

Artículo Original/ Original Article

[10.18004/mem.iics/1812-9528/2024.e22122408](https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2024.e22122408)

6 Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención en Ecuador

*Yadira Tipán Coello^{1,2} , Kimberly Sánchez Aldaz² , Gabriela García Albán³ ,
Dayana Escobar Morocho² 

¹Universidad Internacional del Ecuador UIDE. Latacunga, Ecuador

²Centro de Salud Tipo C Latacunga, Latacunga, Ecuador

³Hospital Municipal de Ambato. Ambato, Ecuador

Editoras Responsables: Chyntia Carolina Díaz Acosta  Email: ccdiazabc@gmail.com, Florencia del Puerto  Email: colepuerto@hotmail.com. Universidad Nacional de Asunción, Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud, San Lorenzo, Paraguay.

**Cómo referenciar este artículo/
How to reference this article:**

Tipán Coello Y, Sánchez Aldaz K, García Albán G, Escobar Morocho D. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención en Ecuador. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2024; 22(1): e22122408.

RESUMEN

La sobrecarga laboral se define como la situación en la que el personal se enfrenta a más tareas de las que tiene la capacidad de manejar de manera eficaz, esta limita la capacidad y la calidad a la hora de brindar cuidado directo a los diferentes pacientes, el trabajo que realiza el personal es excesivo, este estudio pretende medir la sobrecarga laboral que existe en el personal de enfermería de diferentes centros de salud tipo C de la Zona 3 de salud en Ecuador. Este es un estudio cuantitativo, observacional, descriptivo con diseño transversal que se realizó mediante la aplicación del cuestionario de carga laboral de Santillán en una muestra censal compuesta por 60 profesionales de enfermería que laboran en la Zona 3 de salud en Ecuador, se midió tanto la carga física como la mental a la que se ven sometido. Los datos fueron analizados mediante la utilización del programa estadístico SPSS, la población estuvo compuesta por profesionales en enfermería con experiencia en el área y más de 6 meses de trabajo en el vacunatorio, a pesar de que los profesionales refieren que la carga mental es mayor a la física, los resultados demuestran que la carga laboral en general es media, se concluye que la sobrecarga laboral existe en el personal encuestado y esto podría conducir al cometimiento de errores en el accionar enfermero.

Palabras clave: Enfermería en Salud Comunitaria, Carga de Trabajo, Atención Primaria de Salud.

Work overload in nursing staff in the first level care in Ecuador

ABSTRACT

Work overload is defined as the situation in which the staff is faced with more tasks than they have the capacity to handle effectively, this limits the capacity and quality when providing direct care to different patients, the work performed by the staff is excessive, this study aims to measure the work overload that exists in the nursing staff of different type C health centers in Health Zone 3 in Ecuador. This is a quantitative, observational, descriptive study with a cross-sectional design that was carried out by applying the Santillán workload questionnaire in a census sample composed of 60 nursing professionals who work in Health Zone 3 in Ecuador, both the physical and mental load to which they are subjected were measured. The data was analyzed using the SPSS statistical program. The population was composed of nursing professionals with experience in the area and more than 6 months of work in the vaccination center. Although the professionals report that the mental load is greater than the physical load, the results show that the workload in general is medium. It is concluded that work overload exists in the surveyed personnel and this could lead to the commission of errors in the nursing actions.

Keywords: Community Health Nursing, Workload, Primary Health Care.

Recepción: 16 de setiembre 2024. **Revisión:** 30 de octubre de 2024. **Aceptación:** 30 de diciembre de 2024.

***Autor correspondiente:** Yadira Tipán Coello. Centro de Salud Tipo C Latacunga, Latacunga- Ecuador. Asunción, Paraguay. Email: yadira1998@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la enfermería se considera como una profesión estable, que busca nuevos campos de aplicación, ampliación de las diversas competencias y se encuentra en constante desarrollo, sin embargo, durante mucho tiempo no se le brindó la importancia que realmente tiene ⁽¹⁾. La definición para la enfermería, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que esta es una ciencia que engloba el cuidado ya sea individual o grupal de personas de todas las edades y grupos, sanos o que padecen alguna patología en cualquier tipo de entorno ⁽²⁾.

Es así como, para que el personal enfermero logre cumplir con todas sus responsabilidades es indispensable que exista una adecuada organización y distribución del trabajo. La sobre carga laboral se refiere a situaciones en las que un profesional o un equipo de profesionales se enfrenta a más responsabilidades de las que puede manejar efectivamente ⁽¹⁾, algunos estudios desarrollados en Europa indican que el profesional de enfermería cumple únicamente con el 75% de sus actividades diarias, debido a que, gracias a la escasez de personal la carga de actividades es mayor, en Argentina también sucede una situación parecida pues el 80% de los enfermeros muestran niveles altos y moderados de Burnout debido a la sobre carga percibida en el trabajo ⁽³⁾. Para medir a carga laboral a la que se ve sometido el personal existen varios instrumentos dentro de los más relevantes encontramos al NASA TLX, este evalúa la etiología de la sobre carga laboral con el objetivo de identificarlas y resolverlas ⁽³⁾. Así mismo, el cuestionario de carga laboral de Santillán permite conocer el nivel de carga que presenta el profesional al cumplir con sus actividades tanto en la dimensión física como en la mental, dándole la importancia que tiene la salud mental en lo prestadores de servicios sanitarios.

Esta sobre carga laboral limita la capacidad y la calidad a la hora de brindar cuidado directo a los diferentes pacientes a cargo del personal sanitario, el trabajo que realiza el personal es excesivo y en ocasiones entre los mismos colegas no puede existir cooperación debido a la falta de tiempo y la saturación que presentan. Por ejemplo, durante el contexto de la pandemia de COVID – 19 se logró evidenciar que la relación que existe entre enfermera y paciente no se encuentra equilibrada, es decir no existe la cantidad necesaria de personal enfermero para la cantidad de pacientes existentes, por ende, la atención que se brinda no es individualizada en la mayoría de las ocasiones y en consecuencia la calidad de esta disminuye ⁽⁴⁾.

En Colombia el personal enfermero además de desempeñar sus funciones durante su jornada, también desarrolla otro tipo de actividades que son ajenas a su rol, como por ejemplo actividades administrativas, debido a la alta demanda de pacientes ⁽⁵⁾, una situación similar es la que se vive en el Ecuador ya que a pesar de que existen entidades que son las encargadas del control y garantía de los derechos de los trabajadores ⁽⁵⁾, en el país desde el 2000 hasta el año 2016 la relación de profesionales de enfermería por cada 10000 habitantes aumento de 5 a 12, sin embargo, la recomendación de la OMS es que existan más de 23 profesionales por cada 10000 habitantes para lograr cumplir los objetivos de desarrollo del milenio ⁽⁶⁾.

Las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos los profesionales de enfermería influyen en el desempeño de sus funciones, por lo que, durante el paso de los años estas condiciones se han ido transformando tomando en consideración aspectos como el género ⁽⁷⁾, ya que algunos estudios afirman que el género también se considera un riesgo psicosocial al que se ven expuestas las enfermeras, debido a que la precarización afecta en mayor medida a las mujeres y en la enfermería esta no es la excepción ⁽⁸⁾. Relacionado con esto, la reducción del gasto público que sufrió el área de la salud en el Ecuador tuvo como consecuencia la reducción de personal sanitario y, por ende, el aumento de trabajo es directamente proporcional, ya que si disminuye el personal incrementa la carga laboral en los profesionales que siguen trabajando ⁽⁷⁾.

En el Ecuador, el Ministerio de Salud Pública se encuentra dividido en diferentes bloques esto permite ejercer una mayor rectoría en el cumplimiento de las políticas públicas y desconcentrar al ejecutivo, actualmente existen nueve zonas que se encuentran conformadas por provincias de acuerdo a su proximidad geográfica,

estas zonas contienen a los distritos los cuales son la unidad básica de planificación y prestación de servicios, los distritos tienen un aproximado de 90000 habitantes, actualmente el país cuenta con 150 distritos⁽⁷⁻⁸⁾.

El Programa de Inmunizaciones se considera una de las principales y más eficaces estrategias que se ha creado en el ámbito de la salud pública⁽¹⁾ y que es una competencia del primer nivel de atención, la inmunización ayuda a controlar enfermedades infecciosas que pueden ocasionar complicaciones a nivel comunitario, sin embargo, para que esta sea una técnica efectiva debe cumplir con una serie de actividades que garanticen su idoneidad⁽⁹⁾.

En el primer nivel de atención el personal de enfermería realiza un sin número de actividades, dentro de ellas el acto vacunal es de los más importantes⁽¹⁰⁾, la enfermera que atiende el vacunatorio es la encargada de realizar el correcto llenado de formularios, así como el registro digital de la vacunación, la educación a los padres y lógicamente la administración del biológico.

En el primer eje del plan nacional de desarrollo de Ecuador denominado "derechos para todos durante toda la vida" se establece el acceso libre y gratuito al esquema nacional de vacunación como parte importante en el desarrollo de los niños y como prestación dentro de los 1000 días y en los infantes hasta los 5 años⁽¹¹⁾, la vacunación inicialmente estaba constituida por la administración de cuatro vacunas a niños menores de cinco años (BCG, DPT, AS y tOPV), durante las últimas décadas este esquema se amplió ya que se implementaron mayor cantidad de biológicos, esto permite cubrir un mayor espectro de enfermedades inmunoprevenibles según el perfil epidemiológico de la nación, actualmente este esquema regular cuenta con 18 vacunas, además de la vacuna contra la COVID 19⁽¹²⁾, sin embargo, el aumento de biológico en el esquema también incrementa la cantidad de trabajo para el personal que lo administra.

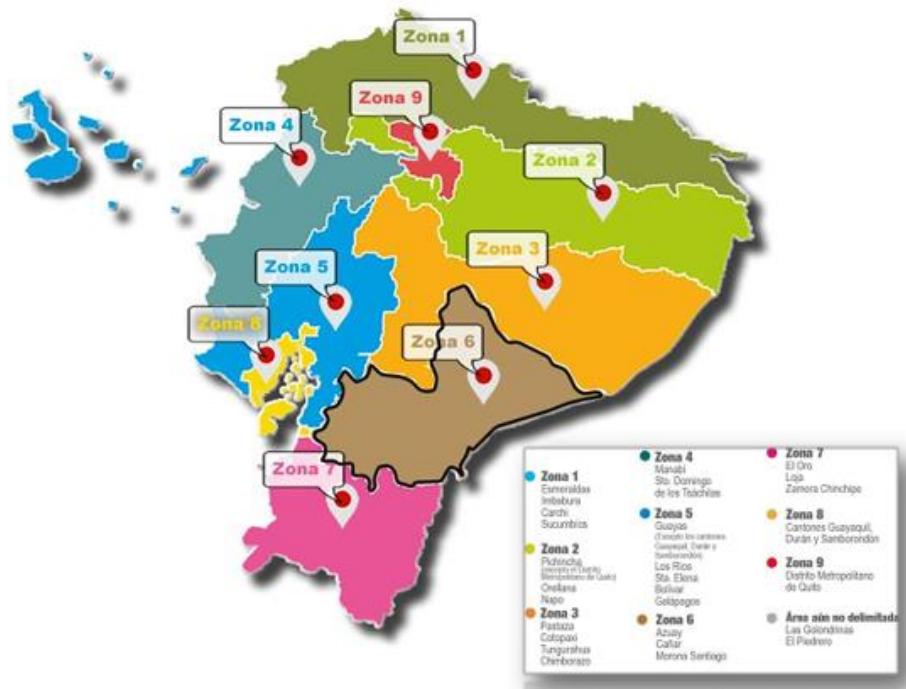
Por otra parte, la seguridad del paciente se considera prioridad para el personal de salud a nivel mundial y se busca asegurarla en todos los sistemas sanitarios⁽¹²⁾, los errores que se comenten durante la administración de medicamentos suponen un gran peligro para el usuario⁽¹³⁾. Las vacunas al ser un grupo de medicamentos tienen la misma probabilidad de que el personal enfermero cometa errores durante su administración por diferentes motivos, que pueden ir desde la similitud de los etiquetados o la conservación de diferentes vacunas en un mismo termo, hasta la cantidad excesiva de pacientes y la sobre carga laboral que esto genera en el personal⁽¹⁴⁾. Es así como, el objetivo general de este estudio es medir la sobre carga laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención, ya que si se entiende la génesis de la problemática es posible diseñar estrategias que permitan disminuir la carga laboral y con ello mejorar la calidad de atención que se brinda a los pacientes que acuden a estos establecimientos, velando por la seguridad de estos y mejorando la experiencia que tienen durante el acto vacunal.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La muestra fue censal y estuvo compuesta por 60 profesionales de enfermería que laboran en diferentes centros de salud tipo C de la Zona 3 de salud en Ecuador.

Se incluyó a todo el personal de enfermería que se encontraba laborando de manera activa en Centros de salud Tipo C de la Zona 3 de Salud en el Ecuador y se excluyeron a profesionales de enfermería que no cuenten con formación universitaria en enfermería, ya sea personal técnico o auxiliar y a los profesionales que no hayan laborado durante más de 6 meses en el área de vacunas de los diferentes establecimientos de salud.

Fuente: Zonas de Planificación del Ministerio de Salud Pública del Ecuador.



Este estudio se desarrolló durante los meses de noviembre 2023 y enero 2024, la técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y para la recolección de información se utilizó el instrumento de carga laboral de Santillán que permite valorar el nivel de carga laboral, previamente se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se aplicó la versión de este instrumento creada en el 2015 que consta de 36 preguntas de las cuales 27 corresponden a la carga mental y 9 a la carga física, la carga laboral se midió cómo alta, media y baja, luego de la sumatoria de los ítems resueltos por los participantes:

Carga laboral alta: 97 a 144 puntos.

Carga laboral media: 49 a 96 puntos.

Carga laboral baja: menor o igual a 48 puntos.

Según las diferentes dimensiones:

Carga mental:

Alta: 73 a 108 puntos.

Media: 37 a 72 puntos.

Baja: menor o igual a 36 puntos

Carga física:

Alta: 25 a 36 puntos.

Media: 13 a 24 puntos.

Baja: menor o igual a 12 puntos

La validación de este instrumento se realizó mediante el juicio de cinco expertos y durante la aplicación de la prueba binomial, comparando el valor calculado ($V.C=8.88$) con el valor total ($V.T= 1.64$), lo cual determinó que el instrumento es adecuado⁽¹⁵⁾.

Los datos se analizaron mediante el programa estadístico IBM® SPSS® Statistics 22.0 (IBM SPSS, Inc., Chicago, IL, USA). Los resultados se representaron a manera de tablas y gráficas.

RESULTADOS

El grupo de estudio estuvo conformado por 60 profesionales de enfermería, de los cuales el 80% eran mujeres con un rango de edad comprendido entre los 24 y 55 años. En la Tabla 1 se observa que la mayor cantidad de profesionales que participaron de esta investigación pertenecen al grupo etario de 24 a 34 años de edad, en este mismo grupo la mayoría de profesionales son mujeres (48,3%), por otra parte, el grupo etario minoritario comprende a los profesionales de entre 45 a 55 años representando únicamente el 10% de la muestra, en este mismo grupo etario se evidencia la falta de profesionales de género masculino.

Tabla 1. Distribución de los participantes por edad y género.

Edad	Género					
	F		M		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
24- 34	29	48,3	9	15	38	63,3
35- 44	13	21,6	3	5	16	26,6
45-55	6	10	0	0	6	10
Total	48	80	12	20	60	100

En la Tabla 2 se puede apreciar que la muestra en su mayoría está compuesta por profesionales que reportan un estado civil casado (51,6%), si a esto se le suman los profesionales que mantiene un estado de unión libre que representan el 8,3% se entiende que el 60% de la muestra mantiene una relación en pareja formal.

Tabla 2. Caracterización de la muestra según estado civil.

Estado Civil	N	%
Casado	31	51,6
Soltero	24	40
Unión libre	5	8,3
Total	60	100

En la Tabla 3, se presenta la carga laboral en sus dos dimensiones. En la dimensión de carga mental el 85% de los participantes refiere que su carga es media mientras que en la carga física únicamente el 90% refiere que es media, así mismo, al revisar la tabla encontramos que ningún profesional siente que la carga laboral a la que se ven sometidos ya sea mental o física sea baja.

Tabla 3. Dimensiones de la carga laboral.

Nivel de carga laboral	Carga Mental		Carga Física	
	N	%	n	%
Bajo	0	0	0	0
Medio	51	85	54	90
Alto	9	15	6	10
Total	60	100	60	100

Dentro de esta dimensión se analizaron diferentes situaciones que se presentan en el ambiente laboral como la presión de tiempos, la atención, la complejidad, la monotonía, la iniciativa, el aislamiento, el horario de trabajo y las demandas generales, mismas que se aprecian en la Tabla 4.

Tabla 4. Carga Mental.

Presión de tiempos:		Nunca n (%)	A veces n (%)	Siempre n (%)
1	¿Necesita un tiempo de descanso durante su jornada laboral?	0 (0)	42 (70)	18 (30)
2	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?	12 (20)	36 (60)	12 (20)
3	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?	9 (15)	42 (70)	9 (15)
Atención:				
4	¿En su trabajo maneja máquinas o elementos que requieren gran atención?	9 (15)	24 (40)	27 (45)
5	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?	0 (0)	6 (10)	54 (90)
6	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?	3 (5)	3 (5)	54 (90)
Complejidad:				
7	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?	0 (0)	9 (15)	51 (85)
8	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?	0 (0)	3 (5)	57 (95)
9	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?	3 (5)	6 (10)	51 (85)
Monotonía:				
10	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/o tareas?	0 (0)	12 (20)	48 (80)
11	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?	3 (5)	45 (75)	12 (20)
12	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?	3 (5)	45 (75)	12 (20)
Iniciativa:				
13	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?	0 (0)	9 (15)	51 (85)
14	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?	0 (0)	30 (50)	30 (50)
15	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?	0 (0)	18 (30)	42 (70)
Aislamiento:				
16	¿Su ambiente de trabajo es aislado?	30 (50)	21 (35)	9 (15)
17	¿Cómo trabajador estás constantemente vigilado en tu trabajo?	3 (5)	39 (65)	18 (30)
18	¿Con frecuencia es imposible ponerte en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?	21 (35)	24 (40)	15 (25)
Horario de trabajo:				
19	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?	6 (10)	33 (55)	21 (35)
20	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?	6 (10)	30 (50)	24 (40)
21	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?	9 (15)	39 (65)	12 (20)
Relaciones dependientes con su trabajo:				
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?	0 (0)	9 (15)	51 (85)
23	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?	0 (0)	18 (30)	42 (70)
24	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?	0 (0)	18 (30)	42 (70)
Demandas generales:				
25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?	9 (15)	39 (65)	12 (20)
26	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?	0 (0)	15 (25)	45 (75)
27	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?	0 (0)	21 (35)	39 (65)

Fuente: Cuestionario de carga laboral de Santillán versión 2015.

La mayoría de los profesionales (90%) considera que el nivel de carga física es moderado o medio, en esta dimensión se analizó la frecuencia con la que se presentan diferentes situaciones como la carga estática y la carga dinámica durante el desempeño de las actividades de los profesionales de enfermería del primer nivel de atención, estas situaciones se analizan porcentualmente en la Tabla 5.

Tabla 5. Carga Física.

Carga estática:				
Nº	Preguntas	Nunca n (%)	A veces n (%)	Siempre n (%)
1	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?	3 (5)	24 (40)	33 (55)
2	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?	12 (20)	27 (45)	21 (35)
3	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?	21 (35)	18 (30)	21 (35)
4	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?	9 (15)	30 (50)	21 (35)
Carga dinámica:				
5	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?	18 (30)	30 (50)	12 (20)
6	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5kg?	15 (25)	33 (55)	12 (20)
7	¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?	6 (10)	39 (65)	15 (25)
8	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?	6 (10)	33 (55)	21 (35)
9	¿El agotamiento es rápido cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular?	9 (15)	33 (55)	18 (30)

Fuente: Cuestionario de carga laboral de Santillán versión 2015.

DISCUSIÓN

En general, en esta investigación se nota que la sobre carga laboral en el personal existe, debido a que la exigencia, durante el desempeño de las actividades profesionales, tanto mental como la física es alta en esta área de trabajo, esto puede relacionarse con lo manifestado por del Valle quien en su estudio realizado en el 2021 enfatiza que las actividades que desempeña el personal de enfermería generan demasiado esfuerzo físico y mental, debido a la diversidad de tareas y el manejo de la información ⁽⁶⁾.

En su mayoría la sobre carga mental se mantiene en un nivel medio, es decir el personal que labora en la zona 3 de salud percibe que la carga a mental a la que se encuentra sometida es moderada, esto se puede relacionar con los resultados obtenidos por Garma y Vivanco quienes en el 2021 revelaron que en la mayoría de su muestra investigada el nivel de sobre carga mental es medio ⁽¹⁶⁾, sin embargo, existen otros estudios en los que hay mayor variabilidad en la muestra en los que la sobre carga laboral es percibida como alta por parte del personal enfermero en áreas específicas ⁽⁶⁾.

Siguiendo con los resultados, en la mayoría de los casos los profesionales sienten que la carga laboral mental es mayor a la física en el ejercicio de sus actividades diarias, esto va en relación con lo descrito por Martínez quien asegura que la exigencia mental es una de las fuentes de sobre carga durante el desarrollo de su trabajo y que a la larga esta produce un desgaste en los profesionales que trabajan en el área de la salud ⁽¹⁷⁾, por ejemplo, las exigencias mentales del personal de enfermería que labora en áreas de mayor demanda de pacientes y la sobre carga mental es directamente proporcional ⁽¹⁷⁾.

Por otra parte, el nivel de carga física percibida por los profesionales encuestados en esta investigación es medio, se encontró que para las preguntas

relacionadas con el esfuerzo físico los participantes manifiestan que no perciben que su carga sea alta, sin embargo, ninguno puntúa como bajo el esfuerzo físico que realizan durante su jornada, esto puede relacionarse con lo expuesto en la investigación desarrollada por Del Valle quien concluye que la exigencia física es una fuente generadora de sobre carga y en su estudio la muestra indica que esta alta carga laboral física desencadena malestares musculares⁽⁶⁾, Vallejo señala que el esfuerzo físico y los recursos humanos escasos van a generar un desgaste laboral que va a influir en el correcto desempeño laboral⁽¹⁸⁾.

Ahora bien, al hablar del nivel de carga laboral sin importar sus dimensiones es importante destacar que en esta muestra el personal encuestado refiere percibir que este es medio, esto discrepa con los resultados obtenidos por Medina quien en su estudio aprecia que en su mayoría las enfermeras del sitio de trabajo puntúan al nivel de carga laboral como alto, es importante señalar que este estudio se llevó a cabo en un hospital de mayor que lógicamente tiene mayor nivel de complejidad en la atención⁽¹⁹⁾, esto podría indicar que en dependencia de la complejidad de la institución en donde se labora la carga laboral va en aumento.

Es así como, teniendo en consideración la cantidad de pacientes que acuden al servicio de vacunación diariamente y la cantidad de profesionales con los que cuentan los servicios, se entiende que la cantidad de esfuerzo que realiza el personal para lograr cumplir con las coberturas y metas planteadas para cada una de las unidades operativas es enorme, al realizar un análisis en el que se compara tanto estudios nacionales como internacionales en los que se muestran los efectos de la sobre carga de trabajo sobre el trabajo del personal, aquí se destaca que los profesionales que muestran un alto nivel de carga laboral no logran brindar una atención de calidad ni al paciente ni a su familia⁽²⁰⁾.

También, otros autores señalan que la sobre carga laboral y las condiciones de trabajo influyen significativamente sobre la calidad de atención que se brinda a los usuarios⁽⁶⁾, esta misma sobre carga laboral a parte de generar dificultades en el desarrollo adecuado de las funciones también afectan en las relaciones interpersonales con otros profesionales y afectan a la salud mental del personal enfermero, este tipo de situaciones ponen en riesgo tanto al personal que labora como al paciente debido a que si el personal que brinda el cuidado no se encuentra bien el cuidado que brinda no va a ser el que los pacientes requieren⁽¹⁸⁾.

Finalmente, la importancia de medir la sobre carga laboral que existe en el personal de enfermería perteneciente a la zona 3 de salud en el Ecuador, radica en buscar la mejora continua tanto de la calidad de vida de los profesionales como de la calidad de atención que se oferta al usuario, esto se puede lograr disminuyendo las situaciones que ponen en riesgo la salud y bienestar de los pacientes con el accionar enfermero, esta investigación determina que existe sobre carga de trabajo en el personal encuestado en un nivel medio-alto y que es imperiosa la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los profesionales, así como, la disminución de la carga que tienen al realizar sus actividades profesionales.

Contribución de los autores: Las cuatro autoras han contribuido significativamente en la recolección y procesamiento de la información, así como en la elaboración de este manuscrito.

Conflicto de intereses: Ninguno.

Fuentes de financiación: Ninguna.

Sobre los autores:

Yadira Elizabeth Tipán Coello: Licenciada en Enfermería, Máster Universitario en Metodología de la Investigación en Ciencias de la Salud, Especialista en Gerencia Hospitalaria y Administración de Hospitales, 1 año en servicio a la comunidad en el Centro de Salud Latacunga, Docente de la Universidad Internacional del Ecuador-

Escuela de Enfermería, experiencia asistencial 4 años, experiencia en docencia e investigación 1 año, contacto: yadira1998@hotmail.com

Kimberly Gabriela Sánchez Aldaz, Licenciada en Enfermería graduada de la Universidad Técnica de Ambato, con 2 años de experiencia en cuidado directo de paciente pediátrico con diagnóstico de Miopatía Nemalinica, displasia broncopulmonar severa, trabajando hasta la actualidad ; 1 año de experiencia en hospitalización en el Hospital General Ambato, 1 año en servicio a la comunidad en el Centro de Salud Latacunga, enfermera certificada en Diplomado avanzado en urgencias pediátricas , Diplomado en cuidado integral del neonato de alto riesgo, Inyección clínica y estética, y actualmente cursando Diplomado en Instrumentación quirúrgica avalado por la Universidad Central del Ecuador, contacto: kimytrabajo25@gmail.com

Gabriela Viviana García Albán, Master en Dirección y Gestión de unidades de enfermería de la UNIR, Licenciada en Enfermería y Técnico Superior en Enfermería, actualmente laborando en el Hospital Municipal de la ciudad de Ambato, 1 año de experiencia y formación en el Hospital General Ambato, 1 año en servicio a la comunidad en el Centro de salud Tisaleo, Diplomado en seguridad del paciente, Diplomado Docencia y Didáctica Universitaria, Diplomado En Didáctica Para La Enseñanza Universitaria, Diplomado en Abordaje integral de la mujer durante la gestación, contacto: viviana4812@hotmail.com

Dayana Lisbeth Escobar Morocho: Licenciada en Enfermería graduada en la Universidad Técnica de Ambato, 1 año en servicio a la comunidad en el Centro de Salud Latacunga, Enfermera asistencial en Hemodiálisis, dayanaescobar23@outlook.com

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amezcu M. ¿Por qué afirmamos que la Enfermería es una disciplina consolidada? Index Enferm [Internet]. 2020 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 27(4): 188-90. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300002
2. Fernandez S, Lumillo I, Brugués A, Baiget A, Cubells I, Fabrellas N. Prescripción enfermera: análisis de concepto. Rev Aten Prim [Internet]. Abril 2019 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 51(4): 245-51. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656718300453>
3. Comezaquira A, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021. [consultado el 1 de octubre de 2023]; 37(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400009&script=sci_arttext&tlang=en
4. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2020 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 49(2): e369. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0>
5. Velásquez C. Enfermería en Colombia en tiempos de la pandemia por coronavirus. Revista Ciencia y Cuidado [Internet]. 2020 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 17(2): 5-7. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/3891/Enfermer%C3%ada%20en%20Colombia%20en%20tiempos%20de%20la%20pandemia%20por%20coronavirus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Del Valle K. La sobre carga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio [Internet]. 2021 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 1(47): 165-179. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072021000400165&script=sci_arttext
7. Calderón M, Herrera M, Solorzano S. Condiciones de trabajo del enfermero ecuatoriano. Revista ITSUP [Internet]. 2019 [consultado el 1 de octubre de 2023]. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinopsis/article/view/215/303>
8. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Vacunas para enfermedades inmunoprevenibles. Manual

- [Internet]. Quito: Dirección Nacional de Normatización; 2019 [consultado el 15 de noviembre de 2023]. <http://salud.gob.ec>
9. Manero P, Casas I, Eddrourhi H, Rosa D, González N, Pazos R. Medidas de seguridad antes, durante y después de la vacunación en pediatría. Revista Sanitaria de Investigación [Internet]. 2021 [consultado el 1 de octubre de 2023]. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/medidas-de-seguridad-antes-durante-y-despues-de-la-vacunacion-en-pediatria/>
10. Herrero L, Ramos I, Martin A, Martin A, Miñana A. Seguridad en el acto vacunal. Artículo monográfico. Revista Sanitaria de Investigación [Internet]. 21 de enero 2022 [consultado el 1 de octubre de 2023]. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/seguridad-en-el-acto-vacunal-articulo-monografico/>
11. Nazate Z, Narváez M, Pozo C. Factores que influyen en el abandono del esquema de vacunación en los menores de cinco años en el centro de salud "San Antonio", Ibarra. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [Internet]. 2022 [consultado el 15 de noviembre de 2023]; 10(1): 29-39. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/3435/2981>
12. Granero A, Blanch J, Ochoa P. Condiciones laborales y significados del trabajo de enfermería en Barcelona. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2018 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 26: e2947. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>
13. Ortega J. "Una cuestión de entrega": desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. Soc. e Cult. [Internet]. 2019 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 22(1): 48-65. <https://www.redalyc.org/journal/703/70361437005/70361437005.pdf>
14. Hanumanthayya M, Mudhol B, Agarwal V. Estrategias de mejora de la práctica enfermera para reducir los errores de medicación. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2023 [consultado el 1 de octubre de 2023]; 3: 454. <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/454>
15. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN [Internet]. 2017 [consultado el 1 de octubre de 2023]: 82. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661>
16. Garma N, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. 2021[consultado el 1 de octubre de 2023]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
17. Martínez J. Sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en UCI. Publicaciones didácticas [Internet]. 2019 [consultado el 15 de noviembre de 2023]; (80): 859-916. <https://core.ac.uk/download/pdf/235856749.pdf>
18. Vallejos A. Revisión bibliográfica: Sobrecarga laboral y desgaste físico en el personal de enfermería. [Tesis de pregrado, internet]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2022: 49. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5325/1/TIB_VallejosRomerAlejandro.pdf
19. Medina M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. [Tesis previo a la obtención del título de Master, internet]. [Chimbote]: Universidad Cesar Vallejo; 2023: 77 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Campusano M, Huaman M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. [Tesis previo a la obtención del título de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería, internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2018: 39 <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2050/ESPECIALIDAD%20-%20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>