



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

CARRERA: LICENCIATURA EN ENFERMERIA

**EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE UNA CLÍNICA
PRIVADA DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN.**

NOMBRE Y APELLIDO DE LA AUTORA: ALDANA CINTIA MOLINI

NOMBRE Y APELLIDO ASESORA: GABRIELA CARABAJAL

LUGAR: SAN JUAN- ARGENTINA

AÑO: 2025

Índice

Planteamiento del Problema	3
Justificación del Problema.....	4
Antecedentes	6
Objetivos	7
Objetivo General:.....	7
Objetivos Específicos:	8
Marco teórico	8
Definición de bienestar	8
Desarrollo histórico del concepto de estrés	9
Estrés laboral en el ámbito sanitario	11
Factores de riesgo en el ámbito de los profesionales de la salud.....	13
Consecuencias del estrés laboral en profesionales de la salud	16
La importancia del autocuidado profesional en el ámbito sanitario	20
Diseño Metodológico	22
Tipo de investigación.....	22
Categoría de análisis	23
Población y muestra.....	23
Instrumentos de recolección de datos.	25
Consideraciones Éticas	25
Anexos	27
Referencias Bibliográficas	32

Título del Trabajo

El estrés laboral en los profesionales de la salud del servicio de la guardia de una clínica privada de la Provincia de San Juan, durante el año 2025.

Planteamiento del Problema

El estrés laboral se define como una tensión sostenida en el tiempo, resultado de factores estresantes en el entorno de trabajo que el individuo percibe que superan su capacidad de afrontamiento.

Este estrés se puede mantener al mínimo nivel, sin embargo, dependiendo de la función, disponibilidad de herramientas y presión social en un tipo de trabajo en particular tendrá mayor o menor implicación sobre el estado físico y mental del trabajador (Hoyo, 1990).

El estrés laboral en el ámbito de la salud es una problemática creciente que afecta a médicos y personal de enfermería, quienes desarrollan su labor en contextos de alta exigencia física, emocional y cognitiva. Durante la pandemia COVID-19 fue una transformación tanto en empresas ajenas a servicios de la salud como todavía más para los médicos y enfermeros que estuvieron en la primera línea de atención, donde el hecho más relevante para fomentar un estrés elevado fue el enfrentamiento al deceso de tanta población en períodos tan cortos de tiempo (Mero, 2021).

La constante exposición a situaciones críticas, así como, la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos, la presión por tomar decisiones rápidas y acertadas, la relación directa

con el sufrimiento y la muerte, convierten a estos profesionales en un grupo altamente vulnerable afectando su bienestar físico y mental, así como la calidad de la atención brindada.

En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo afecta el estrés laboral en el bienestar físico, mental y social en los profesionales de la salud, enfermeros y médicos, que se desempeñan en el servicio de la guardia en una clínica de gestión privada de San Juan durante el año 2025?

Justificación del Problema

El estrés laboral es una problemática frecuente y de gran relevancia en los médicos y enfermeros, quienes se enfrentan diariamente a exigencias físicas, mentales y emocionales intensas. Estos profesionales están constantemente expuestos a demandas intensas: atención a múltiples pacientes, toma de decisiones urgentes, turnos extensos y rotativos, contacto constante con el dolor, la enfermedad y la muerte. A esto se suman factores organizacionales como la escasez de recursos humanos y materiales, el mal clima laboral, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento institucional.

Estas condiciones contribuyen al desarrollo de un estrés crónico que afecta de manera progresiva el bienestar integral del trabajador. En el corto plazo, pueden aparecer síntomas físicos como fatiga, cefaleas, insomnio; emocionales, así como la ansiedad, irritabilidad, tristeza; cognitivos tal como las dificultades de concentración, indecisión y; conductuales como lo son el aislamiento, baja productividad, consumo de sustancias. A largo plazo, el estrés sostenido puede derivar en trastornos psicológicos como la depresión,

el síndrome de burnout, enfermedades psicosomáticas y en algunos casos, el abandono de la profesión.

El impacto del estrés laboral no se limita al individuo, sino que repercute directamente en la calidad del servicio de salud. El cansancio emocional y la desmotivación disminuyen la capacidad de respuesta del profesional, aumentan el riesgo de errores, deterioran las relaciones interpersonales dentro del equipo y afectan la atención brindada a los pacientes. Además, se incrementa el ausentismo, la rotación del personal y los conflictos laborales, lo cual repercute negativamente en la eficiencia institucional.

Según la última edición de la encuesta *Burnout 2023* realizada por Bumeran, portal de empleo y reclutamiento en línea que opera principalmente en América Latina,

el porcentaje de argentinos que afirma sufrir este síndrome pasó del 81% en 2021 al 94% en 2023. Este estudio incluyó a 4.386 personas: 1.549 de Argentina, 754 de Chile, 452 de Ecuador, 464 de Panamá y 1.167 de Perú. Chile se ubicó como el segundo país luego de Argentina con más trabajadores afectados, con un 91%, seguido de Panamá con un 83%, Ecuador con un 79% y Perú con un 78%. Según el informe, el burnout es un proceso paulatino en el cual las personas pierden interés en su trabajo, lo que puede conducir incluso a depresiones profundas. (Bumeran, 2023)

Es decir, visibiliza una problemática que impacta directamente en la calidad de vida del personal sanitario y, en consecuencia, en la atención brindada a los pacientes, promoviendo la necesidad de generar espacios laborales más saludables y humanos.

Por ello, este trabajo aporta una mirada interpretativa que enriquece el conocimiento sobre las experiencias subjetivas del estrés laboral y sus manifestaciones en médicos y enfermeros. Además, éste estudio profundiza en las percepciones, vivencias y significados que éstos otorgan al estrés, brindando información útil para orientar futuras acciones de prevención y cuidado en el ámbito sanitario.

Antecedentes

En las últimas décadas, el estrés laboral se ha convertido en una de las principales causas de malestar psicológico y deterioro de la salud en trabajadores de todo el mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que “alrededor del 60% de los trabajadores experimentan algún nivel de estrés laboral, siendo el sector salud uno de los más afectados” (OMS, 2022).

En Argentina, un estudio que realizó Bumeran (2023) reveló que “el 94% de los trabajadores argentinos manifiestan síntomas de estrés laboral crónico, siendo este el porcentaje más alto registrado desde el año 2020. Se analizó también que, los factores más reportados se encuentran la sobrecarga de trabajo, la presión por los resultados, el mal clima laboral, la escasa valoración del esfuerzo profesional y la falta de proyección del tiempo libre consigo mismo o su familia”.

En el sector salud, los niveles de estrés se intensificaron con la pandemia de COVID-19. Investigaciones realizadas en personal de enfermería del área de emergencias y cuidados intensivos muestran que más del 80% presentó niveles moderados a altos de cansancio emocional y agotamiento, síntomas clave del síndrome de burnout (Freire Rodríguez y Fernández Rodríguez, 2021).

A nivel internacional, una revisión sistemática realizada por Gómez-Urquiza et al. (2017) identificó que entre el 20% y el 40% del personal de enfermería presenta burnout, siendo los factores más influyentes la escasez de personal, los turnos prolongados, la presión asistencial y la falta de reconocimiento institucional.

Un estudio argentino llevado por Consenso Salud (2024) concluyó que las áreas de mayor impacto en el estrés de los profesionales de enfermería son emergencias, terapia intensiva, quirófano y pediatría, donde la carga emocional y la demanda física son elevadas.

En cambio, en la Provincia de San Juan, se le realizó una entrevista acerca del estudio llamado *Burnout 2023* de Bumeran, a la licenciada Rocío Diamantino, psicóloga sanjuanina (2023) quien comentó que a pesar de que existen casos actuales de naturaleza exploratoria, está la necesidad de realizar una investigación sistemática que permita determinar el porcentaje o incidencia de este fenómeno. Aclara que es un estrés crónico que se va profundizando en el tiempo y tiene que ver con el contexto social en el que se vive, las intensas jornadas de trabajo, exigencias al empleador y no existe una baja línea para potenciar la salud mental en el trabajo (Diamantino, 2023).

Estos datos demuestran que el estrés laboral no sólo compromete la salud del trabajador, sino que también afecta la calidad de la atención brindada a los pacientes y la eficiencia del sistema de salud en general.

Objetivos

Objetivo General:

Interpretar el estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los médicos y enfermeros del servicio de guardia de una clínica privada de San Juan.

Objetivos Específicos:

5.2.1 Identificar la percepción del estrés laboral en los médicos y enfermeros que se desempeñan en la guardia de la clínica privada de San Juan.

5.2.2 Describir el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de la salud, médicos y enfermeros, que se desempeñan en la guardia de una clínica privada de San Juan.

Hipótesis

Por tratarse de un estudio con enfoque cualitativo no lleva hipótesis.

Marco Teórico

Definición de bienestar

El bienestar se define como un estado de completo bienestar físico, mental y social. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022), no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que implica la capacidad de afrontar los desafíos cotidianos, mantener relaciones satisfactorias y desarrollar una vida con sentido. Desde esta perspectiva, se consideran tres dimensiones claves:

- Bienestar físico hace referencia a la buena salud del cuerpo, la capacidad de realizar actividades diarias sin limitaciones y la ausencia de enfermedades o dolencias crónicas.
- Bienestar mental, implica tener una mente sana, con capacidad para enfrentar el estrés, las emociones y los retos de la vida de manera positiva y efectiva.

- Bienestar social, se refiere a las relaciones interpersonales satisfactorias, el apoyo social y la integración en la comunidad y la sociedad en general.

Desarrollo histórico del concepto de estrés

El estrés es una palabra que deriva del latín, la cual fue utilizada con mucha frecuencia durante el siglo XVII para representar adversidad o aflicción, para finales del siglo XVIII su utilización evolucionó de fuerza, peso, presión o esfuerzo que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, puesta en práctica en la propia persona, implica efectos a nivel de su cuerpo y su mente.

Quien aplicó el concepto al ámbito de la biología fue Hans Selye, médico endocrinólogo húngaro-canadiense, quien en 1936 introdujo el término "estrés" para referirse a la respuesta general del organismo ante cualquier demanda que alterara su equilibrio. Selye (1956) definió “el estrés como una respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier estímulo, ya sea físico, mental o emocional, y desarrolló el modelo del Síndrome General de Adaptación (SGA), compuesto por tres fases: alarma es cuando el cuerpo detecta el estresor, resistencia cuando este reacciona ante el estresor y agotamiento, cuando su duración empieza a agotarse”.

Posteriormente, el concepto fue ampliado por psicólogos como Richard Lazarus, quien en la década de 1960 propuso una visión más cognitiva del estrés. Para Lazarus (1966), “el estrés no depende sólo del estímulo externo, sino de la interpretación que la

persona hace de ese estímulo y de sus recursos para enfrentarlo”. Así, el estrés pasó a concebirse como un proceso dinámico entre la persona y su entorno, lo que abrió el camino a los modelos de afrontamiento.

Con el tiempo, el concepto de estrés fue incorporándose a distintos campos, como la medicina, la sociología, la psicología del trabajo y la salud ocupacional. Actualmente, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el estrés es “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción frente a una amenaza externa”. Esta definición resalta el papel adaptativo del estrés, pero también su potencial destructivo si no se maneja adecuadamente.

Si bien en ciertos niveles puede ser adaptativo, cuando el estrés se vuelve crónico o excesivo, puede generar múltiples consecuencias negativas para la salud física y mental de las personas. García, M. y Lacruz, M. (2016) afirmaron lo siguiente:

Los síntomas del estrés pueden ser físicos como cefaleas, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica, alteraciones cardiovasculares y del sueño. Síntomas emocionales, tal como la ansiedad, cambios repentinos de humor, sensación de sobrecarga, frustración, tristeza; cognitivos tanto así la dificultad para concentrarse, pérdida de memoria a corto plazo, pensamientos negativos y disminución de la capacidad para tomar decisiones. Y, por último, tenemos los conductuales donde encontramos el aislamiento social, cambios en hábitos alimentarios, consumo de sustancias y reducción del rendimiento laboral o académico y procrastinación.

En contextos laborales altamente demandantes, como en el área de la salud, la presencia sostenida de estos síntomas puede afectar seriamente el desempeño profesional, la calidad del servicio y la salud integral del trabajador. Por ello, resulta fundamental la detección temprana del estrés y la implementación de estrategias de prevención.

A continuación, se desarrollarán los principales conceptos teóricos que sustentan esta investigación: el estrés laboral en el ámbito sanitario, los factores de riesgo en el personal de salud, las consecuencias del estrés, y la importancia del autocuidado como estrategia de afrontamiento y prevención.

Estrés laboral en el ámbito sanitario

Para poder desarrollar el concepto de estrés laboral, se explica el significado de salud laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT,1995) define a la salud laboral como “actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas”.

En la actualidad, el entorno laboral se encuentra marcado por la presencia constante de desafíos, un aumento en las demandas laborales y una competencia en constante crecimiento. Estas circunstancias han llevado a un aumento significativo en la prevalencia del estrés laboral.

En un informe titulado “La organización del trabajo y el estrés”, publicado por la OMS (2004), define y afirma que el estrés laboral es:

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 enfrentar la situación. Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

Según un estudio realizado por Pérez (2011), el estrés laboral puede “clasificarse en dos tipos principales: episódico y crónico. El estrés laboral episódico se caracteriza por la aparición de episodios aislados de estrés de alta intensidad, que suelen ser provocados por situaciones imprevistas y de corta duración”. Por ejemplo, un trabajador puede experimentar estrés episódico si es despedido de forma repentina o si tiene que enfrentarse a una emergencia, como podría ser un accidente laboral. Este tipo de estrés puede tener efectos negativos sobre la salud mental del individuo, como ansiedad, irritabilidad o depresión. Por otro lado, “el estrés laboral crónico se produce cuando el trabajador está expuesto de forma continua y prolongada a condiciones laborales estresantes como la sobrecarga laboral, ambiente laboral, entre otras” (Pérez, 2011)

Otras autoras que han contribuido en el proyecto sobre el origen del estrés han afirmado lo siguiente:

Las consecuencias del estrés en los profesionales sanitarios son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio. La relación profesional con el paciente

no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. Además, el profesional tiene que saber establecer la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin, por ello, perder empatía y compromiso. Otras fuentes añadidas de estrés son la necesidad de actualización constante de conocimientos, la utilización de nuevas tecnologías y los actuales recortes presupuestarios del sistema sanitario. El estrés en este sector laboral se suele iniciar durante el período formativo. De hecho, la etapa de transición de la universidad al mundo laboral es una fuente importante de tensión entre los futuros profesionales sanitarios. (García-Moran, M. y Gil-Lacruz M., 2016)

Cuando el estrés laboral no es abordado a tiempo, puede derivar en “el síndrome de burnout o agotamiento profesional, caracterizado por una profunda fatiga emocional, despersonalización y una sensación de ineficacia laboral. Este síndrome afecta de manera directa la calidad del cuidado brindado, deteriora las relaciones laborales y pone en riesgo la salud del profesional” (Gómez-Urquiza et al., 2017).

Por lo tanto, reconocer el estrés laboral como una problemática en el entorno sanitario resulta fundamental para poder generar estrategias de prevención, contención y acompañamiento, que garanticen no sólo el bienestar del personal de salud, sino también la seguridad y calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Factores de riesgo en el ámbito de los profesionales de la salud

Un informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo/OMS define a los factores estresantes del trabajo como “aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del trabajador, sus

necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT/OMS, 1984).

En el caso de los profesionales médicos y enfermeros, están sometidos a múltiples factores. La salud de éstos es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad.

Coronado (2006) es considerada en el proyecto de investigación porque contribuye en la descripción de los factores de riesgo del estrés laboral en los trabajadores:

- Factores personales, son las condiciones propias de cada persona que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés, con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapacidad para trabajar en equipo. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil.
- Factores ambientales, condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran iluminación, ruido, vibraciones, ambientes contaminados debido a la exposición continua a sustancias biológicas peligrosas, tales como sangre, orina, heridas

infectadas, medicaciones tóxicas, que producen una continua tensión por el daño que todas ellas pueden ocasionar. El cansancio puede duplicarse.

- Factores laborales relacionados con presión y exigencia o contenido del trabajo, hace referencia a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando. La generación de estrés varía de una persona a otra, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales va en función de lo que gusta o no hacer. Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante motivación. Estos estresores requieren una doble adaptación fuera del límite normal. Entre éstos se encuentran poco o demasiado trabajo, ritmo de trabajo elevado, supervisión escasa o elevada, falta de participación en la toma de decisiones, carga mental de trabajo, control sobre la tarea.

- Factores organizativos, son factores que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Aquí entran la disposición de los turnos de trabajo, donde trabajando de mañana, de tarde, de noche o de días festivos se sufre las consecuencias que trabajar estos turnos implica. Si a todo esto añadimos la cantidad de puestos eventuales que existen hoy en día, son más los eventuales que los que tienen planta fija, o sea, una inseguridad laboral donde la persona hace las horas que tenga que hacer por aquello de «por si acaso mañana no tengo trabajo». Todo esto en su conjunto favorece la aparición de un ambiente negativo en el trabajo lo que lleva a un estrés laboral que cada vez es mayoritario entre el personal de enfermería y médicos. Los estresores más importantes que

aparecen en la organización son los siguientes, sobrecarga de trabajo, clima de la organización, tecnología, conflicto de roles, ambigüedad de roles, jornada de trabajo excesivo, alto esfuerzo adaptativo, responsabilidades y decisiones muy importantes, malas relaciones interpersonales, discrepancias con las metas de la carrera laboral. (Coronado, L.,2006)

Consecuencias del estrés laboral en profesionales de la salud

Como repetimos anteriormente, el estrés laboral sostenido en el tiempo puede tener repercusiones profundas en la vida personal y profesional. Estas consecuencias afectan no solo la salud física y mental del trabajador, sino también el clima organizacional, la calidad de atención al paciente y la eficiencia del sistema sanitario en general.

Éstas se pueden clasificar en consecuencias a nivel personal, resultados afectando al trabajador; y a nivel organizacional, afectando a la institución, siendo las más frecuentes:

Consecuencias a nivel personal:

A) Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, fue descrito por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974. Se trata de una “respuesta al estrés laboral crónico que no ha sido gestionado de manera efectiva, y se presenta con mayor frecuencia en profesionales que trabajan en contacto constante con otras personas, especialmente en contextos de alta demanda emocional, como es el caso de los trabajadores de la salud” (Savarino, 2023).

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), el burnout se caracteriza por tres dimensiones:

1. Agotamiento emocional: sensación de cansancio extremo, falta de energía y pérdida de entusiasmo por el trabajo.
2. Despersonalización: desarrollo de actitudes negativas, insensibilidad o cinismo hacia los receptores del servicio, como pacientes o clientes.
3. Baja realización personal en el trabajo: percepción de ineficacia, frustración y baja productividad laboral.

Este síndrome puede tener consecuencias tanto a nivel individual como institucional. A nivel personal, puede manifestarse con síntomas físicos (cefaleas, insomnio, trastornos gastrointestinales), emocionales (ansiedad, depresión, irritabilidad) y conductuales (aislamiento, ausentismo laboral). A nivel organizacional, se asocia con un aumento de los errores profesionales, disminución en la calidad de atención, rotación de personal y aumento del ausentismo (Álvarez, R.,2011).

B) Trastornos de Salud Física

Estos comprenden un amplio espectro de alteraciones en el funcionamiento corporal que pueden afectar de manera significativa la calidad de vida de las personas. Estos trastornos pueden tener un origen multifactorial, incluyendo causas genéticas, ambientales, conductuales y laborales. En el contexto laboral, particularmente en profesiones con alta carga física o emocional como enfermería, los trastornos de salud física suelen estar estrechamente vinculados al estrés crónico, la sobrecarga de trabajo y las condiciones inadecuadas del entorno laboral. Entre los trastornos más frecuentes en trabajadores de la

salud se encuentran los dolores osteomusculares como lumbalgias, cervicalgias y tendinitis, generalmente asociados a posturas inadecuadas, esfuerzos físicos repetitivos y levantamiento de cargas; trastornos cardiovasculares como hipertensión arterial o enfermedades coronarias y trastornos gastrointestinales tales como gastritis o colitis por la alimentación irregular y el estrés; las alteraciones del sueño así como el insomnio o somnolencia diurna, producto de turnos rotativos o jornadas extensas y por último, la fatiga crónica que se caracteriza por una sensación persistente de cansancio físico y mental, incluso después del descanso. (Patlán Pérez, 2021)

C) Afectaciones de la Salud Mental

La salud mental es un componente esencial del bienestar general del individuo, y su alteración puede tener consecuencias significativas en la vida personal, social y laboral. La Organización Mundial de la Salud (2022) define “la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. Cuando este equilibrio se ve afectado, surgen diversas alteraciones que comprometen el funcionamiento emocional, cognitivo y conductual”.

En el ámbito laboral, especialmente en profesiones que demandan un alto nivel de compromiso emocional como la enfermería y medicina, las afectaciones de la salud mental son frecuentes y pueden presentarse de diversas formas, tales como “el estrés crónico que es un estado de tensión prolongada que, si no se gestiona adecuadamente, puede derivar en trastornos más graves; la ansiedad que se caracteriza por una preocupación excesiva tanto la dificultad para concentrarse y síntomas físicos como taquicardia o sudoración; depresión

que se manifiesta con tristeza persistente, pérdida de interés en actividades cotidianas, fatiga, alteraciones del sueño y baja autoestima” (Colegio psicológico Cepsim, 2025).

Consecuencias a nivel organizacional:

D) Problemas en las Relaciones Interpersonales

Una adecuada interacción favorece la cooperación, la eficiencia y un clima organizacional saludable.

Pueden manifestarse con la falta de comunicación efectiva que lo son los malentendidos, información incompleta o errores en la interpretación de mensajes. Los conflictos interpersonales, desacuerdos constantes y rivalidades que deterioran el ambiente laboral; el aislamiento social por la falta de integración al grupo de trabajo, generando sentimientos de exclusión y baja autoestima; también la falta de empatía o apoyo emocional y las relaciones jerárquicas autoritarias o abusivas que provocan intimidación, acoso o maltrato psicológico. (Martínez, 2021)

E) Disminución en la calidad del trabajo

La calidad del trabajo es un indicador clave tanto del desempeño individual como del funcionamiento general de una organización. En el ámbito de la salud, y especialmente en profesiones como médicos y enfermeros, mantener altos estándares de calidad en la atención es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los pacientes.

F) Ausentismo y Rotación del Personal

El ausentismo laboral hace referencia a la ausencia del trabajador en su puesto durante el horario de trabajo establecido, ya sea por motivos justificados o injustificados. Por otro lado, la rotación del personal alude a la frecuencia con la que los empleados dejan

sus puestos de trabajo y son reemplazados por nuevos trabajadores. Ambos fenómenos son indicadores relevantes en el análisis del clima organizacional, el bienestar laboral y la eficiencia institucional.

La importancia del autocuidado profesional en el ámbito sanitario

El autocuidado profesional es el conjunto de prácticas y actitudes conscientes que una persona adopta para preservar su bienestar físico, mental, emocional y social en el ejercicio de su profesión. El bienestar del personal de salud repercute directamente en el bienestar del paciente.

Carnergie (2001) y Caballo (2002) plantean las siguientes técnicas:

a) *Exteriorizar las emociones*: compartiendo con los compañeros de trabajo, amigos o familiares las preocupaciones y los sentimientos que generan angustia. Está demostrado que comunicar las emociones y tener sentido del humor libera mucha tensión y facilita la perspectiva que permite cuestionar las amenazas y dificultades del entorno.

b) *Descansar*: las personas mantienen un nivel de atención máximo durante 20 minutos. Superado este umbral, la atención se mantiene una hora más. Para evitar la fatiga mental, lo mejor es cambiar la tarea que se está realizando cada hora y media o tomarse un breve descanso de cinco minutos realizando tareas que suponen una menor demanda de atención.

c) *Autorreflexión*: es muy importante conocerse a uno mismo y detectar los elementos que causan vulnerabilidad para evitarlos y/o afrontarlos.

d) *Las estrategias de afrontamiento*: constituyen una herramienta manejo del estrés. Se dividen en dos:

– Las que se *centran en el problema*: la confrontación con lo que supone una amenaza, la búsqueda de apoyo social y centrarse en las soluciones.

– Las que *se basan en la emoción que aminoran el impacto del estrés sobre el individuo*: el auto control, el distanciamiento y la reevaluación positiva.

e) *Eliminar tareas innecesarias*: saber gestionar el tiempo y planificar la jornada.

f) *Activarse*: hacer ejercicio y caminar para evitar la rigidez muscular, mejorar la circulación, facilitar la relajación, etc.

En cambio, a nivel organizacional en otro artículo, otros autores, explican que se pueden identificar:

factores protectores que reducirían los efectos negativos que el estrés es capaz de ocasionar a la salud y bienestar, entre los cuales se encuentran: roles definidos, liderazgo, posibilidad de romper con la rutina, calidad de los recursos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales agradables, resiliencia, apoyo social,

adecuada orientación por parte de los jefes y uso de estrategias en la interacción con los colegas de trabajo. Es decir, si dentro de las organizaciones se brinda bienestar laboral, capacitación de sus delegados para el manejo de estrés y apoyar permanente para los colaboradores, estas medidas aumentan la satisfacción profesional y se evidencian en la notable mejoría en el desempeño, en el sentido de pertenencia y en el aumento de la productividad de las personas. De esta manera mejoran las relaciones interpersonales dentro del contexto de trabajo y fuera de este, a la vez que disminuyen los conflictos y la presencia del estrés, mediante el fomento del trabajo en equipo y la equidad en la entrega de reconocimientos y recompensas. Otras medidas corresponden a la organización, cuando implementa la promoción de hábitos saludables, pues con ello propiciará la reducción del consumo de tabaco, el aumento de la actividad física, mayor descanso, la reducción del peso corporal y el consumo de alimentación sana. (Buitrago, L., et al., 2021)

Diseño Metodológico

Tipo de investigación

El presente estudio se desarrollará bajo un enfoque cualitativo, dado que busca interpretar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los profesionales de la salud, médicos y enfermeros, a partir de sus propias percepciones y experiencias. Este enfoque permite acceder a la dimensión subjetiva del fenómeno, comprendiendo los significados que los actores sociales le atribuyen.

Se trata de un estudio descriptivo porque se orienta a caracterizar las percepciones y vivencias de los profesionales de la salud en relación con el estrés laboral y su impacto en el bienestar; transversal ya que la recolección de datos se realizará en un único momento temporal durante el año 2025. Y es observacional indirecto, dado que no se manipulan variables ni se interviene en el entorno, sino que se recogen los relatos de los participantes mediante técnicas cualitativas.

Categoría de análisis

En estudios cualitativos no se trabaja con variables en sentido estadístico, sino con categorías de análisis que permiten organizar e interpretar los datos. Estas categorías pueden surgir de la teoría (a priori) o emerger del análisis de los discursos (a posteriori). En este estudio se consideran inicialmente las siguientes categorías:

- Estrés laboral: factores desencadenantes, síntomas, duración.
- Bienestar: dimensiones afectadas (física, emocional, social).
- Percepción del entorno laboral: apoyo institucional, clima laboral, relaciones interpersonales.
- Estrategias de afrontamiento: individuales, grupales, institucionales.

Estas categorías serán revisadas y ajustadas en función de los datos obtenidos durante el trabajo de campo.

Población y muestra.

Población

Se selecciona a informantes claves en una población conformada por 30 profesionales de la salud, 10 enfermeros y 20 médicos que se desempeñan en la guardia de esta clínica privada.

Criterios de inclusión:

- Tener al menos 6 meses de antigüedad.
- Ser profesional médico o profesional de enfermería que se desempeñe en la guardia de esta clínica privada.
- Aquel profesional que, al momento de realizar la encuesta, debía estar trabajando en la clínica.
- Los actores involucrados accedieron libre y voluntariamente a ser encuestados.
- Los encuestados formalizan su aceptación a participar en la investigación mediante el formulario de consentimiento informado.

Muestra

Para el presente trabajo se aplicará un muestreo teórico considerando como población a los profesionales de la salud, médicos y enfermeros, que se desempeñan en el servicio de guardia de una clínica privada de San Juan y que cumplen con los criterios de inclusión.

En este muestreo se seleccionarán participantes no al azar, sino en función de su capacidad para aportar información relevante sobre este fenómeno en estudio. Es decir, seleccionando intencionalmente a médicos y enfermeros del servicio de guardia de una

clínica privada de San Juan que presenten experiencia directa con situaciones de alta demanda emocional y física. La elección de los participantes se basará en su potencial para aportar información significativa sobre el fenómeno del estrés laboral. El número de entrevistas se definirá por saturación teórica, es decir, cuando los datos recolectados comiencen a repetirse y no emerjan nuevas categorías relevantes.

Unidad de análisis:

Los sujetos de esta investigación son el personal de enfermería y personal médico que se desempeñan en la guardia de la clínica privada.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos en este presente proyecto de investigación sobre estrés laboral en los profesionales de la salud del servicio de guardia de una clínica privada de San Juan, se empleará como instrumento una entrevista en profundidad con el objetivo de interpretar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los profesionales sanitarios, médicos y enfermeros e identificar la percepción de ellos acerca de este fenómeno.

Consideraciones Éticas

La ética compromete aún más la acción investigadora y aquellos aspectos éticos que se consideran para la presente investigación, son las siguientes:

Principio de la beneficencia

Este principio se aplicó durante la investigación al buscar que todos los resultados obtenidos sean en beneficio para el personal, con el fin de evitar el estrés laboral de los mismos minimizando los riesgos y maximizar los beneficios tanto individuales como colectivos, para el mejoramiento del cuidado que brindan los profesionales de la salud utilizando las medidas necesarias al momento de brindar atención a los pacientes.

Principio a la justicia

Todos los sujetos que participaron en el presente estudio serán tratados con equidad y respeto antes, durante y después de su participación en la investigación.

Principio de autonomía

Durante la realización del presente estudio se les informó a los sujetos participantes que podrán abandonar su participación en la investigación en el momento que deseen hacerlo y que esto no tendría ninguna consecuencia hacia ellos, con ello se asegura la participación autónoma de cada sujeto.

En el consentimiento informado

Antes de iniciar la recolección de información se presentará el permiso institucional y posteriormente el consentimiento informado de los sujetos de estudio. Al iniciarse la recolección de datos se les informa a todos los trabajadores de la salud que participa en la investigación a través de una entrevista y serán grabados para una recopilación de datos posterior, será únicamente utilizados en la investigación no serán divulgados, y se respaldará su participación en la hoja de consentimiento informado autorizado por la universidad.

Principio de anonimato y confidencialidad

Toda información obtenida en el estudio se preservará a fin de asegurar la confidencialidad de la participación de los sujetos y con ello evitar situaciones que afecten la integridad de este.

Anexos

Consentimientos Informados

Solicitud de consentimiento institucional para la realización del trabajo final.

Título del estudio: “Estrés laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de la provincia de San Juan, durante el año 2025”.

Investigadora responsable: Aldana Molini

Estudiante de Licenciatura en Enfermería- Universidad Nacional de San Juan –
Escuela Universitaria de Ciencia de la Salud

A la Dirección de la clínica privada:

Por medio de la presente, me dirijo a quien corresponda con el fin de solicitar autorización para llevar a cabo mi trabajo final en su prestigiosa institución, titulado “Estrés laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de la provincia de San Juan, durante el año 2025”. El objetivo de este trabajo es interpretar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los médicos y enfermeros del servicio de guardia de su clínica privada de San Juan.

La recolección de datos se realizará mediante una entrevista profunda con guion preliminar a médicos y enfermeros que se desempeñen en el servicio de la guardia de ésta y acepten participar de manera voluntaria y anónima, firmando previamente su consentimiento informado. Se garantiza el cumplimiento de los principios éticos y la confidencialidad de toda la información obtenida. La presente investigación es solo de carácter académico.

Agradezco profundamente la consideración de esta solicitud y quedo a disposición para cualquier aclaración adicional.

Firma del/de la estudiante

Fecha: _ / _ / ____

Firma y sello de autorización institucional

Nombre y cargo del responsable

Consentimiento informado para la participación de los profesionales en el cuestionario.

Título del estudio: “Estrés laboral en los profesionales de la salud de una clínica privada de la provincia de San Juan, durante el año 2025”

Investigadora responsable: Aldana Molini – Estudiante de Licenciatura en Enfermería

Institución: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud – UNSJ

Estimado/a participante:

Te invitamos a participar de este estudio que tiene como objetivo interpretar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los médicos y enfermeros del servicio de guardia de la clínica de gestión privada de San Juan, y a la vez identificar la percepción que tienen los sanitarios sobre este fenómeno.

Tu participación consiste en responder una entrevista profunda con guion preliminar, de manera presencial y ésta será grabada en el momento de su realización, tendrá una duración aproximada de 30 a 45 minutos y se coordinará previamente según su disponibilidad, garantizando privacidad y confidencialidad durante el encuentro. La información que brindes será confidencial, anónima y utilizada únicamente con fines académicos. No se recopilarán datos personales sensibles ni se realizarán juicios de valor.

Tu participación es voluntaria y podés retirarte en cualquier momento sin necesidad de justificar tu decisión.

Declaro que he sido informado/a sobre los objetivos del estudio, la modalidad de participación virtual, la grabación de la entrevista en tiempo real y mis derechos como participante. Autorizo dicha grabación y el uso de la información brindada para fines académicos, respetando los principios de confidencialidad y anonimato.

Firma del participante (digital o escaneada): _____

Fecha: _____

Firma de la investigadora: _____

Instrumentos de recolección de datos

Estrés laboral en los profesionales de la salud de la clínica privada de la provincia de San Juan.

Objetivo: Interpretar el impacto del estrés laboral en el bienestar físico, mental y social de los profesionales, médicos y enfermeros, que se desempeñan en el servicio de guardia de la clínica privada de San Juan.

Es una entrevista con guión preliminar. Se compone de 10 preguntas abiertas y profundas de forma presencial y en el momento de su realización se graba para la recopilación de datos, tendrá una duración aproximada de 30 a 45 minutos y será realizada en un espacio acordado previamente, garantizando confidencialidad y será utilizada sólo con fines científicos. Este forma parte de una investigación académica. Podes detenerte cuando lo desees.

Guión preliminar

¿Cuál es su profesión?

¿Hace cuánto tiempo desarrolla esta tarea en la clínica?

¿Cuántas horas al día trabajas?

¿Considera que el estrés ha influido en su desempeño profesional o en su motivación para continuar en la profesión?

¿Qué situaciones considera que le generan mayor estrés en su jornada laboral?

¿Qué emociones predominan en usted durante los momentos de mayor tensión?

¿Ha notado cambios en su salud física, mental o emocional como consecuencia del estrés laboral?

¿Ha sentido que el estrés laboral ha afectado su forma de relacionarse con los pacientes, con sus compañeros o con su entorno familiar?

¿Podría compartir alguna experiencia significativa que haya vivido relacionada con el estrés en el trabajo?

¿Qué acciones personales o estrategias realizan para contrarrestar el estrés laboral?

Referencias Bibliográficas

Álvarez, R., (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.

URL: <https://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>.

Bambula, F., Gómez, I., (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamerica entre 2000 y el 2010. Universidad del Valle. URL: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009.

Bustamante Velazque, K. O. (2021). Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral. (Monografía de Título de Especialista En Enfermería En Emergencias y Desastres). Universidad Peruana, Lima. URL: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>.

Bruno Maggi. (2006). “Bienestar”. *Laboreal*, Volumen 2 N°1 | 20, 01, consultado el 05 noviembre 2025. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/13876>.

Cabañas, D. (2015). Prevalencia de estrés en el personal de enfermería. (Magister en Gerencia y Administración de Servicios de Salud). Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba. URL: <https://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/caba%C3%B1a-delia-unico.pdf>.

Cañadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession: A meta-analytic study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), 240–249. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>.

Caño, M., Guzmán, Y., Illanes, N., Flores, Y., y Quinteros, O. (2016) Nuevas metodologías para viejos problemas. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Dr.

- Guillermo Rawson, provincia de San Juan. Universidad Nacional de San Juan. URL: <https://bdigital.uncu.edu.ar/9844>.
- Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. (2018) Factores de estrés laboral en el personal de Enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería global, Scielo*. URL: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-> .
- Centro Psicológico Cepsim. (2025). Estrés laboral: cómo afecta a las personas y cómo evitarlo. *Portal Psicología y Mente*. URL: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estres-laboral-como-afecta-a-las-personas-y-como-evitarlo>.
- Consenso Salud. (2024). Informe sobre salud mental y estrés laboral en profesionales de enfermería en Argentina. Buenos Aires: *Consenso Salud*. URL: <https://www.consensosalud.com.ar/>.
- Coronado, L. (2006). Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. Perú. *Facultad de Medicina Humana*. URL: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_da9eaea1e7f1269e984dafc797bb4b85/Details.
- Ferreira A. (2024). Estrés laboral en Argentina. *Campus virtual de la Universidad Nacional de Córdoba*. URL: campusvirtual.unc.edu.ar/estres-laboral-en-argentina/.
- Freire Rodríguez, M. E., y Fernández Rodríguez, M. C. (2021). Estrés laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), 1-10. URL: <https://revenfermeria.sld.cu>.
- García, M. y Lacruz, M., (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de la Facultad de Psicología*. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>.

- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E., y Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalencia de burnout en enfermería y factores asociados: una revisión sistemática y metaanálisis. *Revista Española de Salud Pública*, 91, e1-e17. URL: <https://www.mscbs.gob.es>.
- Infobae. (2023). El 94% de los trabajadores argentinos tiene estrés laboral crónico: cómo impacta en la salud y qué hacer para mitigarlo. URL: <https://www.infobae.com/>.
- Juárez-García, A. et al. (2018). Factores psicosociales y estrés en profesionales de la salud en México. *Salud Pública de México*. URL: <file:///C:/Users/molin/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnElClimaOrganizacionalDeLosPro-10305040.pdf>.
- Laborda, L. (2025). Consecuencias del estrés laboral en el personal sanitario. *Revista Ocronos*. URL: <https://revistamedica.com/consecuencias-estres-laboral-personal-sanitario-observaciones/>.
- Martínez, M., y Mejía Soria, J. (2021). Causas y Consecuencias del Estrés en el personal de Enfermería Durante el Proceso Enfermero. *Tesis de Licenciatura en Enfermería*. Universidad Estatal de Milagro Facultad de Salud y Servicios Sociales, Ecuador. URL: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5474>.
- Martínez Pérez, M. (2009). Determinantes Sociales de Salud como Herramienta para una mejor Intervención de Enfermería. *Revista Médica Electrónica*, 1-7. URL: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1684-18242009000600014.
- Mero E, Salas Y, Acuña L. y Bernal G. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Revista científica a mundo de la investigación y el conocimiento*. eg-17-50-304.pdf. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8075378>.
- Ministerio de Salud de la Nación Argentina. (2023). Lineamientos para el abordaje del estrés en equipos de salud. URL: <https://www.argentina.gob.ar/salud>.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). La salud mental en el lugar de trabajo. URL: <https://www.who.int/>.

Organización Mundial de la Salud. (2022). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo para la acción. URL: <https://www.who.int>.

Patlán J. (2019) ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Revista SciELO Analytics*. URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522019000100156&lng=es.