



Universidad Nacional de San Juan

EUCS
ESCUELA UNIVERSITARIA
DE CIENCIAS DE LA SALUD



1985-2025
Aniversario del Consejo
Interuniversitario Nacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

**Factores estresantes en el personal de enfermería del Centro de Adiestramiento
Dr. René Favaloro, durante el período mayo-junio de 2025.**

AUTOR: Vega Verónica Natalia

DIRECTOR: Lic. Mallea Fernando

2025

SAN JUAN

ÍNDICE

Título	4
Justificación y planteamiento del problema	4
Problema de Investigación	5
Estado de arte	6
Objetivos	7
Objetivos General	7
Objetivos Específico	7
Hipótesis	7
Marco Teórico	8
1-Factores estresantes del personal de enfermería	8
1.1 Carga de trabajo y sobrecarga asistencial	8
1.2 Falta de apoyo social y organizacional	9
1.3 Condiciones laborales y entorno físico	9
2- Bienestar emocional del personal de enfermería	9
2.1 Impacto del estrés en el bienestar emocional	9
2.2 Síndrome <i>Burnout</i>	9
2.3 Importancia de la inteligencia emocional y el autocuidado	10
3- Desempeño profesional del personal de enfermería	10
3.1 Relación estrés – desempeño	11
3.2 Disminución de la empatía y calidad de la interacción	11
3.3 Reducción de la productividad y eficiencia	11
3.4 Ausentismo y rotación de personal	11
3.5 Factores que influyen en el desempeño	12
Teorías y estrategias de afrontamiento del Estrés laboral en enfermería	12
Modelo de Lazarus y Folkman	12

Modelo de adaptación de Callista Roy (1970)	13
Estrategias específicas en enfermería	14
Marco legal	14
Ley de higiene y seguridad en el trabajo N° 19.587 (1972)	14
Ley de registro de trabajo N° 24.557 (1995)	15
Ley nacional de salud mental N° 26.657 (2010)	15
Convenios de la organización nacional del trabajo (OITE)	15
Diseño metodológico	17
Tipo de investigación	17
Operacionalización de variables	18
Unidad de análisis	21
Población y muestra	21
Criterios de inclusión y exclusión	22
Instrumento de recolección de datos	22
Bibliografía	25
Anexos	29

TÍTULO

Factores estresantes en el personal de enfermería del Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, durante el período mayo-junio de 2025.

JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El personal de enfermería desempeña un rol fundamental dentro del sistema de salud, al estar en contacto directo y continuo con los pacientes, lo que implica una alta carga emocional, física y psicológica. Sin embargo, este colectivo se ve frecuentemente expuesto a condiciones laborales que pueden generar estrés, tales como la sobrecarga de trabajo, turnos rotativos, escasez de recursos, demandas institucionales elevadas, y situaciones críticas vinculadas al dolor, la enfermedad y la muerte. Estas condiciones, sostenidas en el tiempo, afectan tanto el bienestar del profesional como la calidad del cuidado que brinda, generando consecuencias a nivel individual e institucional (Lazarus & Folkman, 1984; Pérez-Fuentes et al., 2019).

El estrés laboral se define como una respuesta adaptativa ante demandas laborales percibidas como amenazantes o desbordantes, que superan los recursos personales para afrontarlas de manera efectiva (Lazarus & Folkman, 1984). En el ámbito hospitalario, este fenómeno es especialmente relevante debido a las características inherentes del trabajo de enfermería.

En el caso del Centro de Adiestramiento Dr. René Favalaro, ubicado en el departamento de Rawson, provincia de San Juan, no existen investigaciones específicas que permitan identificar los factores estresantes que afectan a su personal de enfermería. La falta de estudios locales representa un vacío en la literatura científica y una barrera para el diseño de intervenciones contextualizadas y efectivas. Cada institución tiene dinámicas internas particulares que pueden influir de manera diferenciada en sus trabajadores, por lo que resulta fundamental analizar esta problemática en su contexto específico.

Por ello, se plantea la necesidad de llevar a cabo una investigación que permita identificar y analizar los factores estresantes percibidos por el personal de enfermería en esta institución durante el período mayo-junio de 2025. Los resultados del estudio serán de utilidad para los directivos y profesionales del área de salud ocupacional, ya que permitirán diseñar estrategias de prevención y manejo del estrés laboral, contribuyendo a mejorar la salud mental de los trabajadores, el desempeño profesional y la calidad del servicio de salud.

En este sentido, el presente estudio no solo aportará conocimiento empírico local sobre una problemática vigente, sino que también se alineará con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), que promueve entornos laborales saludables como un componente esencial para garantizar servicios de salud de calidad.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los principales factores estresantes que afectan al personal de enfermería y cuál es su relación con el rendimiento profesional y bienestar emocional de los Enfermeros del Centro de Adiestramiento Dr. René Favalaro, durante el período mayo-junio de 2025?

ESTADO DEL ARTE

Diversas investigaciones han abordado el estrés laboral en profesionales de enfermería, evidenciando su alta prevalencia y sus consecuencias tanto para el personal como para la calidad del servicio prestado.

Un estudio realizado por Pérez-Fuentes et al. (2019) en España reveló que los principales factores estresantes en enfermería incluyen la sobrecarga laboral, la presión del tiempo y los conflictos interpersonales. De igual modo, un trabajo de Grau et al. (2009) en hospitales públicos de América Latina encontró que más del 60% del personal de enfermería experimenta síntomas de agotamiento emocional y despersonalización, relacionados con el síndrome de *burnout*.

En Argentina, un estudio realizado por González et al. (2019) mostró que el 84,4 % del personal de enfermería que trabaja en unidades de cuidados críticos presenta niveles moderados o altos de *burnout*. Además, se identificó que la proporción enfermera-paciente (1:3 o más) se asocia significativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización.

Asimismo, un estudio realizado en el Hospital Regional Malargüe, en la provincia de Mendoza, por Arévalo y Ramírez (2020), identificó como factores estresores principales la sobrecarga de tareas, los conflictos interpersonales y la escasa contención organizacional, todos ellos vinculados con el desarrollo del síndrome de *burnout*.

Si bien estos estudios permiten comprender el fenómeno a nivel nacional, no se identificaron investigaciones específicas sobre el estrés laboral en el personal de

enfermería del departamento de Rawson, provincia de San Juan, y en particular en el Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, lo que evidencia un vacío de conocimiento que este estudio pretende abordar.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la relación entre los factores estresantes del entorno laboral, su impacto en el bienestar emocional y desempeño profesional en el personal de enfermería del Centro de Adiestramiento Dr. Rene Favaloro durante el periodo mayo-junio de 2025.

Objetivos Específicos

1. Identificar los principales factores estresantes presentes en el entorno laboral del personal de enfermería.
2. Evaluar el nivel de bienestar emocional del personal de enfermería en función de su exposición al estrés.
3. Examinar cómo los factores estresantes afectan el desempeño profesional del personal de enfermería.

HIPÓTESIS

La presencia de factores estresantes en el entorno laboral se asocia negativamente con el bienestar emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería.

MARCO TEÓRICO

El personal de enfermería, considerado el pilar fundamental de la atención sanitaria, trabaja en un entorno de alta demanda y complejidad. La naturaleza intrínseca de su labor en instituciones como el Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, en la provincia de San Juan, Argentina, expone a estos profesionales a una variedad de factores estresantes que pueden impactar directamente en su bienestar emocional y, consecuentemente, en su desempeño profesional. Este marco teórico busca explorar la interrelación entre estos tres conceptos claves en el contexto específico de la enfermería en el periodo mayo-junio de 2025.

1. Factores Estresantes en el Personal de Enfermería

El estrés ocupacional en enfermería es un fenómeno ampliamente documentado, definido como la respuesta física y psicológica del individuo a demandas o presiones laborales que superan su capacidad de afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984).

Los factores estresantes son "demandas internas o externas que el individuo evalúa como amenazantes o desbordantes de sus recursos personales, y que ponen en riesgo su bienestar" (Lazarus & Folkman, 1984).

En el entorno hospitalario y en el Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, los factores estresantes pueden ser multifacéticos:

- Carga de Trabajo y Sobrecarga Asistencial: La escasez de personal y el aumento de la demanda de atención son problemas crónicos en muchos sistemas de salud. La literatura es consistente en señalar que la alta carga de trabajo y la falta de personal son estresores centrales. Aiken et al. (2002), en su influyente estudio, ya destacaban la correlación entre una dotación insuficiente de personal de enfermería y el aumento de la mortalidad de pacientes, así como el agotamiento profesional en las enfermeras (p. 1987).

- Falta de Apoyo Social y Organizacional: La percepción de un apoyo insuficiente por parte de la gerencia, colegas o la institución puede agravar el impacto de los estresores. Maslach y Jackson (1981), pioneros en el estudio del *burnout*, ya identificaban la falta de reconocimiento y la percepción de falta de control sobre el propio trabajo como contribuyentes clave al síndrome (p. 99)
- Condiciones Laborales y Entorno Físico: Factores como turnos rotativos, jornadas prolongadas y condiciones inadecuadas del entorno físico de trabajo son estresores bien documentados. Según Pulido & Orozco (2016) el **ritmo de trabajo** acelerado genera desgaste físico, emocional y social, especialmente en servicios como urgencias o cuidados intensivos (p.16).

2. Bienestar Emocional del Personal de Enfermería

El bienestar emocional se refiere a la capacidad de un individuo para gestionar sus emociones, mantener relaciones satisfactorias y afrontar los desafíos de la vida de manera efectiva. En el contexto de la enfermería, el bienestar emocional es fundamental para la resiliencia y la capacidad de los profesionales para continuar brindando una atención de calidad.

- Impacto del Estrés en el Bienestar Emocional: La exposición crónica a los factores estresantes puede erosionar el bienestar emocional, llevando a manifestaciones como ansiedad, depresión, irritabilidad, agotamiento emocional y el síndrome de *burnout*. Un informe en Argentina (Ámbito, 2025) subraya la preocupación generalizada por el estrés crónico y el *burnout* en la fuerza laboral, fenómenos que afectan desproporcionadamente a profesiones de alta demanda como la enfermería.
- Síndrome de Burnout: Es la manifestación más severa del estrés crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización (actitudes cínicas hacia los pacientes) y una baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981). El síndrome de

burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, ha captado un creciente interés en las últimas décadas debido al impacto que tiene sobre la salud mental y el rendimiento de los trabajadores. El término fue introducido por *Freudenberger* (1974), quien lo definió como un estado de agotamiento físico y emocional asociado al trabajo excesivo y el estrés prolongado.

Diversas investigaciones han identificado factores personales, organizacionales y sociales asociados al *burnout*. Entre ellos se encuentran la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, el escaso reconocimiento, y la falta de apoyo social (Schaufeli & Buunk, 2003).

El *burnout* no solo afecta al individuo, causando fatiga crónica, insomnio, ansiedad y depresión, sino que también tiene consecuencias organizacionales como ausentismo, rotación del personal y disminución de la calidad del servicio (Maslach & Leiter, 2016). En el ámbito sanitario, se ha vinculado con errores médicos, deterioro en la relación médicopaciente y menor satisfacción laboral (Monsalve-Reyes et al., 2018).

- *Importancia de la Inteligencia Emocional y el Autocuidado:* La inteligencia emocional (IE), definida por Salovey y Mayer (1990) como la habilidad para percibir, comprender, utilizar y regular las emociones propias y ajenas, es crucial para el bienestar emocional en enfermería. La promoción del autocuidado, que incluye estrategias de manejo del estrés, ejercicio físico y búsqueda de apoyo social, es fundamental para la preservación del bienestar emocional (Club de Cuidadores, 2023).

3. Desempeño Profesional del Personal de Enfermería

El desempeño profesional de enfermería se refiere a la calidad y eficacia con la que los profesionales llevan a cabo sus funciones y responsabilidades asistenciales, educativas y

administrativas. Un óptimo desempeño profesional es vital para la seguridad del paciente y la eficiencia del sistema de salud.

- Relación Estrés-Desempeño: Existe una relación inversa entre altos niveles de estrés y el desempeño profesional. El estrés crónico y el *burnout* pueden llevar a: o Errores de medicación y atención: La fatiga y la disminución de la concentración aumentan la probabilidad de errores. *Vahey et al. (2004)* demostraron que el agotamiento de las enfermeras y la insatisfacción laboral se asocian con una menor calidad de la atención al paciente y una mayor intención de dejar el trabajo (p. 308).
- Disminución de la empatía y la calidad de la interacción: el síndrome de *burnout*, derivado del estrés laboral, provoca despersonalización y disminución de la empatía hacia los pacientes, afectando la calidad de la interacción. *Edelwich y Brodsky (1980)* describen el *burnout* como un desgaste emocional que reduce la capacidad de los enfermeros para mantener relaciones empáticas y efectivas con los pacientes (Amelica, 2021).
- Reducción de la productividad y eficiencia: El estrés prolongado genera agotamiento físico y psicológico, lo que reduce la productividad y eficiencia del personal de enfermería. Un estudio en el Hospital Regional II-2-Tumbes (2019) evidenció que el estrés laboral tiene una relación inversa significativa con el desempeño, afectando la eficiencia en la realización de tareas (RECIAMUC, 2022).
- Ausentismo y rotación de personal: El estrés laboral también está asociado con mayores tasas de ausentismo y rotación en enfermería. Las condiciones estresantes como turnos rotativos, falta de apoyo y sobrecarga laboral incrementan

el desgaste emocional, lo que lleva a que el personal solicite licencias o cambie de empleo para evitar el agotamiento (Amelica, 2021)

- *Factores que Influyen en el Desempeño:* Además del estrés, el desempeño profesional también está influenciado por la experiencia, la capacitación continua, el liderazgo efectivo, el trabajo en equipo y la disponibilidad de recursos adecuados. En el Centro de Adiestramiento Dr. René Favalaro, el desempeño no solo se mide en la atención directa, sino también en la capacidad de aprendizaje, adaptación y aplicación de nuevos conocimientos en un contexto formativo.

Teoría y Estrategias de Afrontamiento del Estrés Laboral en Enfermería:

Las teorías del afrontamiento del estrés laboral en enfermería son fundamentales por que ayudan a comprender como los profesionales responde y manejan las demandas emocionales y físicas de su trabajo. Estas teorías explican los procesos psicológicos y conducta les que el personal de enfermería utiliza para enfrentar situaciones estresantes que surgen em entornos hospitalarios o clínicos, donde la presión y sobrecarga laboral suelen ser elevadas.

Se citan las siguientes teorías y modelos

Modelo de Lazarus y Folkman (1986)

El modelo de afrontamiento desarrollado por Lazarus y Folkman (1986) es uno de los marcos teóricos más utilizados para comprender cómo los individuos manejan el estrés laboral. Este modelo conceptualiza el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza una persona para manejar las demandas internas o externas

que son percibidas como estresantes y que exceden sus recursos. Se distinguen dos tipos principales de estrategias de afrontamiento:

- Estrategias centradas en el problema: Dirigidas a modificar o eliminar la fuente del estrés, por ejemplo, buscando soluciones prácticas o reorganizando el trabajo.
- Estrategias centradas en la emoción: Orientadas a regular la respuesta emocional al estrés, como buscar apoyo social o expresar sentimientos.

En el personal de enfermería, estas estrategias actúan como mediadoras entre el estrés percibido y sus consecuencias negativas, permitiendo una mejor adaptación a las situaciones laborales estresantes (Arrogante, 2016; Ávila Vera, 2023).

Modelo de Adaptación de Callista Roy (1970)

El modelo de adaptación de Callista Roy (1970) es un marco teórico fundamental en enfermería que considera a la persona como un sistema adaptativo que responde a estímulos internos y externos para mantener su integridad y bienestar. Según Roy, la adaptación es un proceso y resultado por el cual el ser humano busca integrarse y ajustarse a su entorno físico, psicológico y social.

Este modelo enfatiza que el personal de enfermería puede intervenir facilitando mecanismos de afrontamiento que promuevan respuestas adaptativas saludables frente al estrés laboral. La capacidad de adaptación depende de las demandas de la situación y de los recursos disponibles para la persona. Estudios recientes han aplicado este modelo para fortalecer las estrategias de afrontamiento en enfermeros.

demostrando que promueve la reducción del estrés y mejora el bienestar emocional (Bonfill et al., 2010; Díaz, 2013; *Brazilian Journal of Health Review*, 2023).

Estrategias específicas en enfermería

Las investigaciones sobre afrontamiento en enfermería han identificado que las estrategias activas, como la resolución de problemas y la búsqueda de apoyo social, son las más efectivas para manejar el estrés laboral. Por el contrario, las estrategias de evitación o de descarga emocional suelen asociarse con mayores niveles de agotamiento y *burnout*.

Además, el apoyo social, tanto de colegas como de familiares, es un factor protector que reduce el agotamiento emocional y mejora la resiliencia del personal. Intervenciones basadas en técnicas cognitivo-conductuales, como la relajación, la reestructuración cognitiva y el entrenamiento en habilidades de comunicación, han mostrado eficacia para fortalecer las capacidades de afrontamiento del estrés en enfermeros (Gómez-Urquiza et al., 2017; Enfermería21, 2018).

Marco Legal

En Argentina, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, incluido el abordaje del estrés laboral, se encuentra respaldada por un conjunto de leyes y normativas nacionales e internacionales ratificadas. Aunque no existe una ley específica dedicada exclusivamente al "estrés laboral" como enfermedad profesional en todos los casos, el marco legal busca proteger la integridad psicofísica del trabajador.

- **Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 (1972) y su Decreto Reglamentario N° 351/79 (1979):** Esta ley establece las condiciones de higiene y seguridad que deben cumplir los empleadores para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Sus principios generales obligan al empleador a

adoptar medidas para proteger la vida y la salud de los trabajadores (Art. 4°) y a prevenir los riesgos específicos de las tareas asignadas (Art. 9° k), lo que indirectamente incluye la prevención de riesgos psicosociales (Ley N° 19.587, 1972).

- **Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 (1995):** Esta ley tiene como objetivos reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo y reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (Art. 1°). Aunque el estrés no está en el listado de enfermedades profesionales de esta ley, la jurisprudencia argentina ha avanzado en el reconocimiento de afecciones psíquicas, como el estrés postraumático o el síndrome de *burnout*, cuando se comprueba su nexo causal con el ambiente laboral o un accidente de trabajo (Derecho y *burnout* o stress) laboral, 2023; Resolución SRT N° 762/2013, 2013). Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) tienen la obligación de brindar prestaciones de asistencia médica y de prevención.
- **Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 (2010):** Esta ley busca asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas. Si bien su enfoque principal es la internación y el tratamiento de trastornos mentales, su espíritu promueve un abordaje integral de la salud mental, lo que incluye la prevención y atención de las afecciones derivadas del ambiente laboral. El Artículo 2° de esta ley integra los Principios de Naciones Unidas para la Protección de los Enfermos Mentales y la Declaración de Caracas, ampliando el espectro de derechos en salud mental (Ley N° 26.657, 2010).
- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Argentina:** Argentina ha ratificado diversos convenios de la OIT que, aunque no se refieren exclusivamente al estrés, establecen principios generales de seguridad y salud en el trabajo. De particular relevancia es el **Convenio 155 sobre**

Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, que insta a los Estados Miembros a formular y aplicar políticas nacionales que prevengan los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo. Más recientemente, el **Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** (ratificado por Argentina), exige a los empleadores tomar medidas para abordar los riesgos psicosociales asociados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el estrés laboral como un factor relacionado con la violencia y el acoso (SAIJ, 2021). La OIT misma define el estrés laboral como "la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo" (OIT, 2019).

- **Decretos y Resoluciones Específicas:** Existen decretos y resoluciones a nivel provincial o municipal que pueden abordar situaciones particulares, como el Decreto N° 0417/2020 de la Municipalidad de Salto, que establece una licencia por estrés laboral para el personal de enfermería de un hospital específico (Municipalidad de Salto, 2020). Si bien este es un ejemplo local, demuestra la creciente conciencia y acción sobre el tema.

En la provincia de San Juan, no existe una ley específica que aborde directamente el estrés laboral como una categoría legal separada. Sin embargo, se encuentran las siguientes leyes:

- **Ley Provincial 985-K (Violencia Laboral):** Esta ley establece disposiciones para prevenir la violencia laboral, la cual puede incluir situaciones que generen estrés significativo en los trabajadores.

- **Ley Provincial 6976 (Salud Mental):** Esta ley busca promover el bienestar de la salud mental de la población y prevenir trastornos psíquicos. Si bien no se enfoca específicamente en el estrés laboral, puede ser relevante en el contexto de la protección de la salud mental de los trabajadores.

Este marco legal evidencia que, aunque el estrés laboral no siempre es una enfermedad "listada", el sistema jurídico argentino, a través de sus leyes de higiene y seguridad, riesgos del trabajo, salud mental y convenios internacionales, proporciona herramientas para proteger a los trabajadores y, en ciertos casos, reparar los daños derivados del estrés cuando se demuestra su origen laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo porque busca recolectar datos medibles y objetivos a través de instrumentos estandarizados (como encuestas), con el fin de identificar y analizar la frecuencia e intensidad de los factores estresantes en el personal de enfermería. Según el análisis y alcance de los resultados es un tipo de estudio descriptivo porque permite determinar la situación de las variables estudiadas. El periodo de estudio es transversal porque los datos se recolectarán en un único momento del tiempo, concretamente durante los meses de mayo y junio de 2025. Esto permitirá conocer el estado actual del estrés laboral sin hacer seguimiento a lo largo del tiempo.

Asimismo, según el tiempo de ocurrencia es retrospectivo, ya que se recolectaron datos de situaciones que ocurrieron con anterioridad a la formulación del problema, permitiendo observar en el periodo determinado y recurrir a registros pasados.

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Valor	Procedimiento
Factores estresante	demandas internas o externas que el individuo evalúa como amenazantes o desbordantes de sus recursos personales, y que ponen en riesgo su bienestar	• Sobre carga laboral	• Pluriempleo	¿Tiene más de un empleo actualmente?	Encuesta
			• Turnos rotativos	¿Los turnos rotativos afectan negativamente su rutina y descanso?	Encuesta
		• Conflicto interpersonal	• Conflicto entre profesionales	¿Existen conflictos frecuentes entre compañeros y superiores?	Encuesta

		· Condiciones laborales inadecuadas	· Inseguridad laboral · Falta de recursos materiales · Escasez de personal	¿Siente inseguridad respecto a la estabilidad laboral? ¿En su unidad de trabajo faltan recursos materiales necesarios? ¿La escasez de personal sobrecarga sus funciones?	Encuesta Encuesta Encuesta
Bienestar emocional	capacidad de un individuo para gestionar sus	· Agotamiento emocional	· Ansiedad	¿Sintió ansiedad o sensación de angustia?	Encuesta

	emociones, mantener relaciones satisfactorias y afrontar los desafíos de la vida de manera efectiva		Irritabilidad . Insomnio .	¿Se irrita fácilmente en el trabajo? ¿Presenta dificultad para conciliar o mantener el sueño?	Encuesta Encuesta
Desempeño profesional	se refiere a la calidad y eficacia con la que los profesionales llevan a cabo sus funciones y responsabilidades asistenciales,	. Disminución en el rendimiento laboral	. Reducción de tareas asignadas . Impuntualidad laboral	¿Redució el cumplimiento de las tareas asignadas? ¿Presento episodios de impuntualidad?	Encuesta Encuesta

	educativas y administrativas.	Errores en el entorno laboral	Errores en procedimiento	¿Cometió errores en algún procedimiento? ¿Alguna vez faltó a su trabajo sin justificar?	Encuesta
		Ausentismo laboral	Frecuente sin justificar		Encuesta

Unidad de análisis

La unidad de análisis en este proyecto: El/la Enfermero del centro de Adiestramiento Dr.

Rene Favalaro en el periodo Mayo- junio 2025.

Población y muestra

- La población de estudio en esta investigación sería la totalidad de todo el personal de enfermería del Centro de Adiestramiento Dr. René Favalaro compuesta por 40 enfermeros.
- El tipo de muestra se seleccionará mediante un muestreo aleatorio simple. El número de personal que se incluirán en la muestra es de 40 enfermeros.

Criterio de inclusión

Cada enfermero/a del Centro Adiestramiento Dr. Rene Favalaro que desee participar del Trabajo de Investigación.

Criterio de exclusión

Todo Enfermero/a que no desee participar del Trabajo de Investigación.

Instrumento de recolección de datos

Se utilizara como Instrumento de recolección de datos, la encuesta formulada por la EU. Verónica Natalia Vega. La encuesta es de **tipo cuantitativo, no experimental, de corte transversal y descriptivo**, y se clasifica como una **encuesta estructurada con escala tipo Likert**.

Cuantitativa:

- Utiliza escalas numéricas para medir la percepción de los encuestados (de 1 a 5).
- Busca medir variables como *factores estresantes, bienestar emocional y desempeño profesional*.

Estructurada:

- Contiene preguntas cerradas, previamente definidas.
- Usa escalas Likert para medir nivel de acuerdo o frecuencia.

De corte transversal:

- Se aplica en un momento determinado (mayo-junio 2025).
- No busca observar cambios a lo largo del tiempo.

No experimental:

- No manipula variables ni se asignan condiciones al azar.
- Se basa en la observación y recolección de datos auto-reportados.

Descriptiva:

- Su objetivo es identificar o describir la relación entre factores estresantes, bienestar emocional y desempeño profesional, sin establecer causalidad directa.

Fuentes de Información:

La fuente de recolección de datos es primaria y se realizó en forma directa con el personal de enfermería.

Consideraciones Éticas

- Se garantizará el anonimato y la confidencialidad del personal.

Consentimiento Informado

Estimado/a participante:

Usted ha sido invitado/a a participar en este estudio cuyo objetivo es identificar los factores estresantes, el bienestar emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería del Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, durante el periodo de mayo a junio de 2025.

Su participación es completamente voluntaria y confidencial. No se le solicitará ningún dato que permita identificarle personalmente. Puede abstenerse de responder cualquier pregunta o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto afecte su situación laboral.

La información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos y de mejora institucional.

Al responder esta encuesta, usted está dando su consentimiento informado para participar en el estudio.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Entornos de trabajo saludables: Marco para la acción*.

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240061494>

Pérez-Fuentes, M. del C., Molero Jurado, M. del M., Gázquez Linares, J. J., & Oropesa Ruiz, N. F.

(2019). *Factores de riesgo psicosociales, burnout y empatía en personal de enfermería*.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(3), 321.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16030321>

Arévalo, M., & Ramírez, D. (2020). Factores estresores laborales en el personal de enfermería del Hospital Regional Malargüe. Universidad Nacional de Cuyo.

<https://bdigital.uncu.edu.ar/8602>.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

González, M., Rodríguez, C., & Luna, D. (2019). Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. *Enfermería Intensiva*, 30(1), 20–28.

<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2018.07.002>

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *New England Journal of Medicine*, 346(24), 1987-1993.

Pulido, G., & Orozco, M. M. (2016). *Factores de riesgos psicosociales asociados al trabajo del profesional de enfermería en servicios asistenciales*. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA. <https://core.ac.uk/display/326430955>

Ámbito. (2025, 24 de abril). Mercado laboral: en la Argentina, 6 de cada 10 trabajadores sufren estrés crónico. [Fecha de acceso: 6 de julio de 2025]. Recuperado de <https://www.ambito.com/negocios/mercado-laboral-la-argentina-6-cada-10-trabajadores-sufrenestres-cronico-n6137999>.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383–425). Wiley.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 579–584). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00071-X>

Monsalve-Reyes, C., San Luis-Costas, C., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Aguayo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: A systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 19(1), 59.
<https://doi.org/10.1186/s12875-018-0748-z>

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

Club de Cuidadores. (2023, 2 de mayo). La importancia del autocuidado emocional del profesional de enfermería. Recuperado de <https://www.clubdecuidadores.com/blog/post/autocuidadoemocional-en-enfermeria>.

• Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2 Suppl), 1157-66.

.Amelica. (2021). El estrés laboral en el personal de enfermería: causas y consecuencias. *Revista Amelica*, 10(3), 200-210.

RECIAMUC. (2022). Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes. *Revista Científica RECIAMUC*, 8(1), 15-25.

Arrogante, O. (2016). *El estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de salud no médico*. Repositorio Universidad de Flores.

Bonfill, X., et al. (2010). Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1832-1854.

<https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>

145 Díaz, M. (2013). *Modelo de adaptación de Callista Roy y su aplicación en enfermería*. Revista de Enfermería.

Gómez-Urquiza, J. L., et al. (2017). Burnout en enfermeros: factores de riesgo y estrategias de afrontamiento. *International Journal of Nursing Studies*, 72, 41-49.

Roy, C. (1970). *The Roy Adaptation Model*. Prentice Hall.

Ávila Vera, M. (2023). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en personal de salud. *Repositorio UCA*.

Enfermería21. (2018). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería.

Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (1972, 21 de abril). Poder Ejecutivo Nacional.

Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo. (1995, 13 de septiembre). Poder Ejecutivo Nacional.

Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

Ley N° 26.657 de Salud Mental. (2010, 25 de noviembre). Poder Ejecutivo Nacional.

Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>

Municipalidad de Salto. (2020, 27 de febrero). *Decreto N°0417/2020: Licencia por Estrés Laboral para el personal que cumple tareas en el Servicio de Enfermería del Hospital Municipal "Pte. Juan Domingo Perón"*. Recuperado de

<https://salto.gob.ar/boletin/decreto-n0417-2020-licencia-porestres-laboral-para-el-personal-que-cumple-tareas-en-el-servicio-de-enfermeria-del-hospitalmunicipal-pte-juan-domingo-peron/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La organización del trabajo y el estrés*.

[Información técnica]. Recuperado de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf> Resolución SRT

N° 762/2013. (2013, 26 de abril). Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolucion-762-2013-212204/texto>

SAIJ. (2021, 3 de diciembre). *Deberán indemnizar a una trabajadora por estrés y síndrome de burnout padecidos por su actividad laboral*. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de <https://www.saij.gob.ar/deberan-indemnizar-una-trabajadora-estres-sindromeburnout-padecidos-su-actividad-laboral-nv33282-2021-12-03/123456789-0abc-282-33tilpssedadevon>

Cámara de Diputados de la Provincia de San Juan. (2019). Ley Provincial N.º 2567-I sobre protección del ambiente (Ley N.º 2567-I). Recuperado el 15 de julio de 2025, de https://digestosanjuan.gob.ar/digesto/detalle_ley/a70e6978-da62-4a01-877d-39d957f0437

3

ANEXO.

ENCUESTA PARA PERSONAL DE ENFERMERÍA

Estudio: Factores estresantes, bienestar emocional y desempeño profesional

Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro – Mayo-junio 2025

Consentimiento Informado

Estimado/a participante:

Usted ha sido invitado/a a participar en este estudio cuyo objetivo es identificar los factores estresantes, el bienestar emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería del Centro de Adiestramiento Dr. René Favaloro, durante el periodo de mayo a junio de 2025.

Su participación es completamente voluntaria y confidencial. No se le solicitará ningún dato que permita identificarle personalmente. Puede abstenerse de responder cualquier pregunta o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto afecte su situación laboral.

La información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos y de mejora institucional.

Al responder esta encuesta, usted está dando su consentimiento informado para participar en el estudio.

Datos sociodemográficos

1. Edad: _____

2. Sexo: ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Otro ☐ Prefiero no decir

3. Años de experiencia profesional: ☐ <1 año ☐ 1-5 años ☐ 6-10 años ☐ >10 años

4. Condición Laboral: ☐ Planta Permanente ☐ Contratado

5. ¿Tiene otro empleo además de este?: ☐ Sí ☐ No

Factores estresantes

Indique su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones (1 = Totalmente en desacuerdo / 5 = Totalmente de acuerdo):

1. Tengo más de un empleo actualmente (pluriempleo) 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2. Los turnos rotativos afectan negativamente mi rutina y descanso 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3. Existen conflictos frecuentes entre compañeros/as o superiores 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4. Me siento inseguro/a respecto a la estabilidad de mi empleo 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5. En mi unidad de trabajo faltan recursos materiales necesarios 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
6. La escasez de personal sobrecarga mis funciones 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Bienestar emocional

Indique con qué frecuencia ha experimentado los siguientes síntomas en el último mes (1 = Nunca / 5 = Siempre):

7. Me he sentido ansioso/a o con sensación de angustia 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8. Me irrito fácilmente en el trabajo 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

9. He tenido dificultad para conciliar o mantener el sueño (insomnio) 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐
5 ☐

Desempeño profesional

Señale qué tan frecuentemente ha experimentado lo siguiente en los últimos 3 meses (1 = Nunca / 5 = Siempre):

10. He reducido el cumplimiento de mis tareas designadas 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

11. He tenido episodios de impuntualidad 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

12. He cometido errores en procedimientos por falta de concentración o cansancio 1 ☐
2 ☐ 3 ☐
4 ☐ 5 ☐

13. He faltado al trabajo sin justificar 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

Comentarios adicionales (opcional)
