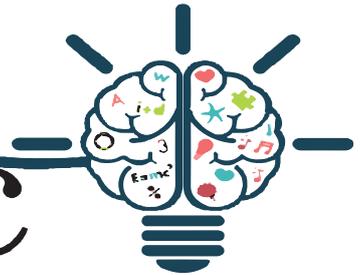


reciamuc



DOI: 10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.627-646

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1597>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 32 Ciencias Médicas

PAGINAS: 627-646



Estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial del personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta

Occupational stress as a psychosocial risk factor for intensive care unit staff at IESS Manta Hospital

O stress ocupacional como fator de risco psicosocial para os profissionais da unidade de terapia intensiva do Hospital IESS Manta

Ana María Romero Meza¹

RECIBIDO: 05/01/2025 **ACEPTADO:** 15/03/2025 **PUBLICADO:** 22/07/2025

1. Especialista en Medicina del Trabajo; Médica Cirujana; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador; maria.romero@pg.ulead.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-4147-526X>

CORRESPONDENCIA

Ana María Romero Meza

maria.romero@pg.ulead.edu.ec

Manta, Ecuador

RESUMEN

El estrés laboral en el ámbito sanitario, especialmente en las unidades de cuidados intensivos (UCI), representa un desafío significativo debido a las condiciones altamente demandantes que enfrenta el personal. Este estudio cuantitativo, no experimental, prospectivo y de corte transversal, tuvo como objetivo general evaluar el estrés ocupacional como factor de riesgo social y como objetivos específicos, caracterizar las variables sociodemográficas del personal investigado, evaluar las etapas de estrés ocupacional y sus riesgos sociales y diseñar un programa preventivo adaptado a las condiciones encontradas, se realizó entre septiembre 2024 y marzo 2025, en el personal sanitario de UCI del Hospital IESS Manta. La investigación incluyó a 51 profesionales sanitarios (12 médicos tratantes, 22 enfermeros/as, 2 auxiliares de enfermería, 5 residentes, 7 posgradistas y 3 personal de limpieza), utilizando el Formulario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. El análisis mediante correlación de Spearman reveló una relación positiva moderada ($\rho \approx 0.45$, $p < 0.05$) entre ambas variables. Los resultados mostraron que más del 60% del personal presenta niveles elevados de estrés, mientras que los riesgos psicosociales se distribuyeron entre niveles bajo (49.2%) y medio (47.6%). El estudio contribuyó al desarrollo de un programa preventivo integral, enfocado en mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal.

Palabras clave: Estrés ocupacional, Riesgos psicosociales, Unidad de cuidados intensivos, Personal sanitario, Condiciones laborales.

ABSTRACT

Occupational stress in healthcare settings, particularly in intensive care units (ICU), represents a significant challenge due to the highly demanding conditions faced by staff. This quantitative, non-experimental, prospective, and cross-sectional study aimed to evaluate occupational stress as a social risk factor, with specific objectives to characterize the sociodemographic variables of the investigated personnel, evaluate the stages of occupational stress and its social risks, and design a preventive program adapted to the conditions found. The study was conducted between September 2024 and March 2025 among ICU healthcare staff at IESS Manta Hospital. The research included 51 healthcare professionals (12 attending physicians, 22 nurses, 2 nursing assistants, 5 residents, 7 postgraduate students, and 3 cleaning staff), using the Psychosocial Risk Form from Ecuador's Ministry of Labor and the ILO-WHO Work Stress Questionnaire. Spearman correlation analysis revealed a moderate positive relationship ($\rho \approx 0.45$, $p < 0.05$) between both variables. Results showed that over 60% of staff exhibited high stress levels, while psychosocial risks were distributed between low (49.2%) and medium (47.6%) levels. The study contributed to the development of a comprehensive preventive program focused on improving working conditions and staff well-being.

Keywords: Occupational stress, Psychosocial risks, Intensive care unit, Healthcare personnel, Working conditions.

RESUMO

O stress ocupacional em ambientes de saúde, particularmente em unidades de terapia intensiva (UTI), representa um desafio significativo devido às condições altamente exigentes enfrentadas pela equipa. Este estudo quantitativo, não experimental, prospectivo e transversal teve como objetivo avaliar o stress ocupacional como um fator de risco social, com objetivos específicos de caracterizar as variáveis sociodemográficas do pessoal investigado, avaliar os estágios do stress ocupacional e seus riscos sociais e elaborar um programa preventivo adaptado às condições encontradas. O estudo foi realizado entre setembro de 2024 e março de 2025 entre os profissionais de saúde da UTI do Hospital IESS Manta. A pesquisa incluiu 51 profissionais de saúde (12 médicos assistentes, 22 enfermeiros, 2 auxiliares de enfermagem, 5 residentes, 7 estudantes de pós-graduação e 3 funcionários de limpeza), utilizando o Formulário de Risco Psicossocial do Ministério do Trabalho do Equador e o Questionário de Estresse no Trabalho da OIT-OMS. A análise de correlação de Spearman revelou uma relação positiva moderada ($\rho \approx 0,45$, $p < 0,05$) entre ambas as variáveis. Os resultados mostraram que mais de 60% dos funcionários apresentavam altos níveis de estresse, enquanto os riscos psicossociais estavam distribuídos entre níveis baixos (49,2%) e médios (47,6%). O estudo contribuiu para o desenvolvimento de um programa preventivo abrangente focado na melhoria das condições de trabalho e do bem-estar dos funcionários.

Palavras-chave: Estresse ocupacional, Riscos psicossociais, Unidade de terapia intensiva, Profissionais de saúde, Condições de trabalho.

Introducción

En la actualidad, el sector salud enfrenta múltiples desafíos que han llevado al deterioro de las condiciones laborales de sus trabajadores. La globalización, la competitividad laboral, las diferentes formas de contratación, el aumento de la productividad y la inseguridad en el puesto de trabajo han impactado significativamente en el personal sanitario, particularmente en enfermeras y médicos, quienes se caracterizan por realizar tareas de mayor riesgo, con horarios más extensos y una alta carga laboral, haciéndolos especialmente vulnerables al aumento de los niveles de estrés y ansiedad (1).

El estrés laboral, definido por la Organización Mundial de la Salud como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (2), representa una problemática significativa en el ámbito sanitario. Las manifestaciones de este fenómeno son diversas e impactan tanto en el aspecto físico como psicológico del trabajador: desde el aumento de la presión arterial, liberación de hormonas y tensión muscular, hasta estados de angustia, irritabilidad y dificultades para concentrarse.

La situación se torna particularmente crítica en las unidades de cuidados intensivos, donde el personal sanitario debe enfrentar condiciones laborales especialmente demandantes (3). En el caso específico del Hospital IESS Manta, que cuenta con un área de cuidados intensivos de 12 camas y un equipo conformado por 51 profesionales, incluyendo médicos tratantes, residentes, postgradistas, personal de enfermería y de limpieza, se hace necesario evaluar cómo estos factores de riesgo psicosocial están afectando al personal.

Conforme al informe del Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones "La Organización del trabajo y el estrés" (4), cuando las

personas están estresadas por el trabajo pueden experimentar diversos síntomas: se vuelven más angustiadas e irritables, tienen dificultades para relajarse o concentrarse, presentan problemas para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten menos comprometidos con este. Además, pueden experimentar cansancio, depresión, intranquilidad, problemas para dormir y son más propensos a sufrir problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza (4,5).

El impacto del estrés laboral no se limita únicamente al individuo, sino que también amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización (6). Una institución que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, lo que en un mercado cada vez más competitivo puede afectar no solo los resultados, sino también la supervivencia de la propia organización. Esto se evidencia en el aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes (7).

En este contexto, surge la necesidad de evaluar: ¿Cómo afecta el estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial al personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta? Esta pregunta cobra especial relevancia considerando que, por el tipo de trabajo que se lleva a cabo en esta área, se precisan condiciones específicas que forman parte de las actividades rutinarias y que, aunque quizás no presten la seguridad requerida para la prevención frente a riesgos ergonómicos, deben ser llevadas a cabo como tal (8).

Fundamentación Teórica

La investigación sobre el estrés ocupacional y los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud ha sido objeto de diversos estudios, particularmente en unidades críticas

como los servicios de cuidados intensivos. A continuación, se presentan investigaciones relevantes que proporcionan un marco de referencia para el presente estudio.

Un estudio significativo fue realizado en el personal de salud de un Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada en Perú (9), empleando una metodología cualitativa de tipo descriptiva correlacional-transversal, con diseño no experimental. Los resultados revelaron una alta prevalencia de exposición desfavorable para la salud en varios aspectos psicosociales: el 85% del personal de enfermería presentó exigencias psicosociales adversas, 72% manifestó inseguridad laboral, 70% reportó problemas relacionados con el apoyo social y calidad de liderazgo, 59% experimentó doble presencia, y 76% presentó problemas relacionados con la estima. De manera global, el 96% del personal presentó un nivel de exposición psicosocial intermedio y el 4% un nivel más desfavorable. En cuanto a los niveles de estrés, se encontró que el 37% presentaba nivel bajo, 54% nivel intermedio, y 9% nivel alto. La investigación concluyó que no existía una relación significativa entre los riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés en las enfermeras. Sin embargo, tres de los seis riesgos psicosociales evaluados (control sobre el trabajo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo) sí mostraron una relación significativa con los niveles de estrés.

En el contexto ecuatoriano, se realizó una investigación multicéntrica en cuatro hospitales de las ciudades de Quito, Ambato, Tulcán y Riobamba durante la pandemia COVID-19 (10), con el objetivo de determinar la magnitud en que los factores de riesgo predicen el estrés laboral en médicos. El estudio, de carácter no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, trabajó con una muestra estratificada de 203 galenos, aplicando el cuestionario de factores de riesgo psicosociales del Ministerio de Trabajo de Ecuador y el Cuestionario de Estrés de Villalobos. Los resultados identi-

ficaron que los factores de mayor exposición fueron: la capacidad de participar en las decisiones (63%), las exigencias mentales derivadas de la carga laboral (58%), y la falta de recuperación (54%). En cuanto a las dimensiones del estrés laboral, los síntomas fisiológicos y de comportamiento social afectaron al 86% y 74% de los participantes respectivamente. El estudio logró determinar que tres de las ocho dimensiones de factores psicosociales explicaban la presencia de estrés laboral: la violencia laboral (37%), la carga de trabajo (41%) y el liderazgo (43%). Las conclusiones señalaron que la tensión emocional experimentada durante los tres meses de emergencia sanitaria se debió principalmente a la falta de liderazgo y gestión laboral por parte de los jefes, al aumento de carga de trabajo y a la violencia psicológica y mobbing percibida por la población de estudio.

Estos antecedentes demuestran la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial en el personal sanitario, particularmente en áreas críticas como las unidades de cuidados intensivos, donde la combinación de alta responsabilidad, carga laboral significativa y condiciones de trabajo demandantes pueden impactar significativamente en la salud mental y el desempeño del personal.

El Trabajo y los Riesgos Laborales

El trabajo constituye un derecho y un deber social fundamental, definido como toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por la profesión u oficio (11). Esta actividad requiere respeto por la libertad y dignidad de quien la presta, siendo un elemento central en el desarrollo tanto individual como social. Sin embargo, la actividad laboral también conlleva diversos riesgos que han estado presentes desde los inicios de la historia del trabajo.

Históricamente, la evolución del trabajo ha estado marcada por la necesidad fundamental del ser humano de satisfacer sus

necesidades básicas. Desde sus inicios, el hombre tuvo la necesidad de alimentarse, vestirse y abrigarse, lo que dio origen al trabajo y, consecuentemente, a los riesgos laborales que fueron base principal para la presencia de accidentes y enfermedades profesionales. Esta realidad histórica ha evolucionado, pero no ha desaparecido, manteniéndose como una preocupación constante en el ámbito laboral.

El panorama actual del trabajo está marcado por factores como la globalización, la competitividad laboral, las diferentes formas de contratación laboral (12), el aumento de la productividad y la inseguridad en el puesto de trabajo, los cuales han llevado al deterioro de las condiciones laborales (13). Esta situación ha incidido principalmente en los trabajadores del sector salud, como enfermeras y médicos, quienes suelen realizar tareas de mayor riesgo, con horarios más extensos y con una alta carga laboral, haciéndolos particularmente susceptibles al aumento de los niveles de estrés y de ansiedad.

El Estrés Laboral

Según el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones, el estrés laboral se define como "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (4). Esta definición resalta la importancia del equilibrio entre las demandas laborales y las capacidades individuales del trabajador.

Las manifestaciones del estrés laboral son múltiples y afectan tanto el aspecto físico como psicológico del individuo. A nivel físico, el estrés se manifiesta en síntomas como el aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, aumento de la frecuencia respiratoria, tensión muscular, sudoración y alteraciones cardiovasculares (14). Es importante señalar que las personas experimentan estrés cuando perciben un desequilibrio entre las demandas que se les imponen y los recursos disponibles

para satisfacer esas demandas. Aunque el estrés se siente psicológicamente, se ha demostrado que afecta negativamente a la salud física de manera significativa.

Conforme al informe de la Organización Panamericana de la Salud (15), cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden manifestar diversos síntomas psicológicos y conductuales, que van desde la angustia e irritabilidad hasta la incapacidad para relajarse o concentrarse, dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, menor disfrute y compromiso con el trabajo, cansancio, depresión, intranquilidad y dificultades para dormir. Además, son más propensos a sufrir problemas físicos graves como cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolores de cabeza crónicos.

El impacto del estrés laboral trasciende al individuo y afecta directamente el funcionamiento organizacional (16). Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, lo que en un mercado cada vez más competitivo puede afectar no solo los resultados sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización. Entre las consecuencias organizacionales del estrés laboral están las siguientes: aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras, e incremento en las tasas de accidentes laborales.

Es importante destacar que las personas reaccionan de manera diferente ante la misma situación. Algunos profesionales son más capaces de hacer frente a exigencias más elevadas que otros. Por tanto, cabe destacar la valoración subjetiva que una persona hace de su situación, aunque esto por sí solo no puede determinar el nivel de estrés que puedan experimentar los trabajadores. Esta variabilidad individual en la respuesta al estrés hace necesario que los profesionales evalúen los factores que per-



ciben como situaciones estresantes en el trabajo, ya que el estrés a largo plazo supone un riesgo significativo para la seguridad y la salud.

Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Los riesgos psicosociales en el trabajo han sido definidos por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo como "aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores"(17). Esta definición enfatiza la naturaleza multidimensional de estos riesgos y su potencial impacto en diferentes aspectos de la salud del trabajador.

El riesgo psicosocial laboral se refiere específicamente al entorno laboral que tiene una alta probabilidad de perjudicar gravemente la salud de los trabajadores en sus diferentes dimensiones: no solo la física, afectando el funcionamiento corporal y sistemas orgánicos, sino también la social, impactando en las relaciones interpersonales y el desarrollo social, y la espiritual, afectando el bienestar emocional y psicológico integral del individuo.

Una característica distintiva de los riesgos psicosociales laborales es que son condiciones que habitualmente afectan de forma significativa y grave a la salud. Aunque los factores de riesgo psicosocial suelen presentar diferentes probabilidades de causar diversas lesiones, es probable que los riesgos psicosociales produzcan principalmente consecuencias graves. Esta particularidad los convierte en un aspecto crítico de la salud ocupacional que requiere especial atención.

Los riesgos psicosociales son de carácter cualitativo y descriptivo, y se encuentran inmersos en la estructura organizacional donde se evalúan diversos aspectos como el clima organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la estructura jerárquica, los procesos de comunicación y las políticas organizacionales. Estos elementos

pueden predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

La principal consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales es el estrés, cuyos síntomas más frecuentes comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión, generalmente acompañados de agotamiento físico y mental. Es importante señalar que el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño del trabajador es directo, ocasionando baja productividad, afectación del confort laboral, disminución en la capacidad de toma de decisiones, reducción notable de la creatividad y deterioro de la capacidad para encontrar soluciones a problemas laborales.

La comprensión y gestión de los riesgos psicosociales requiere un enfoque integral que considere tanto los aspectos individuales como organizacionales, reconociendo que su presencia y efectos están mediados por factores personales, organizacionales y sociales que interactúan de manera compleja y dinámica.

El personal de salud y el estrés laboral

El personal de salud, particularmente aquellos que trabajan en áreas críticas como las unidades de cuidados intensivos, enfrenta condiciones laborales especialmente demandantes que los hacen vulnerables al desarrollo de estrés ocupacional (7). La naturaleza misma del trabajo en salud implica una serie de características específicas que aumentan la susceptibilidad a los factores de riesgo psicosocial.

La labor en el sector sanitario se caracteriza por requerir un alto nivel de especialización técnica combinada con una significativa carga emocional. Los profesionales de la salud no solo deben mantener actualizados sus conocimientos y habilidades técnicas, sino que también deben manejar situaciones emocionalmente demandantes que involucran el sufrimiento humano, la enfermedad y,

en muchos casos, la muerte. Esta dualidad de exigencias técnicas y emocionales constituye un factor de presión constante.

En el contexto específico de las unidades de cuidados intensivos, el personal sanitario enfrenta condiciones particulares que intensifican el riesgo de estrés laboral. La atención a pacientes críticos requiere una vigilancia constante, toma de decisiones rápidas y precisas, y la necesidad de mantener un alto nivel de concentración durante períodos prolongados. Además, el trabajo en estas unidades implica la realización de procedimientos complejos donde el margen de error debe ser mínimo, ya que las consecuencias pueden ser fatales.

La estructura organizacional del trabajo en salud también contribuye al desarrollo de estrés laboral. Los horarios extensos, los turnos rotativos que alteran los ciclos de sueño-vigilia, y la frecuente necesidad de realizar guardias nocturnas afectan significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta situación se agrava cuando el personal debe mantener más de un empleo para satisfacer sus necesidades económicas, una realidad común en el sector sanitario.

El ambiente de las unidades de cuidados intensivos añade presiones adicionales al personal. La necesidad de coordinar acciones con diferentes profesionales, la interacción con familiares en situaciones de crisis, y la responsabilidad de manejar equipos y tecnología sofisticada crean un entorno laboral complejo que requiere habilidades tanto técnicas como interpersonales altamente desarrolladas.

La exposición constante a estos factores de estrés puede llevar al desarrollo de problemas de salud física y mental en el personal sanitario. El impacto no solo se refleja en el bienestar individual del trabajador, sino que también afecta la calidad de la atención brindada a los pacientes. Un profesional de la salud bajo estrés significativo puede ver disminuida su capacidad para tomar decisiones clínicas adecuadas, mantener

una comunicación efectiva con pacientes y colegas, y responder apropiadamente en situaciones de emergencia.

La situación en las unidades de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta refleja esta realidad, donde un equipo conformado por médicos intensivistas, enfermeras especializadas y auxiliares de enfermería debe manejar una unidad de 12 camas, atendiendo a pacientes críticos y siendo el centro de referencia para la zona norte de Manabí. Esta responsabilidad añade una capa adicional de presión al personal, que debe mantener altos estándares de calidad en la atención mientras maneja las exigencias propias de ser un centro de referencia regional.

Evaluación y Medición del Estrés Laboral

La medición y evaluación sistemática del estrés laboral requiere el uso de instrumentos validados que permitan obtener información confiable sobre los niveles de estrés y sus factores asociados. En el contexto de la investigación sobre estrés ocupacional, se destacan dos instrumentos principales que permiten una evaluación comprehensiva de este fenómeno.

El Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS constituye una herramienta fundamental para la evaluación del estrés en el entorno laboral (18). Este instrumento permite identificar distintos niveles de estrés, clasificándolos en bajo nivel de estrés, nivel intermedio y alto nivel de estrés. La importancia de este cuestionario radica en su capacidad para evaluar no solo la intensidad del estrés experimentado, sino también para identificar las áreas específicas que están generando mayor presión en el trabajador.

En el contexto sanitario, particularmente en unidades de cuidados intensivos, estos instrumentos deben aplicarse considerando las características específicas del trabajo en salud (20). Los profesionales sanitarios están expuestos a factores estresantes únicos que deben ser evaluados en el contexto de su realidad laboral. La combinación

de estos instrumentos con la evaluación de factores psicosociales específicos del sector salud permite obtener una visión más completa de la situación (19).

La medición del estrés laboral no debe limitarse a una evaluación puntual, sino que debe formar parte de un proceso continuo de monitoreo. Esto es particularmente relevante en entornos sanitarios donde las condiciones laborales pueden variar significativamente según las demandas asistenciales, los cambios en la composición del equipo de trabajo, o la implementación de nuevos protocolos o tecnologías.

Para una evaluación integral, estos instrumentos deben complementarse con la valoración de otros aspectos relevantes como el clima organizacional, la calidad del liderazgo, y las condiciones específicas del trabajo en unidades críticas. Esta aproximación multidimensional permite identificar no solo los niveles de estrés, sino también los factores organizacionales y estructurales que pueden estar contribuyendo a su desarrollo.

La interpretación de los resultados debe realizarse considerando tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos, reconociendo que el estrés laboral es un fenómeno complejo que no puede reducirse a una simple medición numérica. Los datos obtenidos deben analizarse en el contexto de las condiciones específicas de trabajo, las características individuales de los trabajadores y las dinámicas organizacionales presentes en la institución.

Estrategias de Prevención y Control

La prevención y control del estrés laboral en el ámbito sanitario, particularmente en unidades de cuidados intensivos, requiere un abordaje sistemático y multidimensional. La importancia de implementar estrategias efectivas radica en la necesidad de proteger tanto la salud del personal como la calidad de la atención brindada a los pacientes.

La evaluación de riesgos psicosociales constituye el primer paso fundamental para

el desarrollo de estrategias preventivas efectivas. Esta evaluación debe ser integral y periódica, permitiendo identificar tempranamente situaciones que podrían derivar en problemas de salud mental o trastornos relacionados con el estrés. La falta de estudios de riesgos psicosociales a nivel institucional, especialmente en áreas sanitarias, hace que el personal se encuentre vulnerable ante la posibilidad de desarrollar problemas de salud que afecten su desempeño laboral.

Las medidas preventivas deben diseñarse considerando las particularidades del trabajo en unidades críticas (20). El desarrollo de programas de intervención debe estar orientado a mejorar las condiciones laborales que se han identificado como fuentes significativas de estrés. Esto incluye la optimización de los horarios de trabajo, la distribución equitativa de las cargas laborales, y la implementación de sistemas de apoyo efectivos para el personal.

Un programa preventivo efectivo debe incorporar estrategias en múltiples niveles. A nivel organizacional, es fundamental establecer políticas claras que promuevan un ambiente laboral saludable, sistemas de comunicación efectivos y mecanismos de apoyo para el personal. A nivel grupal, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades de liderazgo pueden contribuir significativamente a la reducción del estrés laboral. A nivel individual, es importante proporcionar herramientas y recursos para el manejo efectivo del estrés.

La implementación de estas estrategias debe ser un proceso participativo que involucre activamente al personal en el diseño y ejecución de las intervenciones. La experiencia y conocimiento de los trabajadores sobre su propia realidad laboral es fundamental para desarrollar programas que sean tanto efectivos como sostenibles en el tiempo (3,6). Además, su participación fomenta el compromiso con las iniciativas de prevención y mejora el sentido de pertenencia y control sobre su ambiente laboral.

El seguimiento y evaluación continua de las estrategias implementadas es crucial para asegurar su efectividad. Los indicadores de éxito deben incluir no solo la reducción en los niveles de estrés, sino también mejoras en la satisfacción laboral, disminución del ausentismo, y optimización del desempeño laboral. La retroalimentación obtenida debe utilizarse para ajustar y mejorar continuamente los programas preventivos.

La sostenibilidad de estas iniciativas requiere el compromiso institucional y la asignación de recursos adecuados. La inversión en programas de prevención y control del estrés laboral debe verse como una estrategia fundamental para mejorar tanto el bienestar del personal como la calidad de la atención sanitaria, reconociendo que un personal saludable y motivado es esencial para el funcionamiento efectivo de las unidades de cuidados intensivos.

Materiales y métodos

Tipo y Diseño del Estudio

La presente investigación empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo y transversal. El estudio analizó dos variables principales: los factores de riesgo psicosocial como variable independiente y los niveles de estrés laboral como variable dependiente, buscando establecer la relación entre ambas en el personal de Cuidados Intensivos del Hospital IESS Manta durante el periodo septiembre 2024 - febrero 2025. Se plantearon dos hipótesis:

- **H0:** No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta.
- **H1:** Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta.

El estudio se realizó con la totalidad del personal que laboraba en el Área de Cuidados

Intensivos del Hospital IESS Manta, conformada por 51 profesionales. Esta población estuvo constituida por 24 enfermeros, de los cuales 22 eran licenciadas y 2 auxiliares de enfermería, 12 médicos tratantes, 5 residentes, 7 médicos postgradistas y 3 personal de limpieza. Este centro hospitalario es referente en la atención de pacientes críticos para la zona norte de Manabí y cuenta con una capacidad instalada de 12 camas.

Dado el carácter censal del estudio, se trabajó con un muestreo no probabilístico que incluyó a toda la población que cumplió con los criterios de selección establecidos. Esta decisión se justificó por la necesidad de obtener una caracterización completa del fenómeno del estrés ocupacional en la unidad, lo que permitió diseñar un programa preventivo que respondiera a las necesidades específicas de todo el personal involucrado en la atención de pacientes críticos.

Para la selección de los participantes se establecieron los siguientes criterios:

- Personal que laboraba activamente en el área de cuidados intensivos,
- Aceptación voluntaria de participación en el estudio, y
- Completar todos los instrumentos de recolección de datos.
- El estudio no incluyó al personal que rechazó participar o que se encontraba ausente por vacaciones u otros motivos durante el periodo de recolección.

Los instrumentos validados que se utilizaron: El primero fue el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador, que evalúa la exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral (21). Este instrumento consta de 58 indicadores que miden aspectos fundamentales del ambiente laboral y su impacto en el trabajador, distribuidos en ocho dimensiones. Cada dimensión evalúa aspectos específicos del entorno laboral, los indicadores y dimensiones se detallan en la tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del Cuestionario de Evaluación Psicosocial del MT

| Dimensión | Total de Indicadores | Ítem |
|-------------------------------|----------------------|---|
| 1. Carga y ritmo de trabajo | 4 | 1,2,3, 4 |
| 2. Desarrollo de competencias | 4 | 5, 6, 7, 8 |
| 3. Liderazgo | 6 | 9, 10, 11, 12, 13, 14 |
| 4. Margen de acción y control | 4 | 15, 16, 17, 18 |
| 5. Organización del trabajo | 6 | 19, 20, 21, 22, 23, 24 |
| 6. Recuperación | 5 | 25, 26, 27, 28, 29 |
| 7. Soporte y apoyo | 5 | 30, 31, 32, 33, 34 |
| | 24 | 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, |
| 8. Otros puntos importantes | | 56, 57, 58 |

Fuente: Adaptado de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT (21).

Cada ítem se evaluó en escala Likert de 4 puntos: completamente de acuerdo equivale a 4, parcialmente de acuerdo equivale a 3, poco de acuerdo equivale a 2; y en desacuerdo equivale a 1. Los puntos se sumaron tanto por secciones como de manera general, luego de ello se evaluaron

de acuerdo a las dos escalas con las que se puede determinar un riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto, que se detallan en la misma guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT; se encuentra la visualización en las tablas 2 y 3.

Tabla 2. Escala de evaluación cuestionario Riesgo Psicosocial MT por dimensiones

| Resultado por Dimensiones | Riesgo Bajo | Riesgo Medio | Riesgo Alto |
|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Carga y ritmo de trabajo | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Desarrollo de competencias | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Liderazgo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Margen de acción y control | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Organización del trabajo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Recuperación | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Soporte y apoyo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes | 73 a 96 | 49 a 72 | 24 a 48 |

Fuente: Adaptado de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT (21).

Tabla 3. Escala de evaluación de cuestionario de Riesgo Psicosocial de manera global

| | Riesgo Bajo | Riesgo Medio | Riesgo Alto |
|--|--------------------|---------------------|--------------------|
| Resultado Global (Suma del puntaje de todas las dimensiones) | 175 a 232 | 117 a 174 | 58 a 116 |

Fuente: Adaptado de la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT (21).

El segundo instrumento utilizado fue el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, que evalúa el nivel de estrés laboral a través de 25 indicadores distribuidos en siete dimensiones detalladas en la tabla 4:

Tabla 4. Dimensiones del cuestionario de estrés laboral OIT-OMS

| Dimensión | Indicadores | Aspectos Evaluados |
|---------------------------|--------------------|---|
| Clima Organizacional | 1, 10, 11, 20 | Ambiente laboral y relaciones interpersonales |
| Estructura Organizacional | 2, 12, 16, 24 | Jerarquía y procesos administrativos |
| Territorio organizacional | 3, 15, 22 | Espacio personal y control del entorno |
| Tecnología | 4, 14, 25 | Recursos y herramientas de trabajo |
| Influencia del líder | 5, 6, 13, 17 | Estilo de dirección y toma de decisiones |
| Falta de cohesión | 7, 9, 18, 21 | Integración y trabajo en equipo |
| Respaldo del grupo | 8, 19, 23 | Apoyo y solidaridad entre compañeros |

Fuente: Adaptación del instrumento validado por Zapata Constante y Riera Vázquez (18).

Cada una de las 25 preguntas (indicadores) se puntúa en una escala de 7 puntos: 1 = Nunca es fuente de estrés; 2 = Raras veces es fuente de estrés; 3 = Ocasionalmente es fuente de estrés; 4 = Algunas veces es fuente de estrés; 5 = Frecuentemente es fuente de estrés; 6 = Generalmente es fuente de estrés; 7 = Siempre es fuente de estrés. Los niveles de estrés se clasifican según la escala detallada en la tabla 5:

Tabla 5. Escala de Evaluación del Nivel de Estrés

| Nivel de Estrés | Rango de Puntuación |
|------------------------|----------------------------|
| Bajo Nivel | < 90 puntos |
| Nivel Intermedio | 91-117 puntos |
| Estrés | 118-153 puntos |
| Alto Nivel | > 154 puntos |

Fuente: Cuestionario OIT-OMS (18).

Después de responder las 25 preguntas, se suman todas las puntuaciones para obtener un total (puntuación mínima posible: 25, puntuación máxima posible: 175). Este puntaje total se clasifica en una de estas cuatro categorías (18):

- Menos de 90 puntos = Bajo nivel de estrés
- 91-117 puntos = Nivel intermedio de estrés
- 118-153 puntos = Estrés
- Más de 154 puntos = Alto nivel de estrés

Ambos instrumentos fueron validados para su uso en esta investigación. El Cuestionario de Evaluación Psicosocial mostró una alta confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.975, mientras que el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS obtuvo un alfa de Cronbach de 0.986, indicando una excelente consistencia interna en ambos casos.

Para el análisis de los datos se utilizaron los programas Microsoft Excel y SPSS versión 27. Considerando el tamaño de la población ($n=51$), se aplicó la siguiente estrategia de análisis:

- Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales mediante frecuencias absolutas y relativas.
- Evaluación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk, apropiada para muestras pequeñas ($n < 100$).
- Para determinar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, una prueba no paramétrica adecuada para muestras pequeñas que no requiere el supuesto de normalidad. Se estableció un nivel de significancia de $p < 0.05$ para contrastar las siguientes hipótesis: H_0 : No existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral ($p > 0.05$); H_1 : Existe una relación significativa entre los factores de riesgo

psicosocial y los niveles de estrés laboral ($p < 0.05$)

En el estudio se garantizó la confidencialidad de la información mediante el acceso restringido a los datos y el uso de códigos de identificación. Los participantes fueron informados sobre su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento y sobre la posibilidad de acceder a los resultados a través de correo electrónico directo con la investigadora.

Resultados

La recolección de datos se realizó previa autorización de la Dirección del Hospital IESS Manta y socialización del proyecto con el personal del área. Se inició con la implementación de las encuestas desde septiembre del 2024 hasta febrero del 2025, solicitando la colaboración del personal sanitario durante el desempeño de sus funciones, se evidenció que tuvieron pocos descansos y no tienen un área específica para tal efecto. Los instrumentos se aplicaron en formatos físicos y formularios digitales de Microsoft Forms con acceso compartido. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado y se garantizó la confidencialidad de la información mediante códigos alfanuméricos y acceso restringido a los datos.

En el análisis de datos se identificó primero las características sociodemográficas, los datos fueron obtenidos a través del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo y se detallan en la figura 1.

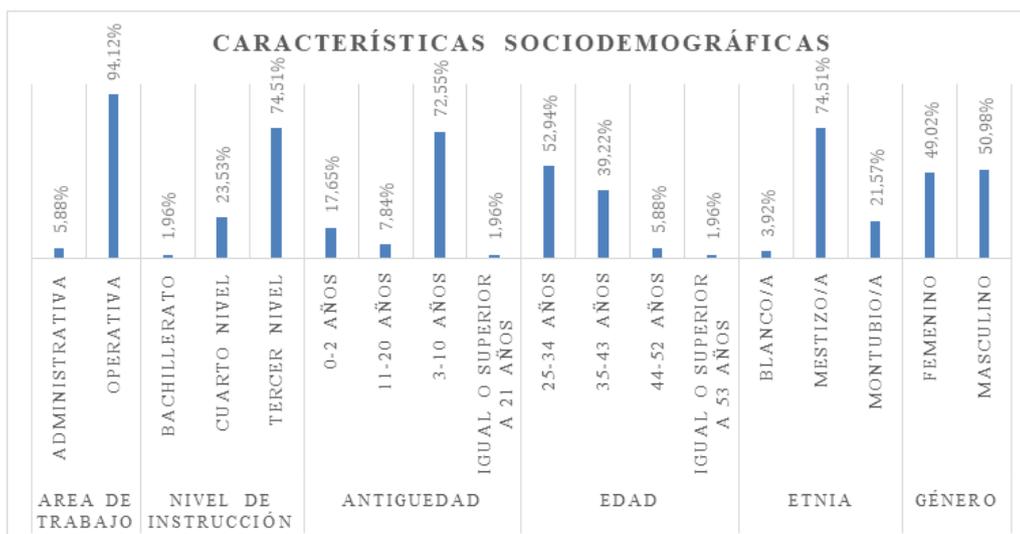


Figura 1. Características sociodemográficas

Fuente: La autora.

El análisis sociodemográfico del personal del Hospital IESS Manta revela una fuerza laboral predominantemente operativa (94.12%), con alto nivel educativo, donde el 74.51% posee estudios de tercer nivel. La antigüedad laboral se concentra entre 3 y 10 años (72.55%), y la mayoría de los empleados tienen entre 25 y 43 años (92.16% combinados). La composición étnica es mayoritariamente mestiza (74.51%), con una distribución de género

casi equitativa, lo que sugiere una diversidad generacional y cultural en el entorno laboral del hospital, factores relevantes al considerar la dinámica psicosocial y el estrés laboral dentro de la institución.

Los resultados del análisis estadístico descriptivo de la variable independiente: Factores de riesgo psicosocial se detallan a continuación en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados evaluación de datos Riesgo Psicosocial categorizada en dimensiones

| ID | Dimensiones | Bajo | Medio | Alto |
|---|----------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| 1 | Carga y ritmo de trabajo | 25 49,02% | 26 50,98% | 0 0% |
| 2 | Desarrollo de competencias | 27 47,06% | 24 47,06% | 0 0% |
| 3 | Liderazgo | 33 64,71% | 15 29,41% | 3 5,88% |
| 4 | Margen de acción y control | 16 31,37% | 33 64,71% | 2 3,92% |
| 5 | Organización de trabajo | 30 58,82% | 21 21,41% | 0 0% |
| 6 | Recuperación | 13 25,49% | 24 47,06% | 14 27,45% |
| 7 | Soporte y Apoyo | 9 17,65% | 41 80,39% | 1 1,96% |
| 8 | Otros puntos importantes | 25 49,02% | 25 49,02% | 1 1,96% |
| Resultado General (suma dimensiones) | | 27 49,2% | 24 47,6% | 0 0% |

Fuente: La autora

Los resultados generales del estudio revelan un panorama moderadamente favorable en cuanto a los riesgos psicosociales en el

personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta, con una distribución casi equitativa entre riesgo bajo (49.2%) y riesgo



medio (47.6%). La ausencia de casos en la categoría de riesgo alto en el resultado general sugiere que, si bien existen áreas que requieren atención, las condiciones psicosociales globales no han alcanzado niveles críticos que pudieran comprometer severamente el bienestar del personal sanitario.

El análisis detallado de las ocho dimensiones revela patrones significativos que merecen atención. La dimensión de recuperación se destaca como el área más vulnerable, siendo la única que presenta un porcentaje considerable de riesgo alto (27.45%). Por otro lado, el soporte y apoyo, junto con el margen de acción y control, muestran una marcada concentración en el nivel de riesgo medio (80.39% y 64.71% respectivamente). En contraste, el liderazgo emerge como un aspecto positivo, con un 64.71% del personal reportando riesgo bajo, aunque existe un pequeño porcentaje (5.88%) en riesgo alto. Las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, y organización del trabajo mantienen una distribución más equilibrada entre niveles bajo y medio, sin casos de riesgo alto. En resumen, se mantienen en niveles manejables para el personal de UCI, como se puede observar en la Figura 2.

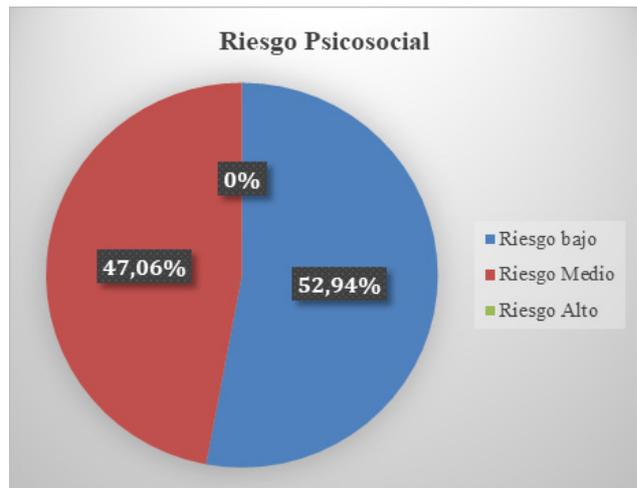


Figura 2. Resultados Generales Riesgos Psicosociales

Fuente: La autora.

En relación al análisis de la variable dependiente, se utilizó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, los resultados establecen indicadores de los estresores laborales más frecuentes según las dimensiones.

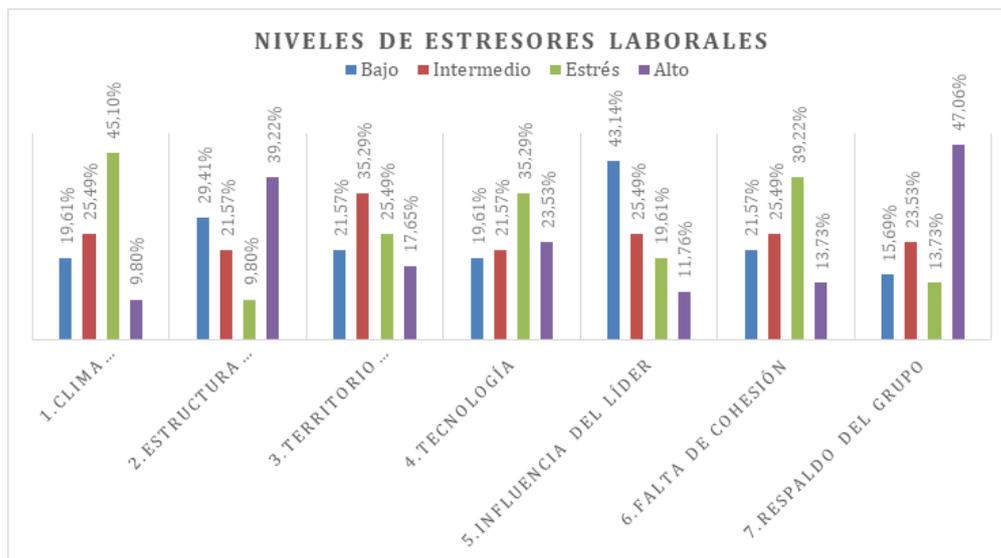


Figura 3. Niveles de estresores laborales

En el análisis por dimensiones del estrés laboral en el personal de UCI, se destacan patrones significativos en las siete áreas evaluadas. El clima organizacional muestra una tendencia preocupante con 45.10% del personal en nivel de estrés, mientras que la estructura organizacional presenta una distribución polarizada con 39.22% en nivel alto. El territorio organizacional muestra una distribución más equilibrada con predominio en nivel intermedio (35.29%), y la tecnología evidencia una tendencia hacia niveles elevados de estrés (58.82% entre nivel de estrés y alto).

Respecto a las dimensiones relacionadas con aspectos interpersonales, la influencia del líder presenta resultados relativamente favorables con 43.14% en nivel bajo, aunque la falta de cohesión se manifiesta como un estresor significativo con 39.22% en nivel de estrés. Notablemente, el respaldo del grupo emerge como la dimensión más crítica, con 47.06% del personal reportando niveles altos de estrés, lo que sugiere una percepción generalizada de falta de apoyo entre compañeros, situación particularmente relevante en un entorno que requiere alta colaboración como la UCI.

Tabla 7. Niveles de estrés generales Personal Sanitario UCI

| Nivel de Estrés | Participantes | Porcentaje |
|-----------------|---------------|------------|
| Bajo | 9 | 17,65% |
| Intermedio | 11 | 21,57% |
| Estrés | 21 | 41,18% |
| Alto | 10 | 19,61% |
| Total | 51 | 100% |

Fuente: La autora

Los resultados generales de los niveles de estrés en el personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta revelan una situación preocupante, donde el 41.18% (21 participantes) presenta un nivel de estrés significativo, seguido por un 19.61% (10 participantes) con nivel alto, lo que indica que más del 60% del personal experimenta niveles

los elevados de estrés laboral. En contraste, solo el 17.65% (9 participantes) mantiene un nivel bajo de estrés, mientras que el 21.57% (11 participantes) se encuentra en un nivel intermedio, sugiriendo que una proporción minoritaria del personal logra manejar adecuadamente las demandas laborales propias de la unidad de cuidados intensivos.

Tabla 8. Tablas cruzadas, análisis estadístico bivariado

| | Estrés | | | | Total |
|--------------|--------|------------|--------|------|-------|
| | Bajo | Intermedio | Estrés | Alto | |
| Alto | 3 | 6 | 12 | 6 | 27 |
| Estrés Medio | 6 | 5 | 9 | 4 | 24 |
| Bajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 9 | 11 | 21 | 10 | 51 |

Fuente: La autora

El análisis estadístico realizado para examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en el personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta arrojó resultados significativos. Inicialmente, la prueba de Shapiro-Wilk demostró que ambas variables no seguían una distribución normal ($p < 0.05$), lo que justificó el uso de la correlación de Spearman como método de análisis no paramétrico. Los resultados de esta correlación revelaron una relación positiva moderada entre las variables ($\rho \approx 0.45$) con significancia estadística ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando así la existencia de una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral en el personal estudiado. Esta correlación positiva sugiere que a mayores niveles de riesgo psicosocial, se observan mayores niveles de estrés laboral en el personal de la UCI.

Discusión

Basado en los resultados obtenidos y el marco teórico proporcionado, desarrollaré una discusión que integre los hallazgos con la literatura existente. Me centraré en los puntos más relevantes y utilizaré las citas en formato Vancouver:

Los resultados del estudio realizado en el personal de UCI del Hospital IESS Manta revelan una situación que merece especial atención, particularmente en lo referente a los niveles de estrés laboral, donde más del 60% del personal presenta niveles elevados. Este hallazgo coincide con lo señalado por la OPS (15), que indica que el personal bajo estrés puede manifestar diversos síntomas que van desde la angustia hasta problemas físicos graves, afectando significativamente su desempeño laboral.

En cuanto a los riesgos psicosociales, aunque los resultados generales muestran una distribución moderadamente favorable entre niveles bajo (49.2%) y medio (47.6%), ciertas dimensiones específicas presentan

patrones preocupantes. La dimensión de recuperación emerge como el área más vulnerable, con un 27.45% en riesgo alto, lo cual se alinea con la literatura que señala que los horarios extensos y turnos rotativos en el sector sanitario afectan significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal (7). Además, el hallazgo de que el soporte y apoyo, junto con el margen de acción y control, muestran una marcada concentración en el nivel de riesgo medio (80.39% y 64.71% respectivamente) refleja lo expuesto por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (17), que enfatiza cómo estos aspectos organizacionales pueden causar daños significativos en la salud de los trabajadores.

La correlación positiva moderada ($\rho \approx 0.45$) encontrada entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral confirma la interrelación entre estas variables, respaldando la teoría de que el estrés es una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Este hallazgo es particularmente relevante en el contexto de las UCI, donde, como señala la literatura (20), las condiciones laborales son especialmente demandantes y requieren una vigilancia constante, toma de decisiones rápidas y precisas, además de mantener un alto nivel de concentración durante períodos prolongados.

Las características sociodemográficas del personal estudiado, con una fuerza laboral predominantemente operativa (94.12%) y un alto nivel educativo (74.51% con estudios de tercer nivel), sugieren un equipo bien cualificado, pero potencialmente sobrecargado, situación que según la literatura puede intensificar el impacto de los factores de riesgo psicosocial (13). La antigüedad laboral concentrada entre 3 y 10 años (72.55%) indica un personal con experiencia significativa, aunque esto no parece mitigar completamente los efectos del estrés laboral, lo que respalda la necesidad de implementar estrategias preventivas efectivas como sugieren los estudios previos (3,6).

Programa preventivo para el personal de UCI

Hospital IESS Manta

Introducción

Este programa preventivo ha sido diseñado específicamente para atender las necesidades del personal de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital IESS Manta, considerando los resultados del estudio de riesgos psicosociales y estrés laboral realizado. El programa está orientado a una población de 51 profesionales sanitarios.

Objetivos

Objetivo General

Reducir los niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales en el personal de UCI del Hospital IESS Manta mediante intervenciones sistemáticas y adaptadas al contexto local.

Objetivos Específicos

- Disminuir en un 30% los niveles de estrés laboral alto en un período de 12 meses
- Mejorar las condiciones de recuperación del personal durante los turnos
- Fortalecer el soporte social y la cohesión del equipo
- Optimizar los procesos de comunicación y liderazgo

Ejes de Intervención

A. Reorganización del Trabajo

1. Gestión de Turnos
 - Implementación de un sistema de rotación 2-2-3 (2 días, 2 noches, 3 libres)
 - Máximo 3 turnos nocturnos consecutivos
 - Garantizar 12 horas de descanso entre turnos

- Creación de un comité de programación de turnos con representación del personal

2. Espacios de Descanso

- Adecuación de un área de descanso específica para el personal de UCI
- Equipamiento con sillones reclinables, casilleros personales y área de café
- Establecimiento de pausas programadas durante los turnos

B. Desarrollo del Personal

1. Programa de Capacitación Continua

- Talleres mensuales de manejo del estrés
- Capacitación en técnicas de relajación y mindfulness
- Entrenamiento en comunicación asertiva
- Actualización en protocolos y procedimientos de UCI

2. Desarrollo de Liderazgo

- Programa trimestral de formación para líderes de servicio
- Coaching individual para jefes de área
- Herramientas para la gestión efectiva de equipos

C. Mejora del Ambiente Laboral

1. Programa de Cohesión de Equipo

- Reuniones mensuales de integración
- Actividades de team building trimestrales
- Espacios de diálogo interdisciplinario

2. Sistema de Apoyo Psicológico

- Servicio de consejería individual disponible

- Grupos de apoyo mensual
- Intervención en crisis cuando sea necesario

D. Optimización de Recursos

1. Gestión de Equipamiento

- Evaluación trimestral de necesidades de equipos
- Plan de mantenimiento preventivo
- Capacitación en el uso de nuevos equipos

Protocolos de Trabajo

- Actualización de protocolos de atención
- Estandarización de procedimientos
- Sistemas de comunicación efectiva entre turnos

Cronograma de Implementación

- Mes 1-2: Fase de preparación y socialización
- Mes 3-4: Implementación de cambios en turnos y espacios
- Mes 5-6: Inicio de programas de capacitación
- Mes 7-12: Desarrollo completo del programa

E. Indicadores de Seguimiento

1. Cuantitativos

- Niveles de estrés laboral (medición trimestral)
- Tasas de ausentismo
- Número de incidentes laborales
- Participación en actividades programadas

2. Cualitativos

- Satisfacción del personal
- Clima laboral

- Calidad de la atención
- Funcionamiento del equipo

F. Presupuesto y Recursos

1. Recursos Humanos

- Coordinador del programa
- Profesionales para capacitaciones
- Psicólogo laboral

2. Recursos Materiales

- Adecuación de espacios físicos
- Materiales para capacitaciones
- Equipamiento para área de descanso

G. Evaluación y Mejora Continua

- Evaluaciones trimestrales del programa
- Encuestas de satisfacción
- Ajustes basados en retroalimentación
- Informes semestrales de resultados

Sostenibilidad

- Integración con políticas institucionales
- Formación de facilitadores internos
- Documentación de mejores prácticas
- Plan de mejora continua

Conclusiones

El análisis sociodemográfico del personal de UCI del Hospital IESS Manta reveló una composición laboral predominantemente operativa (94.12%), con un alto nivel de formación académica (74.51% con tercer nivel). La mayoría del personal cuenta con una experiencia laboral significativa entre 3 y 10 años (72.55%), y se encuentra en un rango de edad productivo entre 25 y 43 años (92.16%). Esta caracterización demográfica refleja un equipo profesional cualificado y con experiencia sustancial en el área.

La evaluación del estrés ocupacional demostró una situación preocupante, con más del 60% del personal presentando niveles elevados de estrés (41.18% en nivel de estrés y 19.61% en nivel alto). El análisis estadístico confirmó una correlación positiva moderada ($\rho \approx 0.45$) entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés laboral, evidenciando una relación significativa entre ambas variables, comprobando la hipótesis positiva o alternativa H1.

El programa preventivo diseñado responde a las necesidades específicas identificadas, incorporando medidas como la reorganización de turnos, la implementación de espacios de descanso adecuados, programas de capacitación en manejo del estrés, y estrategias para mejorar el ambiente laboral. Este programa proporciona un marco estructurado para la intervención y prevención del estrés laboral en el personal de UCI.

Como conclusión general, el estudio evidencia la necesidad urgente de implementar intervenciones preventivas sistemáticas en la UCI del Hospital IESS Manta, considerando que los niveles de estrés y riesgos psicosociales identificados podrían impactar negativamente tanto en la salud del personal como en la calidad de la atención brindada. La implementación del programa preventivo propuesto, junto con un seguimiento continuo y evaluación de su efectividad, será fundamental para mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de UCI.

Bibliografía

Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. 29 de diciembre de 2017;20(1):44.

World Health Organization. Who.int. 2024 [citado 21 de febrero de 2025]. Mental health at work. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>

Escalante Briones GK, Valdez Caicedo VT. Estrés del Profesional de Enfermería que labora en la Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades TMC, año 2021 [Trabajo de titulación]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022.

Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Who.int. 2023 [citado 21 de febrero de 2025]. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>

Torres-Cantero AM, Álvarez León EE, Morán-Sánchez I, San Lázaro Campillo I, Bernal Morell E, Hernández Pereña M, et al. El impacto de la pandemia de COVID-19 sobre la salud. *Informe SESPAS 2022*. *Gac Sanit*. 2022;36(1):4-12.

Guerra P, Santander S, Rodríguez P. Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*. 2017;6(1):17-23.

Pruna-Vera LJ, Sornoza-Pico AM, Corral-Vera HE. Nivel de estrés y factores relacionados en el personal médico en la unidad de cuidados intensivos. *Dominio Las Cienc*. 2022;8(3):31-40.

Pérez, J. Trata del estrés con PNL. 3ra ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces; 2023.

Castro Mas CD. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del centro quirúrgico y UCI de una clínica privada [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2016 [citado 13 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/70898aac-2377-40b6-a238-1e8bd6b077bf>

Caicedo Guerrero PK. Análisis de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en médicos durante la pandemia covid 19 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Ambato]: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES; 2020 [citado 13 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15605>

Ley Federal del Trabajo México. Diario Oficial de la Federación 1970 [Internet]. 2024 [citado 21 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>

Marin-Vargas BJ, Gonzalez-Argote J. Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Rev Inf Científica*. 2022;101(1):1-11.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. EU-OSHA. 2024 [citado 21 de febrero de 2025]. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo | Safety and health at work. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Medina Espinoza AL. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil [Trabajo de titulación]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2017.

Organización Panamericana de la Salud. Paho.org. 2020 [citado 21 de febrero de 2025]. Cuidando la salud mental del personal sanitario durante la pandemia Covid-19. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/cuidando-salud-mental-personal-sanitario-durante-pandemia-covid-19-0>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. INSST. 2024 [citado 21 de febrero de 2025]. Estrés laboral. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

European Agency for Safety and Health at Work. EU-OSHA. 2024 [citado 21 de febrero de 2025]. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>

Zapata-Constante CA, Riera-Vázquez WL. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio Prod Rev Electrónica Cienc Gerenciales. 1 de enero de 2024;6(10):4-23.

Instituto Mexicano del Seguro Social. Test de estrés laboral [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estres-laboral/Test-Estres-Laboral.pdf>

Asociación Médica Mundial. Wma.net. 2015. Declaración sobre el bienestar de los médicos [Internet]. World Medical Association. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-sobre-el-bienestar-de-los-medicos/>

Ministerio del Trabajo Ecuador. Trabajo.gob.ec. 2018. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.

CITAR ESTE ARTICULO:

Romero Meza, A. M. (2025). Estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial del personal de cuidados intensivos del Hospital IESS Manta. RECIAMUC, 9(2), 627-646. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.627-646](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.627-646)