Sanitas
Revista arbitrada de ciencias de la salud
Vol. 4(especial7), 219-225, 2026
DOI: https://doi.org/10.62574/f8ixomr3

Estrés laboral y estresores organizacionales en el centro quirúrgico de un hospital de Latacunga

Work stress and organisational stressors in the surgical centre of a hospital in Latacunga, Ecuador

Wilma Mariela Pérez-Freire
raxofo3213@aahzz.com
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-1305-0173

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 el nivel de estrés laboral y los estresores organizacionales predominantes en el personal operativo del centro quirúrgico del Hospital General de Latacunga, Ecuador. **Método:** estudio observacional, descriptivo y transversal en 38 trabajadores con más de seis meses en la institución. Se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, de 25 ítems y siete dimensiones. **Resultados:** el 89,5 % presentó un nivel de estrés bajo y el 10,5 % intermedio, con una puntuación media de 59,6 sobre 175 puntos; ninguno alcanzó niveles superiores. Las dimensiones que más contribuyeron a la puntuación fueron el clima organizacional, 19 %, la tecnología, 18 %, la influencia del líder y la estructura organizacional, 17 % cada una. **Conclusión:** el estrés laboral es bajo, pero los estresores organizacionales identificados orientan la prevención.
Descriptores: estrés laboral; quirófanos; personal de salud. (Fuente, DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the level of work stress and the predominant organisational stressors among operating staff of the surgical centre of Latacunga General Hospital, Ecuador. **Method:** observational, descriptive, cross-sectional study of 38 workers with more than six months in post. The 25-item, seven-dimension ILO-WHO Work Stress Questionnaire was applied. **Results:** 89.5% had low and 10.5% intermediate stress, with a mean score of 59.6 out of 175; none reached higher levels. Organisational climate, 19%, technology, 18%, leader influence and organisational structure, 17% each, contributed most to the score. **Conclusion:** work stress is low, but the organisational stressors identified should guide prevention.
Descriptors: occupational stress; operating rooms; health personnel. (Source, DeCS).

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

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del trabajo superan los recursos de que dispone el trabajador para afrontarlas. Sus fuentes principales son organizacionales: un metaanálisis de estudios longitudinales mostró que las altas demandas psicológicas, la baja latitud de decisión, el escaso apoyo social y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa predicen la aparición de trastornos mentales comunes (1), y una revisión más reciente confirmó que estas condiciones y el bajo apoyo de compañeros y supervisores aumentan el riesgo de trastornos mentales relacionados con el estrés (2).

El personal sanitario es especialmente vulnerable. Un metaanálisis estimó una prevalencia global de síntomas de burnout del 11,23 % en el personal de enfermería, con amplias diferencias entre regiones (3), y en un hospital regional de Taiwán la prevalencia de burnout laboral alto fue del 66 % en enfermería y del 61,8 % en los asistentes médicos, frente al 38,6 % en los médicos (4). El centro quirúrgico añade exigencias propias: procedimientos de alta complejidad, presión de tiempo, trabajo en equipos multidisciplinarios con jerarquías marcadas, dependencia de la tecnología y responsabilidad directa sobre la seguridad del paciente.

La evaluación de los estresores organizacionales permite identificar las condiciones del trabajo que pueden modificarse antes de que aparezcan los síntomas. El enfoque organizacional del estrés considera que la claridad de la misión y de los objetivos de la institución, la estructura jerárquica, el control del trabajador sobre su propia área, la disponibilidad de tecnología adecuada, el estilo de liderazgo y la cohesión y el apoyo del equipo son fuentes potenciales de tensión, y que su análisis orienta las intervenciones hacia la gestión y no solo hacia el afrontamiento individual.

En Ecuador, las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud están poco documentados (5), y no se dispone de datos sobre los estresores organizacionales del personal de los centros quirúrgicos de los hospitales públicos. Por ello, el objetivo de este estudio fue determinar el nivel de estrés laboral y los estresores organizacionales predominantes en el personal operativo del centro quirúrgico del Hospital General de Latacunga, Ecuador.

MÉTODO

Se realizó un estudio observacional, descriptivo, transversal y prospectivo, cuyo informe sigue la declaración STROBE (6). La población estuvo formada por los 38 trabajadores del área operativa del centro quirúrgico: médicos, personal de enfermería, auxiliares de enfermería y personal de limpieza. Se incluyó a quienes llevaban más de seis meses en la institución y firmaron el consentimiento informado, y se excluyó a quienes decidieron retirarse del estudio. El cuestionario se autoaplicó durante la jornada laboral, tras explicar a los participantes el propósito del estudio, y las respuestas se trataron de forma anónima y confidencial.

Se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, que consta de 25 ítems con respuesta en una escala de siete puntos, desde nunca hasta siempre es fuente de estrés, agrupados en siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. La puntuación total, de 25 a 175 puntos, se clasificó en cuatro niveles: bajo, menos de 90,2 puntos; intermedio, de 90,3 a 117,2; estrés, de 117,3 a 153,2; y alto, de 153,3 o más.

Los datos se procesaron en Microsoft Excel. Se calcularon las frecuencias y porcentajes de los niveles de estrés, la media de la puntuación total y la contribución relativa de cada dimensión a la puntuación total del grupo. No se analizaron las respuestas por ítem, porque los porcentajes disponibles para cada ítem no eran consistentes entre sí.

RESULTADOS

De los 38 trabajadores, 34, el 89,5 %, presentaron un nivel de estrés bajo, con una puntuación media de 55,3 puntos, y cuatro, el 10,5 %, un nivel intermedio, con una media de 96,5 puntos. Ningún trabajador alcanzó los niveles de estrés o de estrés alto. La puntuación media del grupo fue de 59,6 puntos, muy por debajo del punto de corte del nivel intermedio (Tabla 1).

Tabla 1. *Nivel de estrés laboral según el cuestionario OIT-OMS*

Nivel de estrés	Puntuación	n	%
Bajo	Menos de 90,2	34	89,5
Intermedio	90,3 a 117,2	4	10,5
Estrés	117,3 a 153,2	0	0,0
Alto	153,3 o más	0	0,0
Total	Media 59,6	38	100,0

Fuente: elaboración propia (2026).

La dimensión que más contribuyó a la puntuación total fue el clima organizacional, con el 19 %, seguida de la tecnología, con el 18 %, la influencia del líder y la estructura organizacional, con el 17 % cada una, y la falta de cohesión, con el 15 %. El respaldo del grupo y el territorio organizacional aportaron el 7 % cada uno, aunque estas dimensiones tienen menos ítems (Tabla 2). Dentro del clima organizacional, el ítem con más puntuación fue la percepción de que la organización carece de dirección y objetivo.

Tabla 2. *Contribución de cada dimensión a la puntuación total de estrés*

Dimensión	Número de ítems	Contribución, %	Contenido principal
Clima organizacional	4	19	Misión, estrategia y dirección
Tecnología	4	18	Equipos, conocimiento técnico y papeleo
Influencia del líder	4	17	Respeto y apoyo del supervisor

Dimensión	Número de ítems	Contribución, %	Contenido principal
Estructura organizacional	4	17	Jerarquía y cadena de mando
Falta de cohesión	4	15	Organización del equipo
Respaldo del grupo	3	7	Apoyo de los compañeros
Territorio organizacional	2	7	Control sobre el propio trabajo

Fuente: elaboración propia (2026).

DISCUSIÓN

Nueve de cada diez trabajadores del centro quirúrgico presentaron un nivel de estrés laboral bajo y ninguno alcanzó los niveles superiores del cuestionario. Los estresores con más peso fueron de naturaleza organizacional: el clima, la tecnología, la influencia del líder y la estructura jerárquica, mientras que el apoyo de los compañeros y el control sobre el propio trabajo tuvieron una contribución menor.

El bajo nivel de estrés contrasta con el estrés moderado descrito en 143 enfermeras y técnicos de las áreas quirúrgicas de dos hospitales públicos de Gran Canaria, en quienes el 24,5 % se sentía a menudo nervioso o estresado y el 65 % tenía contratos no permanentes (7). La diferencia puede deberse a los instrumentos, ya que el cuestionario OIT-OMS mide la percepción de estresores organizacionales y no los síntomas de estrés, y a que una puntuación baja en los estresores no excluye la presencia de síntomas. En una unidad quirúrgica de Brasil, el estilo de gestión normativo o directivo tuvo una presencia moderada en la mitad del personal de enfermería, y los estilos de gestión se relacionaron con el absentismo (8), lo que coincide con la importancia de la influencia del líder y la estructura organizacional observada en este estudio.

La relevancia de la tecnología y del papeleo como estresores refleja la dependencia del centro quirúrgico de equipos adecuados y la carga administrativa de los registros. La falta de recursos y de equipamiento se ha relacionado con una menor satisfacción y un mayor estrés del personal de enfermería (9), y la percepción de que la organización carece de dirección y objetivo apunta a una necesidad de comunicación de la gestión. El apoyo de compañeros y supervisores es protector: en un grupo hospitalario brasileño, las enfermeras con alta tensión percibieron menos apoyo social que las de baja tensión (10), y en atención primaria la satisfacción intrínseca se correlacionó de forma inversa con el agotamiento emocional (11).

El entorno de trabajo es uno de los determinantes más sólidos de la insatisfacción y el burnout del personal de enfermería, por encima de la dotación (12), y la organización del tiempo de trabajo, con turnos largos, horas extraordinarias y rotación, se asocia con peor desempeño y menor bienestar (13). En Brasil, el agotamiento del equipo de enfermería se relacionó con el turno, el bajo apoyo social y la insatisfacción con el sueño (14), y en los hospitales estadounidenses cada paciente adicional por enfermera aumentó en un 23 % la

probabilidad de burnout (15). Estos factores deben considerarse en el centro quirúrgico, aunque no se midieron en este estudio.

Los cuatro trabajadores con estrés intermedio, con una puntuación media de 96,5 puntos, merecen atención individual. Aunque representan una proporción pequeña del personal, en un servicio de alta complejidad un trabajador con estrés elevado puede afectar al rendimiento del equipo y a la seguridad del paciente. Por otra parte, el bajo nivel de estrés global puede reflejar una buena adaptación del personal a las exigencias del servicio, pero también una tendencia a minimizar los problemas en un cuestionario aplicado en el propio lugar de trabajo, por lo que conviene complementar esta evaluación con instrumentos de síntomas, como las escalas de estrés percibido, y con indicadores objetivos como el absentismo y la rotación del personal.

Aunque el estrés fue bajo, las medidas preventivas deben dirigirse a los estresores identificados: comunicar con claridad los objetivos y la estrategia del servicio, asegurar el mantenimiento y la disponibilidad de los equipos, reducir la carga de papeleo, formar a los supervisores en liderazgo y apoyo al personal, y repetir la evaluación periódicamente, con atención a los cuatro trabajadores con estrés intermedio.

Entre las limitaciones, la población fue pequeña y procede de un único servicio, no se dispuso de datos sociodemográficos ni laborales para analizar diferencias por profesión o turno, el cuestionario mide estresores y no síntomas de estrés, y la contribución de cada dimensión depende de su número de ítems.

CONCLUSIÓN

El personal operativo del centro quirúrgico del Hospital General de Latacunga presentó un nivel de estrés laboral predominantemente bajo, con un 10,5 % en nivel intermedio. Los estresores con más peso fueron el clima organizacional, la tecnología, la influencia del líder y la estructura organizacional, que deben orientar las medidas de prevención y la vigilancia periódica.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

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

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

1. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health: a meta-analytic review. Scand J Work Environ Health. 2006;32(6):443-62.
2. 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.
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. 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.
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. Ferraz Mesa MA, Serrano Barberá MC, López Montesinos MJ, Martínez Alarcón L, González Martín JM. Estrés en graduados y técnicos en cuidados auxiliares de enfermería en las áreas quirúrgicas hospitalarias. Enferm Glob. 2021;20(61):193-213. doi:10.6018/eglobal.423851
8. Madrid BP, Kotekewis K, Glanzner CH. Nursing work in the surgical ward and psychosocial risks related to management modes. Rev Gaucha Enferm. 2020;41:e20190447. doi:10.1590/1983-1447.2020.20190447
9. 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
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. 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
12. 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

13. 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
14. 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
15. 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.

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/