Sanitas
Revista arbitrada de ciencias de la salud
Vol. 4(especial7), 213-218, 2026
DOI: https://doi.org/10.62574/y16qma8t

Estrés ocupacional y satisfacción laboral en enfermería de un hospital básico de Esmeraldas

Occupational stress and job satisfaction in nursing at a basic hospital in Esmeraldas, Ecuador

Paúl Alberto Paucar-Rojana
paulpr79@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-7311-387X

Manuel Ricardo-Velázquez
up.manuelricardo@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0000-0001-5357-8197

Becker Santiago Neto-Mullo
ua.beckerneto@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0000-0001-6529-0828

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital básico de San Lorenzo, Esmeraldas, Ecuador. **Método:** estudio observacional, analítico y transversal en 71 profesionales y auxiliares de enfermería, en abril de 2023. Se aplicaron la Escala de Estresores de Enfermería y la escala de satisfacción de Palma Carrillo; la relación se analizó con el tau-c de Kendall. **Resultados:** el 54,9 % tuvo estrés bajo, el 40,8 % medio y el 4,2 % alto, con predominio en el ambiente psicológico y físico. El 59,2 % tuvo satisfacción regular y el 14,1 % alta. El estrés y la satisfacción se correlacionaron de forma inversa, con un tau-c de -0,50 y p menor de 0,001. **Conclusión:** a mayor estrés ocupacional, menor satisfacción laboral.
Descriptores: estrés laboral; satisfacción en el trabajo; personal de enfermería. (Fuente, DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between occupational stress and job satisfaction among nursing staff of a basic hospital in San Lorenzo, Esmeraldas, Ecuador. **Method:** observational, analytical, cross-sectional study of 71 nurses and nursing assistants in April 2023. The Nursing Stress Scale and the Palma Carrillo satisfaction scale were applied; the relationship was analysed with Kendall's tau-c. **Results:** 54.9% had low stress, 40.8% medium and 4.2% high, mainly in the psychological and physical environment. Satisfaction was regular in 59.2% and high in 14.1%. Stress and satisfaction were inversely correlated, tau-c -0.50, p<0.001. **Conclusion:** higher occupational stress is associated with lower job satisfaction.
Descriptors: occupational stress; job satisfaction; nursing staff. (Source, DeCS).

Recibido: 04/08/2026. Revisado: 12/08/2026. Aprobado: 15/09/2026. Publicado: 01/10/2026.
Original breve

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería está expuesto a numerosos estresores laborales: la sobrecarga de trabajo, el contacto con el sufrimiento y la muerte de los pacientes, la incertidumbre sobre los tratamientos, los conflictos con otros profesionales y la falta de recursos. En hospitales de Estados Unidos, cada paciente adicional asignado a una enfermera aumentó en un 23 % la probabilidad de burnout, y la dotación insuficiente se relacionó también con la insatisfacción laboral (1). En 12 países de Europa y Estados Unidos, la insatisfacción laboral de las enfermeras osciló entre el 11 % y el 56 % y el burnout entre el 10 % y el 78 %, y ambos se relacionaron con el entorno de trabajo más que con la dotación de personal (2).

Un metaanálisis estimó una prevalencia global de síntomas de burnout en enfermería del 11,23 %, con diferencias importantes entre regiones (3). A su vez, la evidencia longitudinal demuestra que las altas demandas, las exigencias emocionales, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y el bajo apoyo de compañeros y supervisores aumentan el riesgo de trastornos mentales relacionados con el estrés (4). La satisfacción laboral es un indicador de la calidad del entorno de trabajo y se relaciona con la permanencia del personal y con la calidad de la atención.

En Ecuador, las condiciones de trabajo y sus efectos están poco documentados (5), especialmente en los hospitales básicos de zonas fronterizas, donde la escasez de personal puede intensificar la carga laboral. Por ello, el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico Divina Providencia de San Lorenzo, en la provincia de Esmeraldas.

MÉTODO

Se realizó un estudio observacional, analítico, transversal y prospectivo, cuyo informe sigue la declaración STROBE (6), en abril de 2023. La población estuvo formada por los 73 profesionales y auxiliares de enfermería del hospital. Se incluyó al personal con relación de dependencia que firmó el consentimiento informado y se excluyó a quienes no desearon participar; la muestra final fue de 71 trabajadores. El estudio fue autorizado por la dirección distrital de salud y se garantizó el anonimato de las respuestas.

El estrés ocupacional se midió con la Escala de Estresores de Enfermería (Nursing Stress Scale), en su versión castellana adaptada transculturalmente (7), que consta de 34 ítems con respuesta tipo Likert de cuatro opciones agrupados en tres dimensiones: ambiente físico, psicológico y social. La puntuación total se clasificó en estrés bajo, medio y alto. La satisfacción laboral se midió con la escala de Palma Carrillo, de 36 ítems con respuesta tipo Likert de cinco opciones, agrupados en siete dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La puntuación se clasificó en satisfacción alta, parcial, regular, insatisfacción parcial y satisfacción baja.

Las variables se describieron con frecuencias y porcentajes. La relación entre el estrés y la satisfacción, ambas ordinales con distinto número de categorías, se analizó con el coeficiente tau-c de Kendall, que se recalculó a partir de la tabla de contingencia, y se complementó con el coeficiente de Spearman. Se consideró significativo un valor de p menor de 0,05.

RESULTADOS

De los 71 participantes, 68 eran mujeres, el 95,8 %. La edad media fue de 37,5 años, con una desviación estándar de 8,8; 28 tenían entre 32 y 41 años, el 39,4 %, y 22 entre 22 y 31 años, el 31,0 %. Treinta y cuatro estaban casados, el 47,9 %. Cuarenta y ocho eran profesionales de enfermería, el 67,6 %, y 23 auxiliares, el 32,4 %. El servicio con más personal fue emergencias, con 18 trabajadores, el 25,4 %, seguido de ginecología, con 12.

Treinta y nueve trabajadores, el 54,9 %, presentaron estrés bajo, 29 estrés medio, el 40,8 %, y tres estrés alto, el 4,2 %. Por dimensiones, el estrés medio o alto predominó en el ambiente psicológico, con 51 trabajadores, el 71,8 %, y en el ambiente físico, con 48, el 67,6 %, mientras que en el ambiente social el 90,1 % tuvo estrés bajo.

En cuanto a la satisfacción laboral, 42 trabajadores, el 59,2 %, tenían una satisfacción regular, 16 una satisfacción parcial, el 22,5 %, 10 una satisfacción alta, el 14,1 %, y tres una insatisfacción parcial, el 4,2 %; ninguno presentó satisfacción baja. Las dimensiones con más satisfacción alta fueron el desempeño de tareas, en el 32,4 %, y el desarrollo personal, en el 31,0 %. Los beneficios laborales y remunerativos tuvieron satisfacción alta solo en el 2,8 % y regular en el 71,8 %, y las condiciones físicas y materiales mostraron insatisfacción parcial o satisfacción baja en el 16,9 %.

La tabla de contingencia mostró una relación inversa entre ambas variables: los 10 trabajadores con satisfacción alta tenían estrés bajo, 27 de los 29 con estrés medio tenían satisfacción regular y los tres con estrés alto tenían insatisfacción parcial (Tabla 1). El coeficiente tau-c de Kendall fue de -0,50 y el de Spearman de -0,63, ambos con p menor de 0,001, lo que indica una correlación inversa moderada: a mayor estrés, menor satisfacción laboral. Por dimensiones, el ambiente psicológico mostró la correlación más alta, con las condiciones físicas y materiales, con un tau-c de 0,48.

Tabla 1. *Satisfacción laboral según el nivel de estrés ocupacional*

Satisfacción laboral	Estrés bajo, n = 39	Estrés medio, n = 29	Estrés alto, n = 3
Alta	10	0	0
Parcial	14	2	0
Regular	15	27	0
Insatisfacción parcial	0	0	3

Fuente: elaboración propia (2026).

DISCUSIÓN

La mayoría del personal de enfermería del hospital presentó un estrés bajo o medio y una satisfacción laboral regular, y ambas variables se relacionaron de forma inversa y moderada. Los estresores más relevantes procedieron del ambiente psicológico y físico, mientras que las relaciones sociales generaron poco estrés.

La correlación inversa entre estrés y satisfacción coincide con la observada en 171 enfermeras de servicios de urgencias de Andalucía, en quienes el estrés percibido se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral (8), y con el estudio de 122 enfermeras de atención primaria de Brasil, en el que la satisfacción intrínseca se correlacionó de forma inversa con el agotamiento emocional, que a su vez se asoció con el estrés (9). La proporción de trabajadores con estrés medio o alto, el 45,1 %, es superior al 23,6 % de enfermeras con alta tensión o trabajo pasivo descrito en un grupo hospitalario brasileño (10), aunque los instrumentos no son comparables.

El predominio del estrés en el ambiente psicológico, relacionado con el sufrimiento y la muerte de los pacientes, la falta de apoyo y la incertidumbre sobre los tratamientos, y en el ambiente físico, relacionado con la carga de trabajo, refleja las condiciones de un hospital básico con recursos limitados. En un hospital regional de Taiwán, el estrés laboral y el burnout fueron mayores en el personal de enfermería que en los médicos (11), y la organización del tiempo de trabajo, con turnos largos, horas extraordinarias y rotación, se ha asociado con peor desempeño y menor bienestar (12).

En América Latina, el agotamiento del equipo de enfermería se relacionó con el turno, el bajo apoyo social y la insatisfacción con el sueño en Brasil (13), y el personal con turnos rotativos mostró mayor agotamiento emocional en Chile (14). La baja satisfacción con los beneficios remunerativos y con las condiciones físicas y materiales observada en este estudio corresponde a dimensiones organizacionales modificables, y la correlación entre el estrés del ambiente psicológico y la insatisfacción con las condiciones materiales sugiere que la falta de recursos se vive como una fuente de tensión emocional.

Las medidas preventivas deben actuar sobre la dotación de personal y el entorno de trabajo, que son los factores más relacionados con la insatisfacción y el burnout (1,2), y sobre los factores psicosociales que la evidencia vincula con los trastornos mentales: altas demandas, bajo control y escaso apoyo (4,15). En el hospital, ello implica mejorar los insumos y el equipamiento, revisar la distribución de las cargas por servicio, ofrecer apoyo psicológico al personal expuesto al sufrimiento de los pacientes y vigilar periódicamente el estrés y la satisfacción.

Entre las limitaciones, el diseño transversal impide establecer causalidad, la población procede de un único hospital y es predominantemente femenina, los instrumentos fueron autoaplicados y no se analizaron variables de confusión como el turno o la antigüedad. Además, las correlaciones por dimensiones no se ajustaron por comparaciones múltiples,

por lo que deben considerarse exploratorias. Se recomiendan estudios en varios hospitales de la red pública, con diseño longitudinal y medición de la carga asistencial real por servicio.

CONCLUSIÓN

En el personal de enfermería del Hospital Básico Divina Providencia predominaron el estrés bajo o medio y la satisfacción laboral regular, con mayor estrés en el ambiente psicológico y físico y menor satisfacción con los beneficios remunerativos y las condiciones materiales. El estrés y la satisfacción se correlacionaron de forma inversa y moderada, por lo que la mejora de los recursos y de la organización del trabajo podría reducir el estrés y aumentar la satisfacción.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

1. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. JAMA. 2002;288(16):1987-93.
2. Aiken LH, Sermeus W, Van den Heede K, Sloane DM, Busse R, McKee M, et al. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. BMJ. 2012;344:e1717. doi:10.1136/bmj.e1717
3. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: a systematic review and meta-analysis. J Psychiatr Res. 2020;123:9-20.
4. van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. BMJ Open. 2020;10(7):e034849.
5. Silva-Peñaherrera M, Merino-Salazar P, Benavides FG, López-Ruiz M, Gómez-García AR. La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. Rev Bras Saúde Ocup. 2020;45:e20.
6. von Elm E, Altman DG, Egger M, Pocock SJ, Gøtzsche PC, Vandenbroucke JP. The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE)

statement: guidelines for reporting observational studies. Lancet. 2007;370(9596):1453-7. doi:10.1016/S0140-6736(07)61602-X

7. Mas Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale". Proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Publica. 1998;72(6):529-38.
8. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Herruzo J, Vaquero-Abellán M. A multicenter study into burnout, perceived stress, job satisfaction, coping strategies, and general health among emergency department nursing staff. J Clin Med. 2020;9(4):1007. doi:10.3390/jcm9041007
9. Garcia GPA, Marziale MHP. Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. Rev Esc Enferm USP. 2021;55:e03675. doi:10.1590/S1980-220X2019021503675
10. Negeliskii C, Lautert L. Occupational stress and work capacity of nurses of a hospital group. Rev Lat Am Enfermagem. 2011;19(3):606-13. doi:10.1590/S0104-11692011000300021
11. Chou LP, Li CY, Hu SC. Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. BMJ Open. 2014;4(2):e004185.
12. Dall'Ora C, Ball J, Recio-Saucedo A, Griffiths P. Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: a literature review. Int J Nurs Stud. 2016;57:12-27. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007
13. Vidotti V, Ribeiro RP, Galdino MJQ, Martins JT. Burnout syndrome and shift work among the nursing staff. Rev Lat Am Enfermagem. 2018;26:e3022. doi:10.1590/1518-8345.2550.3022
14. Vásquez-Yañez J, Guzmán-Muñoz E. Calidad de vida, burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. Univ Salud. 2021;23(3):240-7.
15. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health: a meta-analytic review. Scand J Work Environ Health. 2006;32(6):443-62.

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/