el estado civil planes de estudio e incluso en individuos que no presentan patologías crónicas las cuales se pueden desencadenar con el aumento de estrés en el área personal.
- En el indicador de factor físico, se identificó que las condiciones ambientales en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos (UCIP) representan un factor significativo de estrés para el personal. El 88% de los encuestados considera que la iluminación en su área de trabajo es regular, lo que evidencia la necesidad de mejoras en este aspecto. Además, el 69% señala que la temperatura debe optimizarse para garantizar un ambiente térmico adecuado, mientras que un 25% considera inadecuado este aspecto. La ventilación es otra área crítica, ya que el 100% de los encuestados manifestó la necesidad de adquirir ventilación adecuada para la unidad. Por otro lado, el 88% percibe el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva como moderado, lo que podría contribuir al estrés en el personal. Esto sugiere que las condiciones físicas del entorno laboral deben ser optimizadas para reducir los factores estresantes en áreas críticas como la UCIP.

- En el ámbito del factor económico los resultados destacan una relación entre la estabilidad económica. Aunque 75% indicó que su situación económica actual es solvente, el 25% enfrenta condiciones financieras inestables o crítica. Además, el 18% de los sujetos a estudio cuentan con un segundo empleo. En cuanto a si tienen préstamos activos, el 53% posee un préstamo activo con alguna institución bancaria o informal, aunque la mayoría del personal percibe que su situación económica como estable, los elementos relacionados como deudas, sub- empleo reflejan que son determinante en la percepción y el manejo de estrés debido a que deben solventar sus obligaciones financieras, las cuales pueden limitar sus capacidades para enfocarse en su asignaciones laborales incrementando el riesgo de agotamiento y estrés.
- En relación a las dimensiones del factor institucional, el 97% de los sujetos a estudio algunas veces se sienten agotados por la cantidad de trabajo que realizan. Asimismo, el 53% posee un contrato permanente, mientras que el 47% tiene un contrato por un tiempo establecido el cual renuevan cada año. según sus hábitos laborales el 79% trabaja entre 36-48 horas semanales y el 12% trabaja entre 48 horas a más. Finalmente, el 75% describen la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral como satisfactorio y productivo, mientras que el 8% considera que es conflictivo. La carga laboral, las largas jornadas y la inestabilidad laboral, junto con las dinámicas interpersonales, tienen un impacto directo en los niveles de estrés experimentados por el personal.

IX. RECOMENDACIONES

- Se propone a la Subdirección de enfermería y jefes del departamento de pediatría establecer programas de capacitación y apoyo para el desarrollo profesional. Esto puede incluir, formación de educación continua, horarios flexibles, incentivos educativos, becas y alianzas con instituciones educativas. Al mismo tiempo se deben incluir jornadas de chequeos médicos periódicos, actividades físicas en el lugar de trabajo y talleres de educación sobre hábitos saludable para la prevención de enfermedades crónicas. Estas medidas no solo mejorarán la calidad de vida del personal, sino que también disminuirán los niveles de estrés.
- Se exhorta a la Subdirección de mantenimiento realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de las áreas de iluminación, ventilación, temperatura y control de ruido en la UCIP, realizando las modificaciones necesarias. Esto incluye garantizar una iluminación adecuada que permita al personal desempeñar sus tareas de manera eficiente, instalar sistemas de climatización que promuevan un ambiente más cómodo y saludable, delimitar zonas de bajo ruido, mediante la sonometría o estudio del ruido cada 6 meses y brindar equipo de protección según corresponda. Esto mejorar las condiciones de trabajo y la concentración al realizar sus asignaciones laborales.
- Se insta a la Subdirección de Enfermería y Subgerencia financiera a implementar un programa de asesorías financieras incluyendo talleres sobre gestión de finanzas personales, estrategias para reducir deudas y planificación de ahorro. Asimismo, acceso a planes de ahorro institucional o realizar convenios con bancos que puedan brindar acceso a programas de microcréditos con tasas favorables, esto ayudar a reducir la presión

financiera y, por ende, disminuir el estrés asociado a las obligaciones económicas.

- Se sugiere a la Subdirección de enfermería, jefes del departamento de la pediatría y el departamento de psicología realizar un programa con estrategias de afrontamiento de estrés. Asimismo, realizar una evaluación sobre la dotación del personal asignado para la UCIP, promover una mayor estabilidad laboral mediante la ampliación de los contratos temporales y desarrollar programas de resolución de conflictos y fortalecer la comunicación entre los miembros del equipo para asegurar un ambiente de trabajo armonioso. Además, ofrecer formación en liderazgo y trabajo en equipo para los supervisores podría contribuir a una mejor gestión de los conflictos y una colaboración más eficaz dentro del equipo, minimizando las fuentes de estrés interpersonales.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acuña, M., Arévalo, J., Garzón, D., Marín, C., Pérez, E., Rondón, S., Tole, D. (2020). situaciones generadoras de estres laboral en el profesional de enfermeria de diferentes areas hospitalarias de una institucion de salud en cundinamarca [Requisito parcial de grado. *situaciones generadoras de estres laboral en el profesional de enfermeria de diferentes areas hospitalarias de una institucion de salud en cundinamarca en el periodo 2020-I*. Universidad del bosque, Bogota. doi:33650f9-0ea1-4aec-a554-ae029d79525
2. Adelannta. (5 de Mayo de 2022). *Qué es la carga de trabajo y cómo gestionarla en tu empresa*. Obtenido de Adelannta: <https://adelannta.com/que-es-carga-trabajo-como-gestionarla>.
3. Altamirano, M., & Amante, A. (2019). Consecuencias en el pluriempleo en la salud en los enfermeros del hospital DR.arturo Oñativia. *Crear en salud, Revista de la univernidadnacional de cordoba*, 20.34.
4. Aroche, K. (15 de Diciembre de 2021). *Historia del Hospital Roosevelt Guatemala*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/historia/historiadelhospitalrooseveltdeguatemala/>.
5. Aroche, Karin. (12 de mayo de 2021). *Dia de la enfermera en Guatemala*. Obtenido de Guatemala.com: <https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/dia-de-la-enfermera-en-guatemala/>.
6. Barrera, Y., & Baculima, J. (2024). Efectos del estres laboral en la salud fisica y mental de trabajadores de la salud. *Resvista interdisciplinaria de humanidades,educacion,ciencia y tecnologia*, 281-306. doi:10.35381/cm.v10i1.1223.

7. BBVA. (18 de marzo de 2024). *¿Qué es el estrés financiero y cómo afecta a la salud?* Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/que-es-el-estres-financiero-y-como-afecta-a-la-salud/>.
8. Biblioteca de la CEPAL. (5 de enero de 2024). *Gestión de datos de información*. Obtenido de Naciones Unidas CEPAL: <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=495473&p=4398114>.
9. Bonfill, E., LFortuño, M., Sáez, F., & Romaguera, S. (12 de Abril de 2010). *Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy*. Recuperado el 20 de Julio de 2024, de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010.
10. Bosch, A., Fernandez, R., Saz, M., Dominguez, M., & Alcolea, S. (2021). Niveles de ruido ambiental en dos unidades de cuidados intensivos pediátricos con diferente infraestructura. *Elsevier*, 12-17. doi: 10.1016/j.enfi.2020.02.007.
11. Car, Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cardenas, K., & Licon, S. (2014). Estrés laboral en enfermería factores asociados: Cartagena (Colombia). *Revista salud Uninorte*. Obtenido de SciELO: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01205552201400010005#:~:text=La%20dependencia%20donde%20se%20labora,enfermer%C3%ADa\(ver%20tabla%205\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01205552201400010005#:~:text=La%20dependencia%20donde%20se%20labora,enfermer%C3%ADa(ver%20tabla%205)).
12. Catú, W. (2021). *Efectos del estrés laboral en el personal de salud que se encuentra en contacto con pacientes covid 19, del distrito de salud Sna Francisco Peten [Tesis de licenciatura, Universidad Da Vinci]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado-1732->

william-catu-bal-efectos-del-estres-laboral-en-el-personal-de-salud-que-se-encuentran-en-contacto-con-pacientes-covid-19-del-distrito-de-salud-de-san-francisco-peten/

13. Chavez, Z. (2022). *Nivel de Estres y factores socio-laborales del personal de enfermeria en el hospital de apoyo de palpa [Tesis de licenciatura, Universidad autonoma DEICA]*. Repositorio intitucional, Peru. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1815>.

14. Choquez, L. (2019). *Factores que general estres en el personal de enfermeria que trabaja en la unidad de terapia intensiva pediatria Hospital del Niño, Dr. olivio Aliaga Uría, La Paz 2018 [Tesis de Magister, Universidad Mayor de San Andrés]*. Repositorio institucional, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22188/TM1455.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

15. Cristobal, Y., & Quiñonez, J. (2020). *Exposicion al ruido como factor contribuyente al estres laboral en el personal de salud de difentes unidades hospitalarias [especialista, enfermeria ocupacional]*. Universidad de Norbert Wiener, Lima, peru. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4180/T061_44919883_47169696_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

16. Cunningham, e. (12 de Junio de 2024). *como la temperatura del entorno de trabajo afecta la productividad*. Obtenido de Metamente.me: <https://metamente.me/es/post/temperaturaentornotrabajoafectaproduktividad/>.

17. Davalos, Y. (2019). *Factores estresantes para los pacientes de la unidad de cuidados criticos cardiologicos de un hospital Lima-metropolitano 2018*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Peru. Obtenido de

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7078/Factores_DavalosPerez_Hilda.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

18. Dr.Neves, L., & Dr.Arevalo, C. (s.f.). *estres*. Recuperado el 14 de Julio de 2024, de Estres: <https://www.estres.cl/estresores.htm>.

19. El financiero. (26 de Mayo de 2024). *¿que es el estres financiero y cómo afecta tu salud?* Obtenido de El financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/mis-finanzas/2024/05/26/no-tengo-dinero-ni-nada-que-dar-que-es-el-estres-financiero-y-como-afecta-tu-salud/>.

20. Estrada, F. (2022). *Estres laboral y su influencia en la atencion que brinda el personal de enfermeria que labora en el departamento clinico de area verde del Hospital San Juan de Dios [Tesis de licenciatura,Univesidad Da Vinci]*. Repositorio institucional, Guatemala,Guatemala. Obtenido de <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colegiado3199estreslaboral-y-su-influencia-en-la-atencion-que-brinda-el-personal-de-enfermeriaque-labora-en-el-departamento-clinico-de-area-verdedelhospitalgeneralsanjuan-de-dios-durante-el/>.

21. Estragues, P., Comella, A., March, ,, Casas, J., & Pujol, R. (7 de Abril de 2022). *compaginar trabajo y estudio acaba quemando a los universitarios*. Obtenido de the conversation:<https://theconversation.com/compaginartrabajoyestudiosacabaquemandoalosuniversitarios176087#:~:text=La%20actividad%20laboral%20y%20acad%C3%A9mica,al%20s%C3%ADndrome%20de%20estar%20quemado>.

22. Falón, O., & Sáez, D. (2023). *Estresores laborales en el personal de enfermeria de los servicios asistenciales de un hospital de Monteria*. Universidad de Córdoba, Cordoba. Obtenido de

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/9bf92e7df12440ec-8953-88c42ff0bec4>.

23. Galenia,Hospital. (29 de Junio de 2023). *Unidad de cuidados intensivos pediatricos*. Obtenido de Hospital Galenia: <https://hospitalgalenia.com/unidad-de-cuidados-intensivos-pediatricos/>

24. Gimenes, S. (2019). *Estres laboral [trabajo fin de grado,Universidad de J  en]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://crea.ujaen.es/handle/10953.1/10856>

25. Global revista. (2023). Desempeño y deudas:Riesgo para la salud. *Global Revista*, https://unamglobal.unam.mx/global_revista/desempleo-y-deudas-riesgosparalasaludmental/#:~:text=Las%20deudas%20excesivas%2C%20como%20tarjetas,de%20abrumamiento%20en%20las%20personas.

26. Gordillo, J. (2023). estres laboral en el profesional de salud que brinda atencion a paciente oncologicos. *Resvista latinoamericana de ciencias sociales y humanas*, 4590-4598. doi: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.921>.

27. HITACHI. (2024). *ventilación en el espaciode trabajo: productividad y salud*. Recuperado el 19 de Julio de 2024, de HITCHI: <https://www.hitachiaircon.com/es/noticias/ventilacionenelespaciode trabajoproductividad-y-salud>.

28. ISSSTE. (2023). *Guia para el estres, causa consecuencias y prevencion*. Obtenido de Gobierno de la republica de Mexico.

29. Jatin, M. (2023). unidad de cuidados intensivos.

30. Kupcewicz, E., & Józwik, M. (2020). *Papel de la autoestima global, el agotamiento profesional y determinadas variables sociodemográficas en la predicción de la calidad de vida de las enfermeras polacas: un estudio transversal*. Obtenido de Taylor & Francis: <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.2147/RMHP.S252270>.
31. lighting. (2024). *Hiluminacion de Hospitales y centros de salud*. Obtenido de lighting: <https://www.luzycolor2000.com/noticias/iluminacion-hospital/>
32. Mayo Clinic. (10 de agosto de 2023). *sintomas de estres:consecuencias en tu cuerpo y conducta*. Obtenido de Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/es/healthylifestyle/stressmanagement/indepth/stresssymptoms/art20050987#:~:text=Efectos%20comunes%20del%20estr%C3%A9s&text=El%20estr%C3%A9s%20no%20controlado%20puede,accidentes%20cerebrovasculares%2C%20obesidad%20y%20diabet>.
33. Ministerio de Finanzas Publicas. (14 de Julio de 2023). *Manual de clasificaciones presupuestarias*. Obtenido de Manual de clasificaciones presupuestarias: <https://www.onsec.gob.gt/w1/wpcontent/uploads/2024/04/Manual-de-Clasificacion-presupuestaria.pdf>.
34. Ministerio de Trabajo y Prevencion Social. (2008). *Codigo de trabajo*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Prevencion Social. Obtenido de http://bvs.gt/eblueinfo/ML/ML_008.pdf.
35. Molina, V. (17 de Julio de 2024). *¿Cuál es la diferencia entre auxiliar de enfermería y licenciatura en enfermería?* Obtenido de Universidades de guatemala: <https://www.universidadesonline.com.gt/blog/diferencia-entre-enfermero-y-auxiliar-de-enfermeria>.

36. MSPAS. (2002). *Reglamento del departamento de enfermería del Hospital Roosevelt*. Guatemala: Hospital Roosevelt.

37. Nogales, L. (5 de Noviembre de 2023). *¿Que hay que saber sobre el salario?* Obtenido de Payfit: <https://payfit.com/es/contenido-practico/salario/#:~:text=El%20salario%20es%20la%20retribuci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20que%20recibe%20un%20trabajador,cambio%20del%20trabajo%20que%20realiza>.

38.OMS. (19 de octubre de 2020). *world Health Organization*. Obtenido de world healthorganization:<https://www.who.int/newsroom/questionsandanswers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

39. OMS. (21 de febrero de 2023). *Estres*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.

40. OTP. (14 de Febrero de 2024). *El Importante papel de la iluminacion adecuada en los ambientes laborales*. Obtenido de OTP Prevencion de riesgos laborales: <https://www.otp.es/blog/el-importante-papel-de-la-iluminacion-adecuada-en-los-ambientes-laborales>.

41. Paz, A. (2023). *ruidos en la unidad de cuidados intensivos*. Obtenido de Medplus.Pérez, L. (2024).

42. Principal. (17 de Julio de 2024). *¿Estres por deudas?* Obtenido de Principal: <https://principal.com.mx/blog/dinero/estrespordeudas/#:~:text=Refi%C3%A9rete%20a%20la%20deuda%20como,y%20el%20cuerpo%20se%20reactiva>.

43. Rull, A. (15 de octubre de 2023). ¿cuales son los tipos de estres? identifica si tienes alguno de ellos. *elPeriodico*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20230803/tipos-estres-diferencias-evg-90373345>.
44. Safeguru. (07 de Agosto de 2023). *¿Como influye la Temperatura en el trabajo?* Obtenido de Safeguru: <https://safeguru.com/blog/article/como-influye-la-temperatura-en-el-trabajo>.
45. Salusplay. (2024). *Aspectos eticos y legales*. Obtenido de Saludplay: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-8-aspectos-eticos-y-legales>.
46. Sánchez, E. (21 de Enero de 2021). *¿Que es el estres ambiental?* Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-el-estres-ambiental/>.
47. Sanitas Parte de Bupa. (22 de agosto de 2023). *Tipos de estrés*. Obtenido de Sanitas : <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estrés>.
48. Santos, O. (2021). *factores estresantes que enfrenta el personal de enfermeria en su desarrollo profesional de los Hospitales; Instituto Guatemalteco de Seguridad social (zona 7), hospital San Juan de Dios e Instituto nacional contra el cancer [Tesis de licenciatura, DaVinci*. Repositorio institucional, Guatemala, Guatemala. Obtenido de <https://www.colegioprofesionaldeenfermeria.org.gt/colgado-2180-olga-nohemi-santos-perezfactoresestresantesqueenfrentaelpersonaldeenfermeria-en-su-desarrollo-profesional-de-los-hospitales-instituto-guatemalteco-deseguridad-soc/>.

49. SGS. (7 de Mayo de 2023). *Conoce los distintos tipos de ventilación para asegurar un ambiente de trabajo saludable*. Obtenido de SGS: <https://www.sgs.com/es-pe/noticias/2023/05/tipos-ventilacion-asegurar-ambiente-trabajo-saludable>.

50. Silbrecht, G., Wróblewska-seniuk, K., & Bruschetti, M. (30 de Mayo de 2024). *¿Cuáles son los efectos beneficiosos y perjudiciales de la reducción del ruido o los sonidos en la unidad de cuidados intensivos neonatales para bebés prematuros o de muy bajo peso al nacer?* Obtenido de Cochrane: https://www.cochrane.org/es/CD010333/NEONATAL_cualessonlosefectosbeneficiososyperjudicialesdelareducciondelruidoolossonidosenla#:~:text=El%20nivel%20m%C3%A1ximo%20de%20ruido,entre%207%20y%20120%20dB.

51. Toukumides, G. (18 de septiembre de 2023). *Estudiar y trabajar: revisa los pros y contras de combinarlo*. Obtenido de Hotcourses Latinoamerica: <https://www.hotcourseslatinoamerica.com/study-abroad-info/careers-prospects/es-beneficioso-combinar-trabajo-y-estudio/>.

52. UNIR. (9 de febrero de 2024). *El estrés laboral y cómo prevenirlo*. Obtenido de unir la universidad en internet: <https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/estres-laboral/>.

53. UNIR la universidad en internet. (10 de Abril de 2023). *Los cuatro principios de la bioética y su importancia*. Obtenido de UNIR Mexico: <https://mexico.unir.net/noticias/salud/principios-de-la-bioetica/>.

54. Valencuela, A. (79 de OCTUBRE de 2006). *Prevención de riesgos ergonómico*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

55. Vasquez, S., & Gonzales, Y. (2020). El estres y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *MásVita*, 57. doi:85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.

XI. ANEXOS



Ministerio de
**Salud Pública
y Asistencia
Social**



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala

Cuestionario

Código_____

Fecha_____

Objetivo del estudio: Determinar los factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt.

Instrucciones: El siguiente cuestionario consta de varias interrogantes las cuales debe responder de acuerdo a lo que se le solicita. no es necesario que escriba su nombre, su participación en el estudio es voluntaria.

1. Edad

- a) Menos de 25 años
- b) 25-40 años
- c) 41 años o más

2. Estado civil

- a) Soltero/a
- b) Casado/a
- c) Otros

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el área de enfermería?

- a) Menos de 5 año
- b) 6-10 años
- c) 11años a más

4. ¿Dentro de sus planes tiene pensado estudiar?

- a) Si

- b) No
- c) Me encuentro estudiando actualmente

5. ¿Presenta alguna de las siguientes enfermedades crónicas?

- a) HTA
- b) Diabetes
- c) Ninguna

6. ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada para realizar sus ocupaciones laborales?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

7. ¿Cómo considera usted la temperatura ambiental de su entorno laboral?

- a) Adecuada.
- b) Inadecuado.
- c) Debe mejorar

8. ¿Considera necesario la adquisición de ventilación para el UCIP?

- a) Si
- b) No,
- c) Es importante pero no necesario

9. ¿Cómo describiría el nivel de ruido del equipo de terapia intensiva en su área de laboral?

- a) Alto
- b) Moderado
- c) Bajo

10. ¿Cómo considera su situación económica actual?

- a) Crítica
- b) Inestable
- c) Solvente

11. ¿Actualmente cuenta con un segundo empleo?

- a) Si
- b) No
- c) Me abstengo a responder

12. ¿Actualmente usted tiene un crédito activo con alguna institución bancaria o prestamistas informales?

- a) Tengo un préstamo activo
- b) Estoy en proceso de adquirir uno.
- c) No, tengo ningún prestamos

13. ¿Con qué frecuencia se siente agotado por la cantidad de trabajo que tiene que realizar?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

14. ¿Bajo qué tipo de contrato está contratado?

- a) Personal permanente
- b) Personal por contrato
- c) Otros

15. Según su rutina laboral, ¿cuántas horas trabaja a la semana??

- a) Menos de 36 horas semanales
- b) 36-48 horas semanales

c) 48horas a la semana a mas

16. ¿Cómo es la relación interpersonal dentro de su ambiente laboral?

a) Satisfactorio y productiva

b) Conflictiva

c) No, tengo relación con mis compañeros



Ministerio de
**Salud Pública
y Asistencia
Social**



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la firma de este documento doy mi consentimiento para formar parte de la investigación titulada: factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt., que es desarrollada por la enfermera profesional: Yeny Melisa Sacul Ventura estudiante de Licenciatura en Enfermería de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Es de mi conocimiento que el cuestionario que responderé forma parte del trabajo de campo, necesario en toda investigación, que la información recolectada será utilizada únicamente en esta investigación y será estrictamente confidencial. Además, se me ha informado con claridad los objetivos de la investigación y puedo retirarme en el momento que lo desee.

Acepto Voluntariamente participar en el estudio

Encuestado(a) _____

Investigadora _____



Guatemala, 7 de febrero 2025.



Magister. Aura Judith Monroy Godoy
Subdirectora de Enfermería
Hospital Roosevelt

Estimada Magister. Monroy

Por medio de la presente, quiero extender mis mejores deseos para sus actividades profesionales y personales.

Soy estudiante del X semestre de la licenciatura en enfermería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, actualmente estoy ejerciendo mi Ejercicio Profesional Supervisado en el área comunitaria y así mismo, en el proceso de investigación de Tesis con el tema: "Factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt"

El motivo de la presente es para solicitar su autorización para poder realizar mi **ESTUDIO DE CAMPO** de mi investigación de Tesis titulado: "Factores causantes de estrés en el personal auxiliar de enfermería que labora en el servicio del intensivo pediátrico del Hospital Roosevelt" usando como sujetos de estudio al personal auxiliar de enfermería que brindan cuidado en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Roosevelt. Mi prueba piloto de investigación ya fue aprobada por mi asesora Licenciada Angela Yessenia Carrillo Flores, revisora Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz y por coordinadora de la unidad de tesis de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala Licda Alma Hernández.

El día que solicito socializar mi instrumento de recolección de datos sería para el día 7,12,13 de febrero del presente año, o bien, las fechas y horarios que usted pueda autorizarme.

Adjunto mi protocolo de investigación donde se encuentra mi instrumento de recolección de datos.

Sin más que agregar me suscribo de usted esperando su respuesta, bendiciones.

Contacto:

No. de Teléfono: 32988351

Correo electrónico: yenysacul56@gmail.com



E.P Yeny Melisa Sacul Ventura
Estudiante X semestre
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala