



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN  
ENFERMERÍA

TEMA: Identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería  
del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.

AUTORA:

Martha Gabriela Guerra González

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Lola Yesenia Acosta Vinuesa

Ibarra, Ecuador

2017

## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada “IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, 2016”, de autoría de GUERRA GONZÁLEZ MARTHA GABRIELA, para la obtener el Título de Licenciado en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 24 días del mes de mayo del 2017



**DRA. LOLA YESENIA ACOSTA VINUEZA**

**C.C: 0401046800**

**DIRECTORA DE TESIS**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**  
**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN**  
**A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>	
<b>Cédula de identidad:</b>	1003810734
<b>Apellidos y nombres:</b>	Guerra González Martha Gabriela
<b>Dirección:</b>	Av. Atahualpa 14.91 y Teodoro Gómez de la Torre
<b>Email:</b>	gaby.martha21@hotmail.com
<b>Teléfono fijo:</b>	3017656
<b>Teléfono móvil:</b>	0993012439

<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>Título:</b>	Identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl ,2016
<b>Autor:</b>	Guerra González Martha Gabriela
<b>Fecha:</b>	2017-05-24
<b>Solo para trabajos de grado</b>	
<b>Programa:</b>	Pregrado
<b>Título por el que opta:</b>	Licenciada en enfermería
<b>Director:</b>	Dra. Lola Yesenia Acosta Vinueza

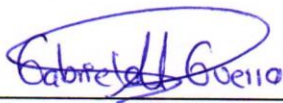
## **2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD**

Yo, GUERRA GONZÁLEZ MARTHA GABRIELA 100381073-4 los patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con Ley de Educación Superior Artículo 144.

## **3. CONSTANCIAS**

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 24 días del mes de mayo del 2017



**Guerra González Martha Gabriela**

C.I.: 1003810734



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO**  
**DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD**  
**TÉCNICA DEL NORTE**

Yo, **GUERRA GONZÁLEZ MARTHA GABRIELA**, con cédula de ciudadanía Nro. 100381073-4; manifiesto la voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de propiedad intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominado “IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, 2016.”, que ha sido desarrollado para optar por el título de licenciatura en enfermería en la Universidad Técnica del Norte, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

En la ciudad de Ibarra, a los 24 días del mes de mayo del 2017

**Guerra González Martha Gabriela**

C.I.: 100381073-4

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a ti Dios por bendecirme, para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Quiero hacer llegar el agradecimiento fraterno a la Universidad Técnica de Norte, quien me abrió sus puertas para poder formarme como profesional.

Al Hospital San Vicente de Paúl, por permitir realizar mis practicas pre profesionales y así adquirir más conocimientos para mi vida profesional y por permitir realizar mi investigación.

A mis maestros y maestras, quienes con sabiduría y paciencia me enseñaron el camino de la educación a lo largo de mi carrera. En especial a la Doc. Yesenia Acosta quien supo guiarme y compartir sus conocimientos.

Y a todas y cada una de las personas que de una u otra manera estuvieron apoyándome incondicionalmente y creyeron en mí.

*Martha Gabriela Guerra González*

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A Mis Padres Jaime y Martha por el ejemplo de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me han infundado siempre, por su apoyo, por su amistad, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A Mis Hermanas y Hermano, gracias por su apoyo incondicional, por sus consejos por estar conmigo y apoyarme siempre.

A ti Ñaño Fernando quien desde el cielo guías y cuidas cada decisión tomada como un ángel guardián, gracias por tu presencia espiritual.

A Carlos Andrés Rosero, por estar siempre a mi lado, por sus consejos, su apoyo y su amor.

A mis amigas Leidy, Joselyn, Mary, Patty Katty, por su apoyo, consejos y sobre todo por su amistad incondicional.

***Martha Gabriela Guerra González***

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS .....	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN .....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
SUMARY.....	xiii
TEMA: .....	xiv
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>1</b>
1. El Problema de la Investigación.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.3 Justificación.....	3
1.4 Objetivos .....	5
1.4.1 Objetivo General .....	5
1.4.2 Objetivos Específicos.....	5
1.5 Preguntas de investigación.....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>7</b>
2. Marco Teórico.....	7
2.1 Marco Referencial.....	7
2.1.1 Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Suseso-Istas 21: un estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón. ....	7
2.1.2 Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. ....	7
2.1.3 Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional .....	8



2.1.4 Identificación de factores de estrés laboral en profesionales de enfermería.	9
2.1.5 Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas.	9
2.1.6 Riesgos psicosociales en el personal de enfermería. Servicios de urgencia en el hospital Universitario de Cartagena.	10
2.1.8 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013.	12
2.2 Marco Contextual.	12
2.2.1 Información General del Hospital San Vicente de Paúl.	12
2.3 Marco Conceptual	13
2.3.1 Salud.	13
2.3.2 Salud ocupacional	14
2.3.3 Enfermedad Laboral.	14
2.3.4 Riesgos Laborales	16
2.3.5 Factor de Riesgo.	17
2.3.6 Riesgo.	17
2.3.7 Riesgo Psicosocial.	20
2.3.8 Factores de riesgos psicosociales	22
2.3.9 Estrés	23
2.3.10 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales	24
2.3.11 Cuestionario ISTAS 21	25
2.4. Marco Legal	27
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador	27
2.4.2 Código del Trabajo.	28
2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público	30
2.4.4 Ley Orgánica de Salud	31
2.4.5 Plan Nacional del Buen Vivir	32
2.5. Marco Ético	35
2.5.1. Código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras /os	35
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>38</b>

3. Metodología de la investigación .....	38
3.1 Diseño de investigación. ....	38
3.2 Tipo de investigación. ....	38
3.3 Localización y Ubicación del Estudio.....	39
3.4 Población.....	39
3.4.1 Universo .....	39
3.4.2 Muestra.....	39
3.4.3 Criterios de inclusión .....	40
3.4.5 Criterios de exclusión.....	41
3.5 Operacionalización de variables .....	42
3.6 Métodos y técnicas para la recolección de la información .....	50
3.7 Análisis de datos .....	50
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>51</b>
4. Resultados de la investigación .....	51
4.1 Características sociodemográficas. ....	51
4.2 Conocimiento sobre riesgos psicosociales .....	55
4.3 Riesgos psicosociales a los que está expuesto el grupo objeto de la investigación .....	57
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>69</b>
5.1 Conclusiones y Recomendaciones .....	69
5.1 Conclusiones .....	69
5.2 Recomendaciones.....	70
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>77</b>
Anexos 1: Encuesta.....	77
Anexos 2: Archivos Fotográficos.....	86

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1. Datos sociodemográficos de género y edad, del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paul, 2016. ....	51
Gráfico 2: Distribución de tiempo de trabajo y estado civil del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, 2016. ....	53
Gráfico 3 Categoría y tipo de Contrato del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, 2016. ....	54
Gráfico 4: Grado de conocimientos del personal médico y de enfermería del personal en estudio. ....	55
Gráfico 5: Totales de los riesgos determinados. ....	57
Gráfico 6: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016 ....	58
Gráfico 7: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016 ....	60
Gráfico 8: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016. ....	61
Gráfico 9: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016 ....	63
Gráfico 10: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.....	64
Gráfico 11: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.....	65
Gráfico 12. Riesgos psicosociales agrupados por apartados.....	67
Tabla 1: Valoración por apartados y niveles de riesgo (34).....	27
Tabla 2: calculadora para obtener el tamaño de muestra (44). ....	40
Tabla 3: Valoración por apartados y niveles de riesgo (34).....	50

## RESUMEN

Tema: Identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl 2016.

Martha Gabriela Guerra González

[gaby.g12.04@hotmail.com](mailto:gaby.g12.04@hotmail.com)

Los factores de riesgo psicosociales, están relacionadas directamente con la organización del trabajo, el contenido y la realización de la tarea, las cuales afectan el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Este estudio nos permitió identificar los diferentes tipos de riesgo psicosocial al que están expuestos el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl como son: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo, Inseguridad, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo Doble Presencia y Estima. Lo cual dio como resultado que la mayor parte del personal está expuesto en un riesgo desfavorable, resultados obtenidos y medidos con el uso de la herramienta ISTAS 21. De los resultados obtenidos se concluye que el personal médico y de enfermería está sometido a una fuerte presión psicológica y emocional en el entorno en el que realiza sus tareas y por lo tanto está expuesto a factores de riesgo psicosocial que deben ser evaluados y corregidos para que haya una mejor ambiente laboral y social.

**Palabras Clave:** Entorno laboral; Factores de riesgo psicosociales, personal médico y enfermería.

## SUMMARY

Identification of psychosocial risks in the medical and nursing staff of Hospital San Vicente de Paúl 2016.

Martha Gabriela Guerra González

[gaby.g12.04@hotmail.com](mailto:gaby.g12.04@hotmail.com)

Psychosocial risk factors are directly related to the organization of work, content and the performance of the task, which affect the development of work and the health of the worker. This study allowed us to identify the different types of psychosocial risk to which the medical and nursing staff of the San Vicente de Paúl Hospital are exposed, such as: Psychological Requirements, Active Work and Possibility of Development, Insecurity, Social Support and Leadership Quality. And Estima. This resulted in the majority of staff being exposed to unfavorable risk, results obtained and measured using the ISTAS 21 tool. From the results obtained it is concluded that medical and nursing staff are under heavy pressure Psychological and emotional in the environment in which it performs its tasks and therefore is exposed to psychosocial risk factors that must be evaluated and corrected for a better working and social environment.

**Keywords:** Work environment; Psychosocial risk factors, medical personnel and nursing.

**TEMA:**

Identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl 2016.

# CAPÍTULO I

## 1. El Problema de la Investigación

### 1.1 Planteamiento del Problema

En la mayoría de establecimientos de salud, así como en el Hospital San Vicente de Paúl se han presentado diversas situaciones que evidencian la presencia de factores de riesgo psicosocial que pueden generar desordenes bio-psicosociales en los trabajadores como resultado de una deficiente identificación, medición, evaluación y control de factores de riesgo especialmente donde el trabajador está expuesto a altas exigencias psicológicas, baja estima, pobre liderazgo, alta rotación de personal, poco compañerismo, turnos rotativos, etc., que elevan la probabilidad de que ocurra enfermedades profesional.

Estar expuesto a factores de riesgo psicosociales pueden provocar enfermedades cardiovasculares, trastornos de la salud mental, dolor de espalda, trastornos músculo esqueléticos, trastornos respiratorios, gastrointestinales y otros trastornos médicos de diverso tipo; se producen malos hábitos como fumar, el consumo de drogas, el sedentarismo, la falta de participación social y absentismo laboral (1).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2012, los trabajadores del sector salud representaban el 12% de la fuerza laboral, aun cuando es indiscutible que es un grupo altamente relevante, pese a que ni los gobiernos ni las organizaciones de salud le han otorgado la suficiente atención a los factores de riesgos laborales los cuales pueden ocasionar accidentes o enfermedades ocupacionales en el personal, así como en diversos estudios se ha asegurado que los riesgos psicosociales son los causantes de más de un tercio de los accidentes

Enfermedades relacionados con el trabajo; siendo las bajas laborales la principal consecuencia a estas patologías.

En una encuesta realizada en Ecuador llevada a cabo por el INEC (2010), las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %) (2).

La misma encuesta reveló que alrededor de 4 de cada 10 trabajadores creen que el estrés que no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo. Por lo general, las bajas relacionadas con el estrés tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas. Según datos del INEC, a lo largo de un período de nueve años el 28 % de los trabajadores ecuatorianos afirmó estar expuesto a riesgos psicosociales que afectaban a su bienestar mental (3).

La presente investigación tiene como finalidad identificar los riesgos psicosociales que enfrenta el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paul, aplicando el Método ISTAS 21 versión media, mismo que es una base de información que permite la identificar, medir y evaluar seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial que afectan a los trabajadores, entre los cuales se incluyen: exigencias psicológicas; trabajo activo y posibilidades de desarrollo; inseguridad; apoyo social y calidad de liderazgo; doble presencia y estima; con el propósito de dar recomendaciones y posibles soluciones a los problemas que se estén presentando a raíz de la presencia de los riesgos psicosociales y lograr una mejor productividad del trabajo que se realiza en la institución.

## **1.2. Formulación del Problema**



¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que presenta el personal médico y de Enfermería del Hospital San Vicente de Paul?

### **1.3 Justificación**

El aumento de riesgos psicosociales y de sus efectos negativos para la salud, son consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones, el adelanto de la ciencia, tecnología y los recientes procesos de globalización; por lo cual es conveniente su identificación, evaluación y control con el fin de evitar consecuencias negativas en la salud y seguridad del trabajador.

Uno de los ambientes laborales que producen grandes efectos negativos en su personal, es el de los servicios de salud, debido a una alta demanda en la atención de sus usuarios, a la escasez de recursos humanos, materiales y una serie de conflictos que se producen dentro del grupo de trabajo; tomando en cuenta que el trabajar con los aspectos emocionales más intensos del cuidado del paciente, la angustia, la incertidumbre y la muerte, pueden llevar a la frustración y la ambigüedad de la persona que le presta los cuidados.

La presente investigación está centrada en identificar los riesgos psicosociales que existe en el Hospital San Vicente de Paul, por medio de la aplicación de un cuestionario certificado internacionalmente, con una muestra representativa de profesionales médicos y de enfermería que trabajan en esta prestigiosa institución, la cual permitirá obtener una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para la salud del personal médico y de enfermería, información indispensable con la que las autoridades respectivas puedan proponer intervenciones preventivas necesarias para promover una actividad laboral sana y perfectamente equilibrada en el entorno en el que se desenvuelven los profesionales de la casa de salud.

Cabe recalcar que en el Hospital San Vicente de Paúl al igual que en otras instituciones de salud pública en nuestra provincia, existe escasos de estudios de este tipo, por lo

que resulta pertinente la realización de esta investigación para contribuir como referencia local e impulsar nuevos estudios y proyectos de intervención en salud psicosocial laboral.

Los datos obtenidos de la situación psicosocial de los trabajadores serán de utilidad debido a que se está llevando a cabo un macroproyecto de investigación relacionado a enfermedades laborales relacionadas con factores de riesgo, sin contar con que los resultados trascenderán en la toma de decisiones a nivel institucional orientado a mejorar la calidad de vida del personal que labora en el Hospital San Vicente de Paul.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar los riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Caracterizar sociodemográficamente al personal médico y de enfermería que trabaja en el Hospital San Vicente de Paul.
- ✓ Identificar los conocimientos, sobre riesgos psicosociales del personal médico y de enfermería del área de estudio.
- ✓ Evaluar en qué grado de riesgo psicosocial se encuentra el grupo en estudio utilizando el cuestionario ISTAS versión 21.
- ✓ Socializar con los resultados obtenidos al personal de talento humano del Hospital San Vicente de Paúl para promover una actividad laboral sana y perfectamente equilibrada

## **1.5 Preguntas de investigación**

- ✓ ¿Cuáles son las características socio demográficas del personal médico y de enfermería que trabaja en el Hospital San Vicente de Paul?
- ✓ ¿Qué conocimientos tiene el personal de salud sobre riesgos psicosociales?
- ✓ ¿En qué grado de riesgo psicosocial se encuentra el grupo en estudio?
- ✓ ¿Cómo aportar con los resultados obtenidos en la encuesta realizada al grupo en estudio al personal de talento humano?

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1 Marco Referencial**

##### **2.1.1 Estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón; Autora: Martín del Río Arteaga; 2010 y sus conclusiones fueron:**

La investigación se realizó en el Centro de Salud familiar de Quellón (Chile), con una muestra de 67 trabajadores/as de la salud, el cual busca describir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la red de atención primaria de salud de dicha comuna, para ello se utiliza el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Suseso-Istas 21 (versión breve). Luego se hace un análisis de dichos resultados con fines preventivos y de una futura intervención.

El estudio demostró que la mayoría de la población tiene riesgo psicosocial alto para sus trabajadores, tomando en cuenta que la muestra en tres dimensiones se encuentra sobre el 50% en riesgo psicosocial alto (apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones; y doble presencia), luego con 48% (exigencias psicológicas) y finalmente con un 31% (trabajo activo y desarrollo de habilidades). Con lo que podemos constatar que este estudio tiene gran similitud al estudio realizado en el Hospital San Vicente de Paúl (4).

##### **2.1.2 Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina.**

Autor: Acevedo, Gabriel Esteban; Sánchez, Julieta; Farías, María Alejandra; Fernández, Alicia Ruth.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo de los integrantes de los equipos de salud de hospitales dependientes del Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba. Se diseñó un estudio descriptivo, de corte transversal, sobre 844 trabajadores del equipo de salud pertenecientes a 23 hospitales públicos. Se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21. Se determinó que los riesgos psicosociales en situación más desfavorables (riesgo Alto) correspondieron con las dimensiones: Exigencias psicológicas (57,7%), Apoyo social y calidad de liderazgo (56,2%) y Doble presencia (64%). El riesgo Medio predominó en la dimensión Compensaciones (39%) y el riesgo Bajo resultó más frecuente en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades (42,9%). Se concluye que este personal de salud presenta una elevada frecuencia de exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral, lo que genera la necesidad de indagar sobre los factores condicionantes de estos riesgos y establecer acciones de promoción de ambientes de trabajo más saludables (5).

### **2.1.3 Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional**

El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. El estudio se estructura en cinco puntos en los que son:

- ✓ Se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo.
- ✓ Se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes.
- ✓ Se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias.

- ✓ Se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- ✓ Se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población (6).

Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores.

#### **2.1.4 Identificación de factores de estrés laboral en profesionales de enfermería.**

Según el estudio se ha logrado identificar factores estresores con mayor consenso y mayor puntuación los cuales fueron: Sobrecarga de trabajo; no tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería; condiciones físicas de trabajo inadecuadas (ruidos, poca luz, poca ventilación, mal olor, higiene, etc); espacio físico insuficiente o mal distribuido (control de enfermería, habitaciones, etc); interrupciones frecuentes en la realización de mis tareas; falta de tiempo para algunos pacientes que lo necesiten. El conocer todos estos factores los autores propone soluciones para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores (7).

#### **2.1.5 Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas.**

Los autores de la siguiente investigación fueron: Paula Ceballos Vásquez, Gladys Rolo González, Estefanía Hernández Fernaud, Dolores Díaz-Cabrera, Tatiana Paravic Klijn, Mónica Burgos Moreno.

Conclusiones: el objetivo de esta investigación fue analizar la percepción de Factores psicosociales y Carga mental de trabajo de enfermeras/os que laboran en Unidades Críticas. Los instrumentos utilizados fueron: (a) Cuestionario de antecedentes biosociodemográficos; (b) Cuestionario SUSESO-ISTAS 21; y (c) Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Como resultados se obtuvo que: el 64% y el 57% de los/as participantes perciben un alto nivel de exposición a los riesgos psicosociales Demandas psicológicas y Doble presencia, respectivamente. Al mismo tiempo, se obtiene un nivel de Carga mental global media-alta. Se obtuvo correlaciones positivas y significativas entre algunas dimensiones de SUSESO-ISTAS 21 y ESCAM, y mediante un análisis de regresión se obtuvo que tres dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales contribuyan a explicar un 38% de la Carga mental global (8).

Las/os enfermeras/os de unidades críticas, perciben factores psicosociales inadecuados y sobrecarga mental de trabajo, en varias de sus dimensiones. Ya que ellos/as se encuentran con pacientes críticos, atienden a personas con problemas de salud agudos y/o crónicos, que requieren cuidados de enfermería permanentes, especializados y altamente específicos, por esa razón están expuestos a riesgos psicosociales en los cuales se encuentran en un alto nivel Exigencias psicológicas, Doble presencia y Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo., además en su mayoría existe una carga mental elevada ya que en su puesto de trabajo exige tomar muchas decisiones complejas, mantener un elevado ritmo de trabajo y atención constante, lo que supone desgaste emocional.

#### **2.1.6 Riesgos psicosociales en el personal de enfermería. Servicios de urgencia en el hospital Universitario de Cartagena.**

Estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que trabajan en diferentes jornadas, en el servicio de urgencias de un Hospital Universitario de Cartagena. Se utilizaron dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal.



Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%) (9).

En el presente estudio se buscó determinar los factores psicosociales a los cuales está expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario. Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo.

### **2.1.7 Factores de riesgos psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México.**

El estudio fue descriptivo, analítico y correlacional, en el que participaron 203 médicos. Se emplearon dos cuestionarios de evaluación: la Guía de identificación de Factores Psicosociales y la escala de “Maslach Burnout inventory”. Los resultados obtenidos fueron que: el 43,3% de los médicos manifestó alguna enfermedad. Se obtuvieron prevalencias del 33,6% para los factores psicosociales y del 26,7% para el síndrome de “Burnout”, así como diversas asociaciones entre algunos de los factores psicosociales y dimensiones del síndrome con la enfermedad, pero también algunos factores psicosociales se asociaron con el desarrollo del síndrome y con manifestaciones gastrointestinales, neurológicas y psicológicas. Cualquier área laboral debe ser digna para que el trabajador realice sus tareas laborales. Mejorar los medios y los modos con los que una institución labora, es una obligación imprescindible en esta área (10) .

Las condiciones de trabajo y su distribución han desencadenado surgimiento de nuevos factores de riesgo como es el de tipo psicosocial, los cuales se consideran peligrosos para la salud y también para su seguridad. Los factores de riesgo psicosociales pueden originar manifestaciones físicas y mentales de los trabajadores de salud, lo cual puede desencadenar patologías que afectan al desarrollo de sus actividades

### **2.1.8 Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013.**

Cabrera, Sandra Elvira Mancipe autor de esta investigación concluye que: los factores de riesgo psicosocial surgen a partir de una interacción dinámica de las cualidades humanas con el medio ambiente de trabajo, es decir, todas aquellas habilidades, necesidades, expectativas y costumbres de los trabajadores. En efecto, estas interacciones entre las condiciones del medio ambiente laboral y los factores humanos del trabajador, cuando son manejadas de manera negativa, conducen a alteraciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales, que a su vez pueden producir riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. (11).

## **2.2 Marco Contextual**

### **2.2.1 Información General del Hospital San Vicente de Paúl.**

El Hospital San Vicente de Paúl se encuentra ubicado en la parroquia de San Miguel de Ibarra del Cantón Ibarra Perteneciente a la provincia de Imbabura, ubicada en las calles Luis Vargas Torres 11-25 y Av. Luis Gómez Jurado. Esta unidad de salud cuenta con una estructura organizacional de dos comités, el primero es de Gerencia Hospitalaria En donde hay asesoría jurídica, planificación seguimiento y evaluación de la gestión, comunicación, calidad, atención al usuario, admisiones, y administración financiera lo que involucra a: Talento Humano Financiero, Administrativo, Tics, Además, cuenta con el comité de dirección Asistencial conformado por: Especialidades clínicas y quirúrgicas, cuidados de enfermería, apoyo diagnóstico y terapéutico, docencia e investigación.

Tiene una trayectoria formal y bien definida en cuanto a atención a usuarios externos ambulatorios desde el año 1875, su cobertura abarca a nuestra provincia,

principalmente, y parte de las provincias de Esmeraldas, Carchi y Pichincha, es un hospital de referencia y contra referencia.

Es una entidad de salud muy capacitada con médicos y enfermeras especializadas para garantizar el bienestar de sus pacientes, con unidades de especialidad clínica como: Medicina Interna, Cirugía, Pediatría, Gineco-obstetricia, neonatología, traumatología, emergencias, quirófano, unidad de diálisis, terapia intensiva, con equipos e instalaciones de última tecnología.

*Misión: Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, A través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación con forme a las políticas el Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.*

*Su Visión es: Ser reconocida por la ciudadanía como hospital accesible que preste atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente (12)*

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Salud**

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (13).

La salud puede ser entendida, en una primera aproximación, como un estado de equilibrio no solamente físico, sino también psíquico y espiritual. En este sentido se puede decir que la salud es uno de los anhelos más esenciales del ser humano, y constituye la cualidad previa para poder satisfacer cualquier otra necesidad o

aspiración de bienestar y felicidad, la salud es el medio que permite a los seres humanos y a los grupos sociales desarrollar al máximo sus potencialidades. No basta tener un cuerpo vigoroso o saludable; es preciso vivir a gusto "dentro" de él y con él. No es suficiente sentirse útil y tener una dedicación o trabajo; es necesario realizar una misión en la vida. Ni siquiera basta con perdurar en el tiempo; es necesario encontrarles un sentido a los años (14).

### **2.3.2 Salud ocupacional**

La OMS la define como la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud. Es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas (15).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolla y aplica una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo. En el 2003, la OIT instituyó el 28 de abril como día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para destacar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales, utilizando como punto de apoyo el diálogo social.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera que el lugar de trabajo es un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI; plantea que la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables son los bienes más preciados de las personas, comunidades y países (16)

### **2.3.3 Enfermedad Laboral**

Es aquella enfermedad que es causada, de manera directa, por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador ejerce sus funciones (17)

Se estima que 100 millones de trabajadores sufren traumatismos y 200,000 mueren cada año en accidentes laborales y según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año se producen alrededor de 1.2 millones de enfermedades profesionales en todo el mundo que son atribuibles por exposición o riesgos o trabajos peligrosos. Esta carga elevada es la que más influye en la situación sanitaria de la población mundial porque al afectar en la salud de la población activa repercutirá decisivamente en la productividad y en el bienestar económico y social de los trabajadores del sector estructurado o no estructurado, sus familias y de las personas a su cargo. El desarrollo de nuestro país hace que cada vez más, la gente trabaje en fábricas, empresas o en otro tipo de actividad laboral donde permanentemente expone su salud a las condiciones inadecuadas de trabajo impuestas por los empleadores. Es por ello que el médico debe tener los conocimientos básicos para participar fundamentalmente en la prevención de este tipo de problemas, que acarrea problemas de salud en desmedro de la población, y también porque no de la misma población trabajadora del sector salud (18).

Se constituye así un grupo muy amplio de enfermedades, que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo, por ejemplo:

- ✓ Enfermedades cardiovasculares: La hipertensión arterial y la enfermedad coronaria son dos ejemplos de enfermedades de alta incidencia entre los trabajadores de la salud que pueden desencadenarse, agravarse o acelerar su evolución, en condiciones de trabajo que expongan al individuo a situaciones de estrés térmico, sobrecarga física, turnos rotativos o estrés mental por sobrecarga psíquica de trabajo (19).

- ✓ Por años, las afectaciones laborales relacionadas con la exposición a químicos, del aparato respiratorio o auditivas causadas por el ruido, eran las más comunes en el Ecuador. El uso intensivo de nuevas tecnologías en las empresas cambio este cuadro en el país.
- ✓ Según los datos más recientes de la dirección de riesgos de trabajo del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que datan del 2012, las afecciones profesionales que más se reportan fueron las del sistema óseo- muscular relacionadas con la tensión.
- ✓ Las enfermedades se relacionan con el diseño del lugar del trabajo y las malas posturas, tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas, sobre todo en las que se desarrollan frente a una computadora.
- ✓ Estas son lumbalgia crónica (dolor de espalda baja), hernia discal (dolencias de la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano (presión sobre los nervios que se transmiten a las muñecas), lumbalgia y hombro doloroso (uno de los casos de tendinitis). juntas sumaron el 69% del total de enfermedades reportadas el 2012 (20).

#### **2.3.4 Riesgos Laborales**

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud.

Existen en la actualidad profesionales dedicados a la higiene y seguridad en el trabajo que, entre otras cosas, se ocupan de observar, analizar e identificar todas las acciones que pueden desencadenar un cierto accidente laboral, y que de esta manera, se transforma en una fuente de riesgo en el trabajo para quienes desarrollan tareas que

necesariamente implique realizar (de manera voluntaria o de manera involuntaria) alguna o algunas de esas acciones (21)

### **2.3.5 Factor de Riesgo**

Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador (22).

### **2.3.6 Riesgo**

Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador. Los riesgos se clasifican de la siguiente manera: (23).

#### **Factores de riesgo físico – químico**

Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Pueden presentarse por:

- ✓ Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
- ✓ Presencia de materias y sustancias combustibles.
- ✓ Presencia de sustancias químicas reactivas.

#### **Factores de riesgo biológico**

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

### **Factores de riesgo psicosocial**

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

### **Factores de riesgos fisiológicos o ergonómicos**

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.



Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

### **Factores de riesgo químico**

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

### **Factores de riesgo físico**

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

### **Factores de riesgo arquitectónico**

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

- ✓ Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.
- ✓ Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.
- ✓ Techos defectuosos o en mal estado.

- ✓ Superficie del piso deslizante o en mal estado
- ✓ Falta de orden y aseo.
- ✓ Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

### **Factores de riesgo eléctrico**

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que, al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

### **Factores de riesgo mecánico**

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal (24).

### **2.3.7 Riesgo Psicosocial**

Según la OIT (1986), define riesgos psicosociales como la interacción entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia (25).

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo (26).

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas. Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método. Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar propositivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales también en relación a la prevención de riesgos psicosociales (27).

Los riesgos psicosociales se caracterizan por:

- ✓ Afectar a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales en el contexto laboral se refieren a elementos básicos, que atentan a la dignidad como persona, al derecho a la integridad física y moral o su derecho a la libertad e intimidad. Los riesgos psicosociales más citados, en este sentido son la violencia y el acoso.
- ✓ Afectar de forma global sobre la salud del trabajador. Los efectos de los riesgos psicosociales actúan sobre la salud del trabajador activando los mecanismos fisiológicos de respuesta al estrés, por lo que hacen que los efectos principales sean mayores. Tanto la violencia y el acoso laboral como la inseguridad laboral o el Burnout son formas de estrés que por su globalidad afectan a la organización del propio estilo de vida tanto personal como profesional. Es decir, afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos.
- ✓ Afectar a la salud mental del trabajador. Los riesgos psicosociales tienen notables e importantes repercusiones en la salud mental de los trabajadores. Numerosos estudios indican que la ansiedad y la depresión, entre otros indicadores de mala salud mental, están asociados a la exposición de los riesgos psicosociales.

- ✓ Tener forma de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores, por un lado, ha obligado a tenerse más en cuenta y valorarse en el entorno laboral además de crear jurisprudencia legalmente (en base a las diversas sentencias sobre tales temas que se han ido produciendo) (28).

### **2.3.8 Factores de riesgos psicosociales**

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo) (29).

Según la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud (30).

#### **Los Principales factores de riesgo psicosocial son:**

- ✓ **Exceso de exigencias psicológicas:** Cuando hay que trabajar rápido de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- ✓ **Falta de influencia y de desarrollo:** Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de

sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

- ✓ **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- ✓ **Escasas compensaciones:** Cuando se falta al respeto, se provoca inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, entre otras cosas.
- ✓ **Doble presencia:** La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización con el trabajo doméstico y familiar, a pesar de contar con herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él (31).

### **2.3.9 Estrés**

El estrés, es producto de la interacción entre múltiples factores de riesgo, incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales. Entre éstos se ha descrito: el contexto macrosocial y el estrato socioeconómico; el tipo de trabajo; el apoyo social, dentro y fuera del trabajo;

los sentimientos de autoestima y de control; tipo de personalidad; la edad y el género (32).

### **2.3.10 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales**

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud.

Si por el contrario se produce un desequilibrio los efectos pueden ser variados, partiendo de la insatisfacción en el trabajo, pueden surgir efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e, incluso, incidentes y accidentes de trabajo. El conjunto de los efectos psicológicos, alteraciones de comportamiento y consecuencias psicofisiológicas es lo que se denomina estado de estrés.

#### **Consecuencias psicológicas**

El mantenimiento de los factores psicosociales nocivos a lo largo del tiempo podría originar una disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc. Además, estas alteraciones pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, etc.

#### **Reacciones de comportamiento**

Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:

- ✓ **Comportamientos activos:** quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.
- ✓ **Comportamientos pasivos:** resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.

### **Consecuencias psicofisiológicas**

Se ha demostrado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos. La aparición de uno u otro trastorno depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de alteraciones suelen afectar en la parte más débil de cada individuo.

Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias), endocrinológicos, musculo esqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y trastornos en la salud mental (33).

#### **2.3.11 Cuestionario ISTAS 21**

Para la evaluación de riesgos psicosociales se recomienda utilizar métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo, y no a las características de las personas; el método Istas21, es una herramienta de origen danés que fue desarrollada por una entidad de reconocido prestigio a nivel internacional, orientada a la evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial para fundamentar una metodología de prevención, es decir pretende ser un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Este método está debidamente diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza

psicosocial en el trabajo. El método Istas 21 es definido por Moncada y otros (2002) como:

*“Un cuestionario individual, que no evalúa al individuo, sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial, a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales” (34).*

El método propone la aplicación de tres versiones, las cuales dependen del número de trabajadores, la versión media fue la utilizada en esta investigación ya que la población estudiada fue de 164 personas. Es importante mencionar, que el método ISTAS21 (CoPsoQ) es un cuestionario individual, que no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación, que en este caso, será la población total del personal médico y de enfermería; por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confiabilidad.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Los mismos son: Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima.

Cada uno de estos grupos, recibe el nombre de dimensión psicosocial, que a su vez, es denominado “apartado”, quedando entonces, el instrumento conformado por seis apartados; para cada uno de los cuales existe una puntuación preestablecida, lo cual determina el resultado obtenido, según tres escalas: (35).

**Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.



**Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.

**Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

**Tabla 1: Valoración por apartados y niveles de riesgo (34).**

APARTADOS	Nivel Riesgo		
	Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias Psicológicas	de 0 – 7	de 8 - 10	de 11 -24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	de 40- 26	de 25- 21	de 20- 0
Inseguridad	de 0 – 1	de 2 - 5	de 6- 16
Apoyo social y calidad del liderazgo	de 40-29	de 28 - 24	de 23-0
Doble presencia	de 0 – 3	de 4 - 6	de 7 – 16
Estima	de 16- 13	de 12 - 11	de 10 – 0

## 2.4. Marco Legal

### 2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador es la carta magna vigente en la República. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía (36):

*Sección Octava.*

*Trabajo y Seguridad Social*

*Dentro de la sección Octava se menciona al trabajo y la seguridad social en el artículo 33 y 34 donde se menciona que el trabajo es un derecho, fuente de realización y base de la economía, pues entonces el estado deberá garantizar a todos los ciudadanos, dignidad, vida decorosa, un lugar de trabajo saludable, y libremente escogido.*

#### **2.4.2 Código del Trabajo.**

El código de trabajo del Ecuador es un documento creado por el Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador (36):

***Decreto 2393:** Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio Ambiente de Trabajo.*

*Art.11. Obligaciones de los Empleadores: Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:*

- 1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.*
- 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.*
- 3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.*

4. *Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.*
5. *Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.*

*Art. 13. Obligaciones de los Trabajadores.*

1. *Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.*
2. *Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.*
3. *Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.*

*Art. 81. Equipo de Protección Individual.*

*La utilización de equipos de protección personal no se deberá concebir como una alternativa a las medidas de control técnico, sino que deberán suministrarse y utilizarse dichos equipos en los casos necesarios.*

*Como se ve en la transcripción literal de la normativa laboral vigente, existen obligaciones que deben cumplirse tanto por parte del empleador como también por parte del trabajador. La prevención de los riesgos laborales y las enfermedades*

*profesionales es una actividad de responsabilidad compartida en cualquier organización. El empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas necesarias para prevenir y mitigar los riesgos y el trabajador asume por su parte la responsabilidad de aplicar y utilizar todas las medidas de prevención que recomienda la ley y está obligado a establecer el empleador en la institución.*

*Con respecto a las situaciones de riesgos de accidente de trabajo o enfermedad, el Art. 438 del Código del Trabajo habla de la Disminución de capacidad para el trabajo. Y señala que la disminución de capacidad para el trabajo se valorará según el cuadro siguiente....y se anexa un cuadro de posibles accidentes de trabajo o enfermedades de distinta naturaleza asociadas a la situación o que se producen como consecuencia de la actividad laboral (37).*

### **2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público**

El Art. 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece los derechos de las servidoras y los servidores públicos, señalando entre los derechos irrenunciables, lo siguiente (38):

*l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*

*Con respecto a los riesgos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la misma ley establece:*

*Art. 119.- Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad. - En caso de accidente de trabajo por enfermedad profesional, ocasionada como consecuencia del desempeño de su función, que causare disminución en sus capacidades para el desempeño de su*

*trabajo, se considerará lo establecido en el artículo 438 del Código del Trabajo y la legislación de seguridad social.*

*De suscitarse el fallecimiento o incapacidad total permanente, la servidora o servidor o sus herederos en su caso, serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculos establecidos para el caso de la supresión de puestos.*

*Para lo establecido en el presente artículo se aplicará la presunción del lugar de trabajo, desde el momento en que la servidora o el servidor público salen de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa.*

#### **2.4.4 Ley Orgánica de Salud**

De conformidad con la Constitución Política de la República, el Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a los servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia (39):

*Art 117.- La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.*

*Art 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de*

*prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.*

*Art 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.*

*Art. 120.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras.*

*Los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.*

*Art. 121.- Las instituciones públicas o privadas cuyo personal esté expuesto a radiación ionizante y emisiones no ionizantes, están obligadas a proveer de dispositivos de cuidado y control de radiación y de condiciones de seguridad en el trabajo que prevengan riesgos para la salud.*

*El incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores, que ocasione daño a la salud del trabajador, dará lugar a la aplicación de la sanción determinada por la ley.*

#### **2.4.5 Plan Nacional del Buen Vivir**

Para nuestra investigación y en base a todo lo dicho y lo que se toma en cuenta, no se debe olvidar cuán importante es relacionar todas las acciones realizadas con los

objetivos del plan nacional del buen vivir, así de esta manera está relacionada con los siguientes objetivos los mismos que tienen sus propios lineamiento, políticas y estrategias (40).

### **Objetivo 3**

#### ***Mejorar la Calidad de Vida de la Población***

##### ***3.1. Promover el Mejoramiento de la Calidad en la Prestación de Servicios de Atención que Componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.***

*c. Incentivar la implementación de procesos de desarrollo profesional, formación continua, evaluación, certificación y re categorización laboral para los profesionales de la educación y la salud y para los profesionales o técnicos de servicios de atención y cuidado diario.*

### **Objetivo 7**

***“Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global”.***

##### ***7.5. Garantizar la bioseguridad precautelando la salud de las personas, de otros seres vivos y de la naturaleza***

*a. Generar normativa sobre bioseguridad basada en el principio de precaución, para afrontar y reducir los riesgos asociados a la presencia y al uso de organismos vivos modificados.*

*b. Desarrollar y aplicar un sistema nacional de bioseguridad integral para el control de los potenciales peligros y riesgos en la transferencia, manipulación, liberación y utilización de los resultados de la biotecnología.*

*c. Implementar protocolos que permitan prevenir y manejar los efectos adversos que pueda generar la biotecnología moderna en la salud humana, la soberanía alimentaria y la conservación y el uso de la biodiversidad.*

## **Objetivo 9**

### ***Garantizar el Trabajo Digno en todas sus Formas***

#### ***9.3. Profundizar el Acceso a Condiciones Dignas para el Trabajo, la Reducción Progresiva de la Informalidad y Garantizar el Cumplimiento de los Derechos Laborales.***

*a. Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.*

*e. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.*

*k. Promover políticas y programas que distribuyan de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo disponible, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación.*



***9.5. Fortalecer los Esquemas de Formación Ocupacional y Capacitación Articulados a las Necesidades del Sistema de Trabajo y al Aumento de la Productividad Laboral.***

*a. Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.*

*d. Definir y estructurar los programas de formación ocupacional y capacitación para el Trabajo, en función de la demanda actual y futura del sistema de trabajo, con la participación de los trabajadores y empleadores.*

**2.5. Marco Ético**

**2.5.1. Código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras /os**

Las enfermeras /os tienen cuatro deberes fundamentales: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento. La necesidad de la enfermería es universal ya que enfermeras /os prestan servicios de salud a la persona, la familia y la comunidad y coordinan sus servicios con los de otros grupos relacionados (41).

Son inherentes a la enfermería el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos culturales, el derecho a la vida y a la libre elección, a la dignidad y a ser tratado con respeto. En los cuidados de enfermería hay respeto y no hay restricciones en cuanto a consideraciones de edad, color, credo, cultura, discapacidad o enfermedad, género, orientación sexual, nacionalidad, opiniones políticas, raza o condición social (41):

**Elementos Del Código**

**La Enfermera/o y las Personas:**

*Al dispensar los cuidados, el profesional de enfermería promoverá un entorno en el que se respeten los derechos humanos, valores, costumbres y creencias espirituales de la persona, la familia y comunidad y mantendrá confidencial toda información personal y utilizará la discreción al compartirla.*

*La enfermera/o se cerciorará de que la persona reciba información suficiente para fundamentar el consentimiento que den a los cuidados y a los tratamientos relacionados.*

*La enfermera/o compartirá con la sociedad la responsabilidad de iniciar y mantener toda acción encaminada a satisfacer las necesidades de salud y sociales del público, en particular de las poblaciones vulnerables y también compartirá la responsabilidad de mantener el medioambiente natural y protegerlo contra el empobrecimiento, la contaminación, la degradación y la destrucción.*

### **La Enfermera/o y la Práctica:**

*La enfermera/o será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua.*

*La enfermera/o mantendrá un nivel de salud personal que no comprometa su capacidad para dispensar cuidados.*

*La enfermera/o observará en todo momento normas de conducta personal que acrediten a la profesión y fomenten la confianza del público.*

*Al dispensar los cuidados, la enfermera/o se cerciorará de que el empleo de la tecnología y los avances científicos son compatibles con la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas.*

### **La Enfermera/o y la Profesión:**

*A la enfermera incumbirá la función principal al establecer y aplicar normas aceptables de práctica clínica, gestión, investigación y formación de enfermería.*

*La enfermera contribuirá activamente al desarrollo de un núcleo de conocimientos profesionales basados en la investigación.*

*La enfermera, a través de la organización profesional, participará en la creación y mantenimiento de condiciones de trabajo social y económicamente equitativas y seguras en la enfermería.*

### **La Enfermera/o y sus Compañeros de Trabajo:**

*La enfermera/o mantendrá una relación de cooperación con las personas con las que trabaje en la enfermería, y en otros sectores.*

*La enfermera/o adoptará las medidas adecuadas para preservar a las personas, familias y comunidades cuando un compañero u otras personas pongan en peligro su salud.*

*La enfermera/o desarrollara en el lugar de trabajo sistemas que favorezcan valores y comportamientos profesionales éticos comunes.*

## CAPÍTULO III

### 3. Metodología de la investigación

#### 3.1 Diseño de investigación.

La investigación se elabora bajo un diseño cuali-cuantitativo no experimental; es cuantitativa debido a que se ha utilizado predominantemente información numérica para recoger, procesar y analizar las características del grupo de estudio, se centra más en el conteo, clasificación de características y en la construcción de modelos estadísticos y cifras para explicar lo que se observa.

La metodología cualitativa se refiere a la cualidad de algo o alguien, es empleada para dar definir cualidades apreciativas como modo de ser o de sus propiedades, al hacer el análisis se dirige a ver y resaltar las características de alguna persona o de un objeto de estudio.

Es un diseño no experimental ya que fue una investigación donde se observó el fenómeno en su entorno natural para luego ser analizado, además se recolecta información y datos en un solo momento y tiempo único (42).

#### 3.2 Tipo de investigación.

**La investigación es de tipo observacional, descriptivo y transversal:**

- ✓ Es observacional puesto que fue necesario conocer, observar y especificar las características esenciales de los problemas psicosociales a los que está expuesto el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, para establecer generalizaciones que faciliten su comprensión y análisis sociológico y de afectación de la salud del personal.

- ✓ Descriptiva debido a que permitirá caracterizar una situación específica a la cual están expuestos el personal de enfermería de la institución hospitalaria objeto de estudio.
- ✓ Es de corte transversal puesto que se realiza en un marco de tiempo determinado, para estudiar el comportamiento del fenómeno en estudio.

### **3.3 Localización y Ubicación del Estudio**

Este estudio fue realizado en el Hospital San Vicente de Paúl se encuentra ubicado en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura entre las calles Luis Vargas Torres 1-25 y Gonzalo Gómez Jurado (El Sagrario)

### **3.4 Población**

#### **3.4.1 Universo**

El universo de este estudio se realizó con 284 profesionales médicos y de enfermería que laboran en el Hospital san Vicente de Paul, estableciéndose 56 médicos especialistas, 68 médicos general en funciones hospitalarias, 6 médicos familiares y 154 enfermeras/os.

#### **3.4.2 Muestra**

**El estudio fue realizado con la siguiente formula:**

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1) e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

En donde:

**n** = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

$N$  = es el tamaño de la población total.

$\sigma$  = Representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0.5

$Z$  = es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee siendo 99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y 95% (1.96) el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

$e$  = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.05) el valor estándar usado en las investigaciones (43).

**Tabla 2: calculadora para obtener el tamaño de muestra (44).**

CALCULADORA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE UNA MUESTRA		
¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	284	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	164	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

Después de aplicar la fórmula que mostramos anteriormente, la muestra que se obtuvo para realizar el trabajo de investigación es de 164 encuestas que se realizara al personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paul.

### 3.4.3 Criterios de inclusión

Se incluyó al personal médico y de enfermería del hospital San Vicente de Paul, siguiendo la muestra correspondiente que fueron 164 encuestas.

#### **3.4.5 Criterios de exclusión**

Se excluye al personal auxiliar que labora en Hospital San Vicente de Paul, profesionales que al momento de la encuesta se encontraron ausentes o en período de vacaciones.

### 3.5 Operacionalización de variables

<b>Objetivo:</b> Caracterizar socidemográficamente al personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paul.				
Variable	Concepto	Indicador	Dimensión	Escala
Características socio demográficas	Conjunto de características del entorno sociales que corresponden al grupo poblacional sujeto de estudio (45).	Edad	Años cumplidos	De 25 a 30 De 35 a 40 años De 40 a 45 años De 45 o más
		Género	Características sexuales	Masculino Femenino
		Instrucción	Profesión	Médico tratante Médico Residente Medico devengante Enfermera
		Estado Civil	Determinado por el registro civil	Soltero Casado Divorciado Unión Libre Viudo
		Actividad	Tipo de actividad que realiza en la institución	Administrativa Asistencial
		Dependencia laboral	Tipo de relación con el empleador	Nombramiento definitivo Nombramiento provisional Contrato Ocasional Personal rural



<b>Objetivo:</b> Identificar los conocimientos, sobre riesgos psicosociales del personal médico y de enfermería del área de estudio.				
Variable	Concepto	Indicador	Dimensión	Escala
Conocimientos sobre riesgos psicosociales	El conocimiento es el acto o efecto de conocer. Es la capacidad del hombre para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas (46).	Conocimiento	¿Conoce usted sobre riesgos psicosociales?	SI NO
		Capacitación	¿Ha recibido usted alguna capacitación a cerca de los riesgos psicosociales?	SI NO
			Calidad de relaciones interpersonales y trabajo en equipo	
			Posturas inadecuadas	
			Carga de trabajo excesivas	
			Mal uso de barreras de protección.	
			Trabajar muy rápido	
			Exposición a radiaciones ultravioletas, rayos x.	
	Reconocimiento de los superiores			
	Exposición a gases tóxicos.			

**Objetivo:** Evaluar en qué grado de riesgo psicosocial se encuentra el grupo en estudio utilizando un cuestionario llamado Ista versión 21.

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala
Riesgos psicosociales	Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (47)	Exigencias psicosociales	¿Tienes que trabajar muy rápido?	Siempre
			¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	Muchas veces Algunas veces Solo alguna Vez
			¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	Nunca
			¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	
			¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	
			¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	
		Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	Siempre Muchas veces Algunas veces
			¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	Solo alguna Vez Nunca

			¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	
			¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	
			Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	
			¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	
			¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	
			¿Te sientes comprometido con tu profesión?	
			¿Tienen sentido tus tareas?	
			¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	

**Objetivo:** Evaluar en qué grado de riesgo psicosocial se encuentra el grupo en estudio utilizando un cuestionario llamado Ista versión 21.

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala	
Riesgos psicosociales	Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (47)	Inseguridad	¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy preocupado</li> <li>• Bastante preocupado</li> <li>• Más o menos preocupado</li> <li>• Poco preocupado</li> <li>• Nada preocupado</li> </ul>	
			¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?		
			¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?		
			¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?		
		Apoyo social y calidad de liderazgo	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo alguna vez</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?		
			¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?		

			¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	
			¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	
			¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	
			¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	
			En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	
			¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	
			¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	

**Objetivo:** Evaluar en qué grado de riesgo psicosocial se encuentra el grupo en estudio utilizando un cuestionario llamado Ista versión 21.

Variable	Concepto	Dimensión	Indicador	Escala
Riesgos psicosociales	Se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud	Doble presencia	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hago la mayor parte de las tareas</li> <li>• Hago la mitad de las tareas</li> <li>• Hago una cuarta parte</li> <li>• Sólo tareas muy puntuales</li> <li>• Casi ninguna o ninguna</li> </ul>
			Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> </ul>
			Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo alguna vez</li> <li>• Nunca</li> </ul>

	(física, psíquica o social) del trabajador. (47)		¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	
		Estima	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Muchas veces</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Solo alguna Vez</li> <li>• Nunca</li> </ul>
			En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	
			En mi trabajo me tratan injustamente	
			Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	

### 3.6 Métodos y técnicas para la recolección de la información

Para recolectar la información del presente estudio, se recurrió al método ISTAS 21, a partir de la cual se elaboran dos encuestas para identificar conocimientos y riesgos del grupo en estudio.

Para la valoración de los riesgos la herramienta otorga una tabla que permite la interpretación de los valores obtenidos luego de la tabulación, una vez establecidos los valores e identificados los riesgos el instrumento ISTAS 21, recomienda usar colores ya determinados para la interpretación como se detalla a continuación:

**Tabla 3: Valoración por apartados y niveles de riesgo (34).**

APARTADOS	Total	Nivel Riesgo		
		Favorable	Intermedia	Desfavorable
Exigencias Psicológicas		de 0 – 7	de 8 - 10	de 11 -24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		de 40- 26	de 25- 21	de 20- 0
Inseguridad		de 0 – 1	de 2 - 5	de 6- 16
Apoyo social y calidad del liderazgo		de 40-29	de 28 - 24	de 23-0
Doble presencia		de 0 – 3	de 4 - 6	de 7 – 16
Estima		de 16- 13	de 12 - 11	de 10 – 0

### 3.7 Análisis de datos

Los datos obtenidos del trabajo investigativo se lo tabularán mediante el programa de Microsoft Excel donde se manejarán hojas de cálculo, lo cual permitirá crear y aplicar formato para analizar datos y tomar decisiones fundamentales sobre aspectos de tipo cuantitativo. Se utilizará para crear modelos, analizar, y escribir fórmulas para realizar cálculos con datos específicos, mediante gráficos estadísticos



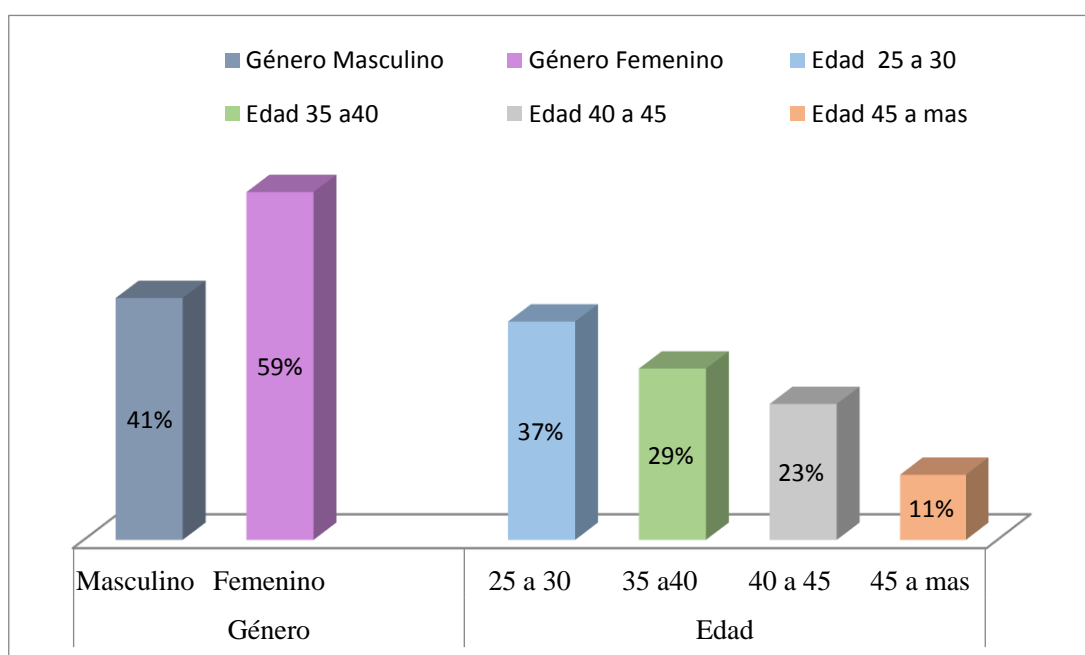
## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados de la investigación

A continuación, observaremos los siguientes análisis que se realizaron durante la investigación realizada sobre identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl.

#### 4.1 Características sociodemográficas.

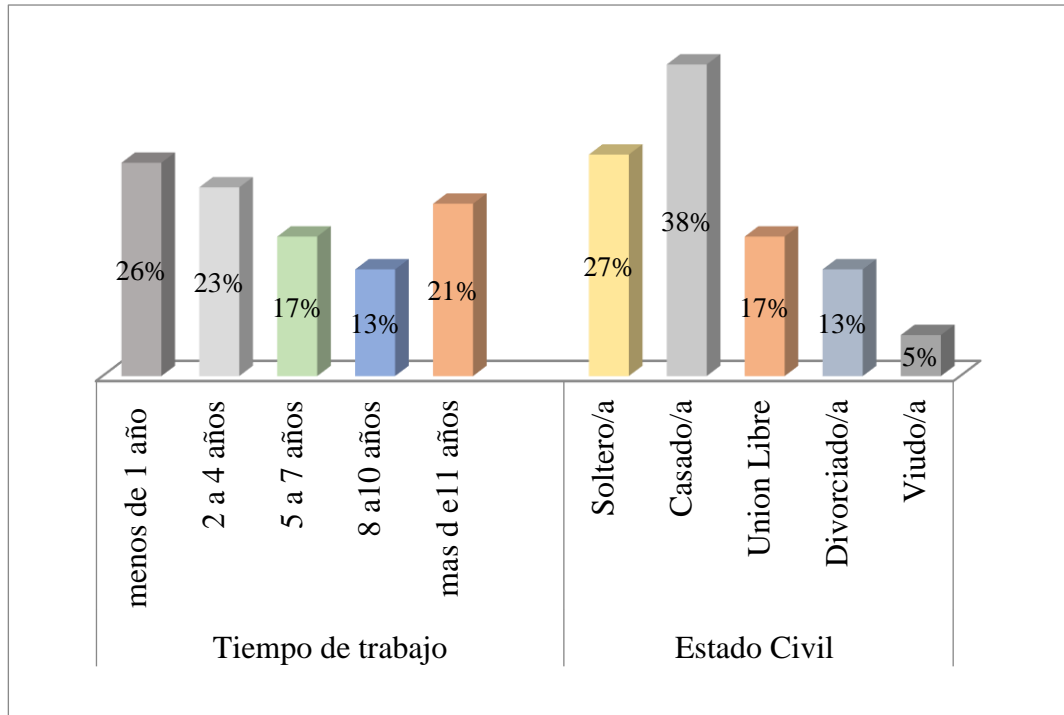
**Gráfico 1. Datos sociodemográficos de género y edad, del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paul, 2016.**



**Análisis:** En el gráfico 1, observamos que predomina el género femenino con un 59% a diferencia de un 41% del género masculino. Con relación a la edad podemos observar que la mayoría del personal de salud se encuentra entre 25 a 30 años con un 37%.

porcentaje del 37%. Y en un mínimo porcentaje de 11% se encuentra la edad entre 45 a más. Este resultado mantiene coherencia con los datos publicados por el INEC, (2010) respecto a la edad promedio de la población económicamente activa que se ubica entre los 30 y los 40 años de edad y que ha crecido sustancialmente obedeciendo esta circunstancia, tanto al incremento poblacional como también al mayor grado de participación en la actividad económica. En cuanto a la población según su género tenemos que el género femenino es de 51.4%, mientras que el género masculino es de 48,6%. (48). Coincidiendo lo que se encontró en la muestra estudiada cuya profesión esta históricamente ligada al género femenino, está en una edad económicamente activa y muy llamativamente joven con un rango de edad muy cercano entre ellos.

**Gráfico 2: Distribución de tiempo de trabajo y estado civil del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, 2016.**

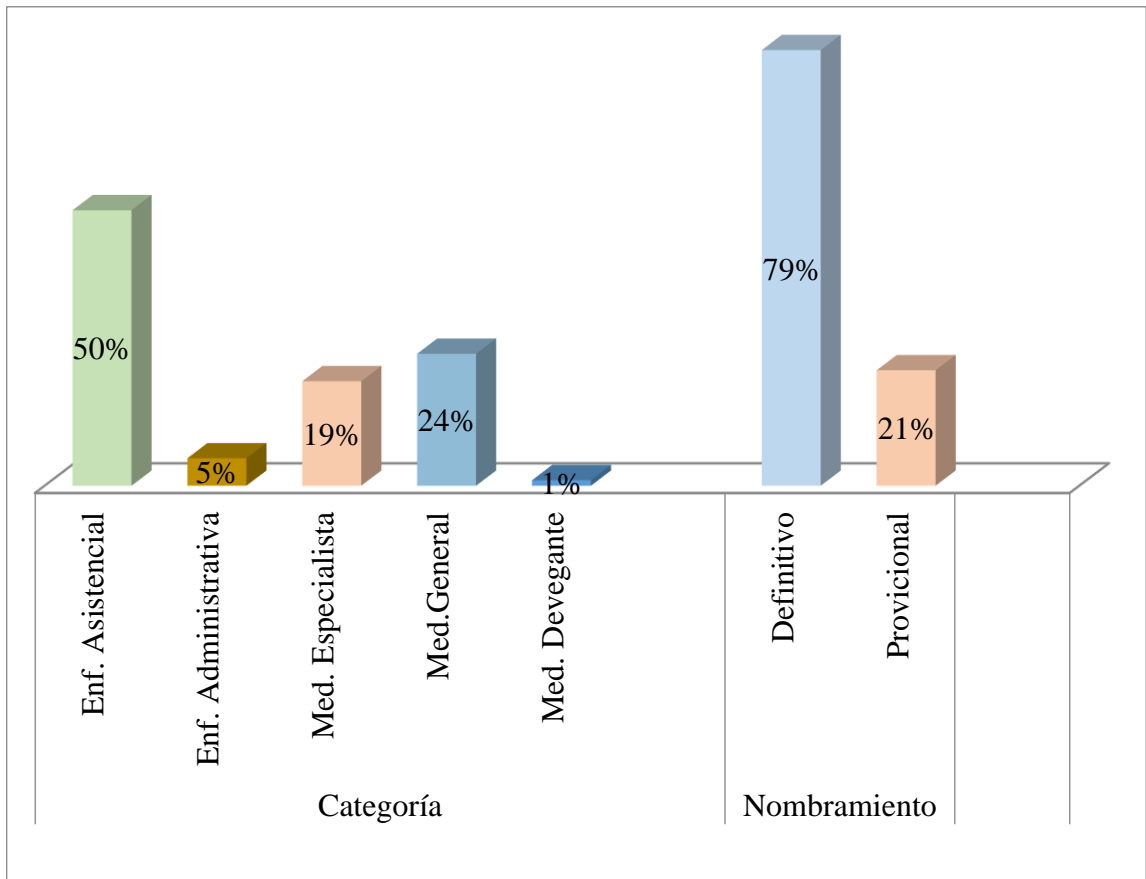


**Análisis:** En cuanto al siguiente gráfico se observa que el 26% trabaja menos de un año seguido en un 23% del personal que trabaja de 2 a 4 años y un 21% más de 11 años. En cuanto al estado civil, en un mayor porcentaje (38%) son casadas/os, en un 27 % solteras/os, seguido de un 17% son de unión libre.

Los resultados obtenidos tiene una concordancia con las publicaciones emitidas del registro INEC, (2010), la cual expresa que según el censo el 50,6% de la población femenina se encuentran en matrimonio y un 46,5% se encuentran solteras (49).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2014 según proporciones de ocupación plenos por ramas de actividad se dice que el personal de salud el 19.3% labora en las casas de salud.

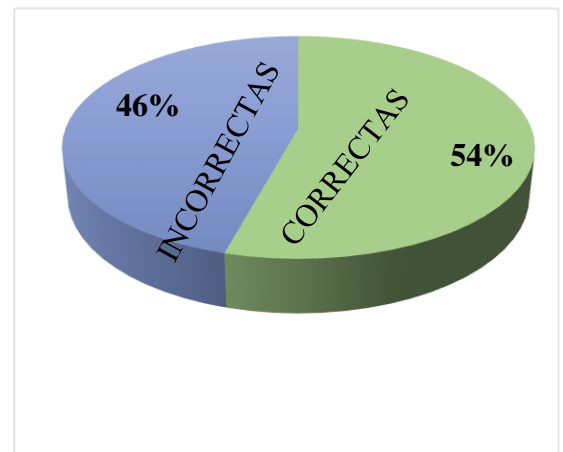
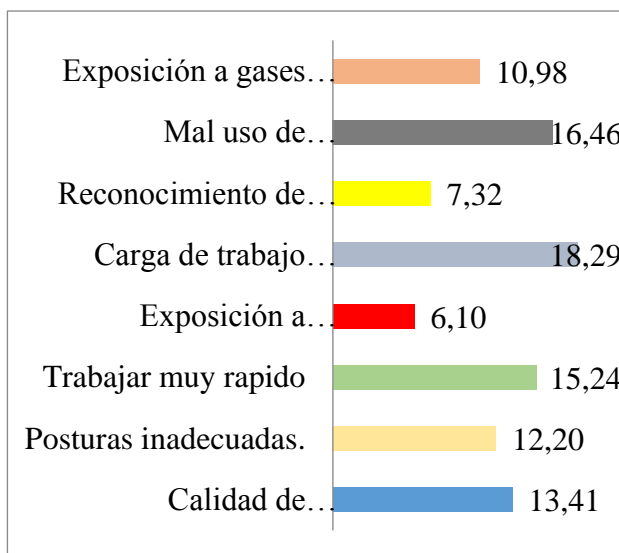
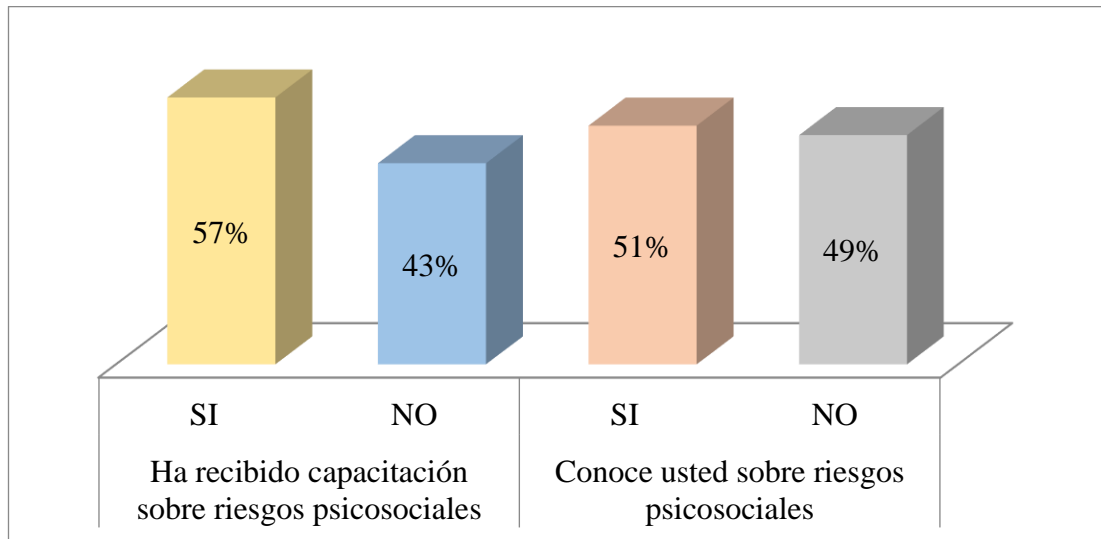
**Gráfico 3 Categoría y tipo de Contrato del personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, 2016.**



**Análisis:** Se observa que el 50% de grupo en estudio son enfermeras de cuidado directo, y en un 24% están los médicos generales, con el que el 79% son de contrato definitivo y un 21% es de contrato provisional. Los dispensadores de servicios de salud en la Región de las Américas la proporción apenas alcanzan el 57%, según se desprende del desglose de estos datos por países y nivel de renta nacional, en los países de ingresos altos el número de trabajadores con funciones administrativas es ligeramente superior al de dispensadores de servicios de salud, mientras que ocurre lo contrario en los entornos de ingresos bajos y medios, donde los dispensadores de servicios de salud suelen representar más del 70% de la fuerza de trabajo sanitaria total (50). Los resultados obtenidos en el hospital San Vicente de Paúl tienen relación con el estudio realizado, estableciendo que la población en estudio se encuentra mayoritariamente desempeñando las funciones asistenciales.

## 4.2 Conocimiento sobre riesgos psicosociales

**Gráfico 4: Grado de conocimientos del personal médico y de enfermería del personal en estudio.**

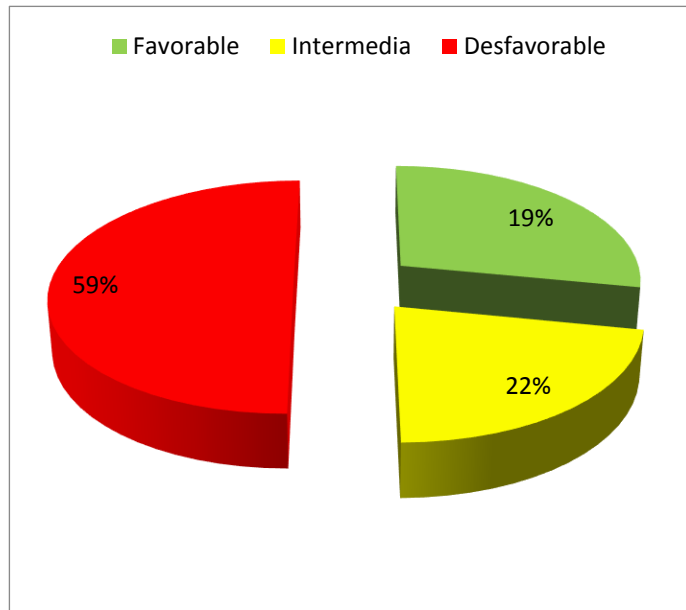


**Análisis:** En cuanto a conocimientos sobre riesgo psicosociales se encontró que en su mayoría respondieron afirmativamente (57%), si tuvieron capacitaciones un 51%,

y en cuanto a señalar correctamente cuál cree que es un riesgo psicosocial se obtuvo un porcentaje de 46% de preguntas incorrectas y 54% de respuestas correctas, en este caso podemos tomar referencia con un estudio realizado recientemente en el Hospital San Luis de Otavalo, dando como resultados un porcentaje negativo en cuanto a conocimientos, esto se podría deber a que en esta institución no se cuenta con un profesional de salud ocupacional, a diferencia de instituciones de salud cercanas.

### 4.3 Riesgos psicosociales a los que está expuesto el grupo objeto de la investigación

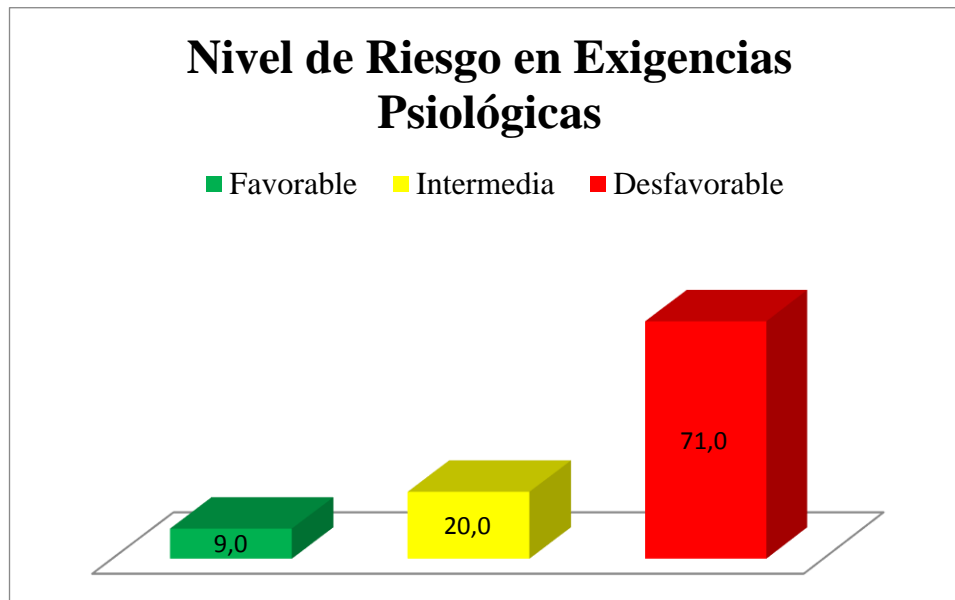
Gráfico 5: Totales de los riesgos determinados.



**Análisis:** De forma general, los resultados ponen en evidencia que el personal médico y de enfermería están en un riesgo desfavorable en un 59% y en riesgo intermedio en un 22% y en un riesgo desfavorable en un 19%. En este valor están incluidas las distintas dimensiones tales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Buscar en forma general de riesgos psicosociales y laborales.

En otros estudios de factores de riesgo psicosocial que se ha evaluado las dimensiones mencionadas, se han encontrado resultados que dan cuenta de un riesgo psicosocial entre el 22% y el 54%, según los criterios de evaluación de los factores psicosociales laborales, presentan condiciones psicosociales laborales desfavorables para la salud. Con lo referente al estudio realizado se determinó que la población estudiada se encuentra en altos niveles de exposición a riesgos psicosociales desfavorables para la salud (51).

**Gráfico 6: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016**



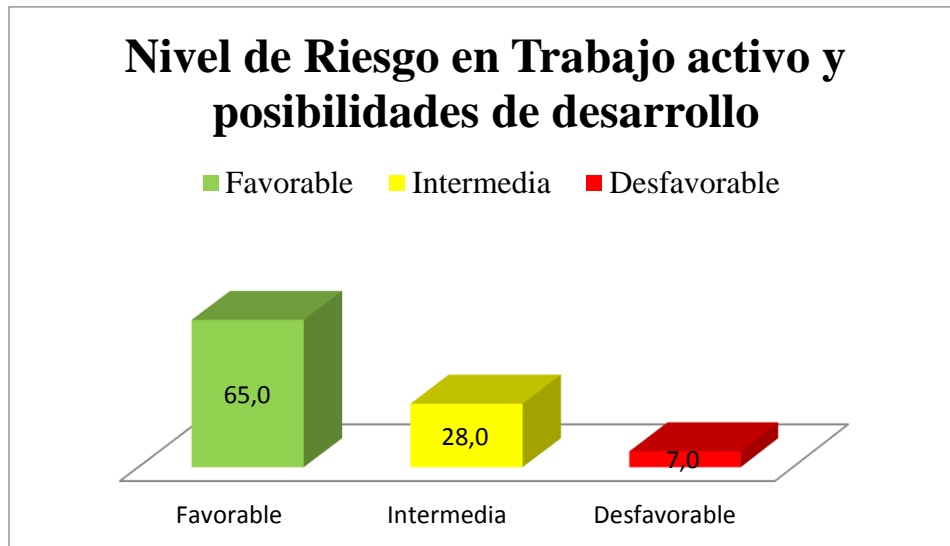
**Análisis:** Podemos observar que en los resultados sobre las exigencias psicológicas el grupo en estudio está en un riesgo desfavorable en un 71 %, seguido de 20% de riesgo intermedio y en un 9% en riesgo favorable. Gabriel Esteban Acevedo, (2013), en su estudio de Riesgos Psicosociales en el equipo de salud de Hospitales Públicos de Argentina, en el cual utilizó la misma herramienta obteniendo resultados de un 57.7% de riesgo alto o desfavorable. Si bien en ambos estudios se obtuvieron resultados con nivel alto de riesgo, es mucho más notorio el resultado desfavorable en cuanto a exigencias psicológicas obtenidas en el personal médico y de enfermería del HSVP.

Entre los ítems abordados en el estudio, están: el trabajar muy rápido, distribución irregular de tareas, acumulación de trabajo, esconder emociones, entre otros. Chivaneto, I. (2012), en su obra Administración de Recursos Humanos, señala que controlar su tiempo le ayudará a mantener el equilibrio entre las múltiples presiones bajo las cuales está sometido, facilitándole entonces el logro de sus objetivos, y evitando el estrés y el cansancio del trabajador (52) En el estudio de Acevedo también se resalta que pese al 57.7% de los que puntuaron con nivel alto de exigencias



psicológicas, el 49,6% respondieron que escondían sus emociones en su trabajo y no las expresaban (5). Con ello es fácil ver que el personal médico de enfermería del HSVP se encuentra sometido a dinámicas de trabajo apresuradas, el desgaste emocional producido por sus labores y el hecho de esconder las emociones durante su trabajo los afecta considerablemente, lo que sin duda viene dado por la naturaleza misma de sus labores y por las condiciones en las que se encuentran laborando.

**Gráfico 7: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016**

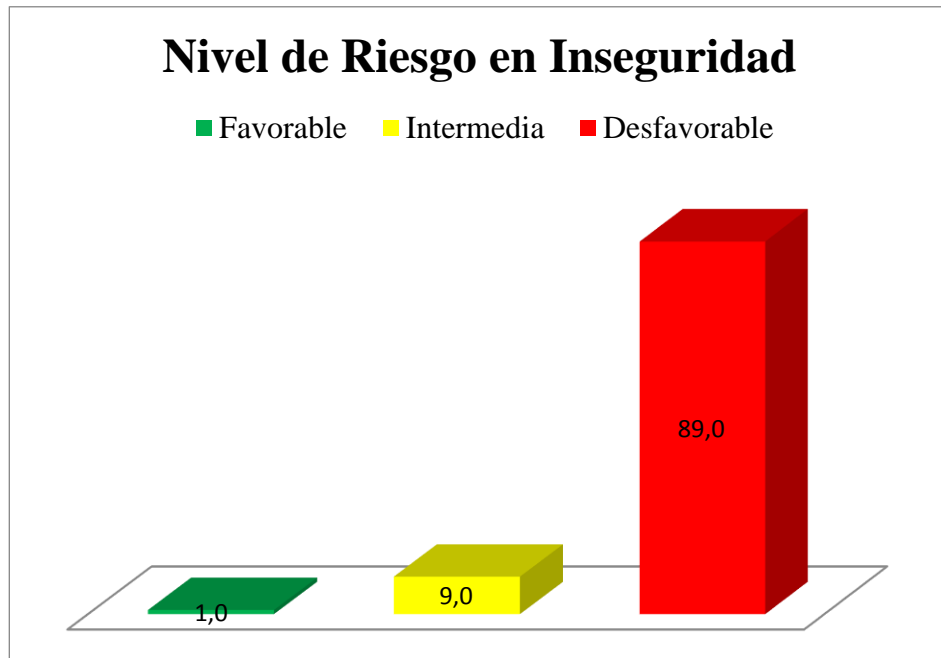


**Análisis:** En cuanto al trabajo activo y posibilidades de desarrollo se obtuvo en el grupo de estudio un riesgo favorable (65%), intermedio de 28% y apenas un 7% de riesgo desfavorable. A diferencia de las exigencias psicológicas y el resto de apartados, los datos se invierten en positivo para éste. De igual manera se observa en el estudio de Acevedo que encontraron un 42,9% de riesgo favorable y un 21,2% para el riesgo alto. Aunque en éste último los porcentajes de variación no son tan marcados como en los resultados encontrados en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, siguen siendo favorables.

Fernández, (2011) señala que el desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados, tiene un alcance mayor. Considera también que el desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo (53).

Esto nos hace pensar que las estrategias organizativas del ambiente laboral estudiado están dando un resultado positivo el cual indica que los trabajadores están comprometidos con su profesión, son tomados en cuenta, logran aprendizajes nuevos, tienen influencia en su trabajo y pueden tomar iniciativas.

**Gráfico 8: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.**

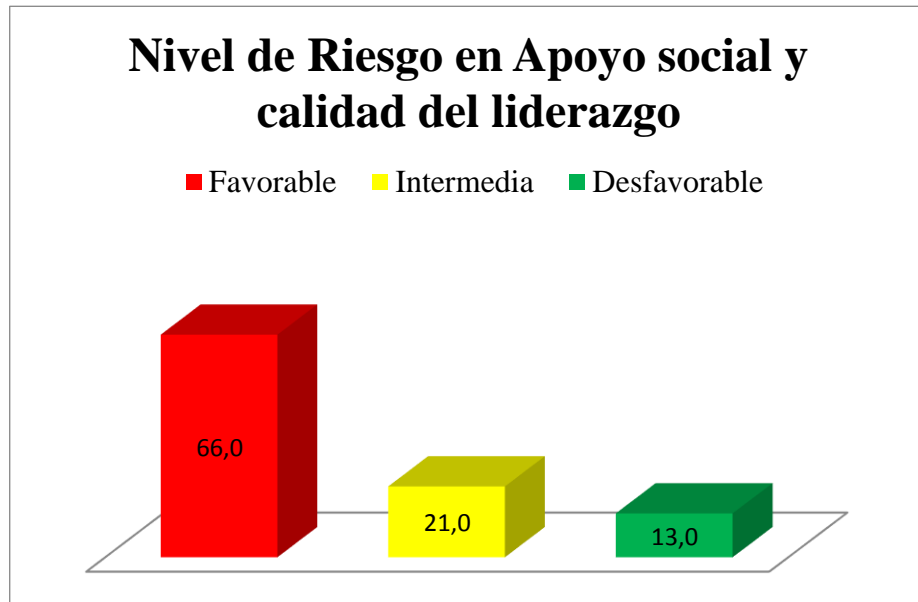


**Análisis:** En el apartado de riesgos psicosociales referente a inseguridad, valorada con preguntas como: cambio de horarios y jornadas repentinas, rebaja de salarios, cambio de tareas contra su voluntad, Se encontró el resultado más llamativo. El 89% de las respuestas puntúan en riesgo desfavorable, siendo este porcentaje casi la totalidad del apartado. Apenas el 1% da un resultado favorable. Dato similar se ha obtenido en el estudio de Mariela Rodríguez, sobre factores de riesgos psicosociales de riesgo laboral, donde obtuvo un 70% de inseguridad de los encuestados (54). En este caso el porcentaje obtenido es casi un 20% menor al resultado del presente estudio.

Según Moreno (2012) refiere que la inestabilidad en el empleo produce efectos devastadores sobre la clase trabajadora a corto y a largo plazo, fragmenta la colectividad de los trabajadores, mutila y debilita a sus formas organizativas, vista la cuestión desde otro ángulo, fortalece el control empresarial no sólo en la concreta organización productiva, sino además en el más amplio espacio de las relaciones sociales de poder. (55).

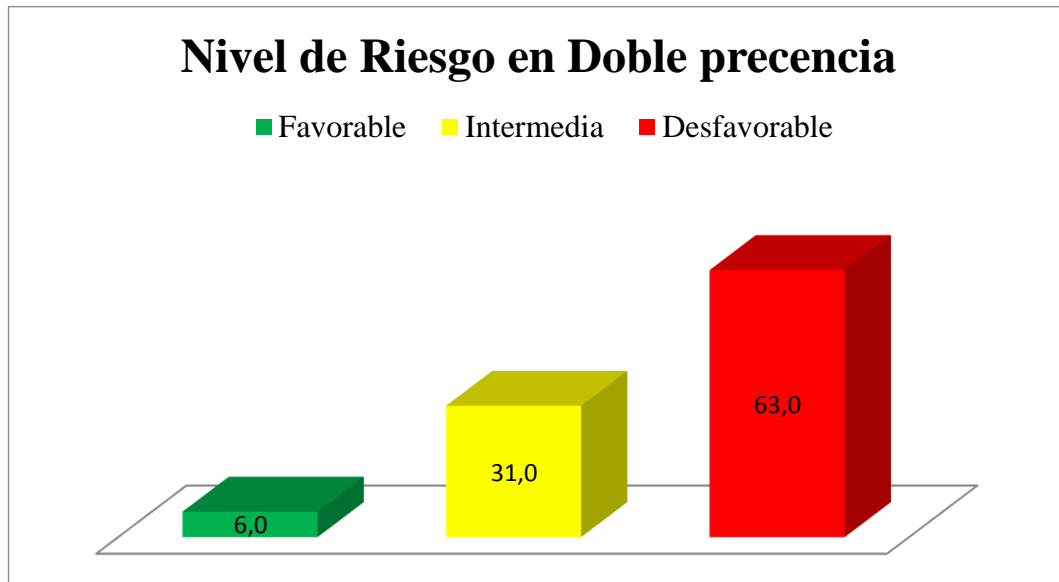
La inseguridad en el trabajo de los médicos y enfermeras del HSVP se encuentra en una situación de riesgo pese a que el 79% de los encuestados refieren tener un contrato de trabajo definitivo, sin embargo, los cambios de horario o de tareas o la preocupación frente a la posible pérdida de empleo sumado a lo difícil que resulta hoy en día encontrar otro trabajo, estaría creando incertidumbre, preocupación e inseguridad.

**Gráfico 9: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016**



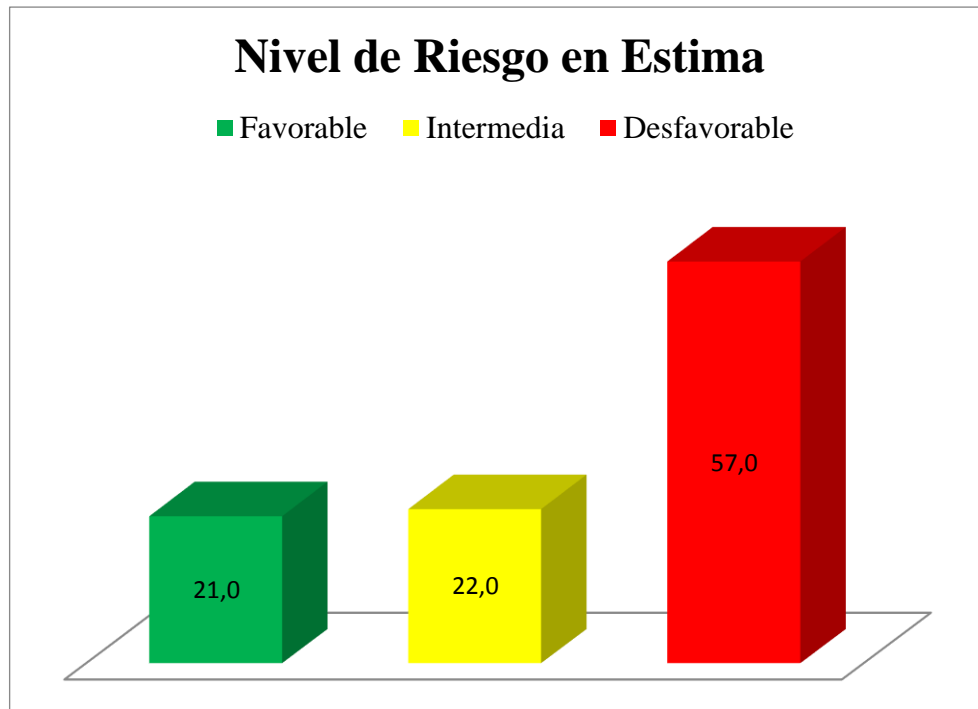
**Análisis:** En relación al apoyo social y calidad del liderazgo se observa que en un 66% se encuentran en riesgo desfavorable para la salud, mientras que en un 21% presenta un riesgo intermedio. Según el estudio de Martín del Río Arteaga, referente a un estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón, señala que el 60% de las personas encuestadas obtuvieron un riesgo alto (4). Valor bastante similar a nuestros resultados. Esto nos hace pensar que tanto el clima laboral, como las relaciones interpersonales, la comunicación institucional, los estilos de liderazgo, el no recibir una información adecuada, o el escaso apoyo de su jefe inmediato, están presentes y repercuten negativamente en el bienestar psicológico del trabajador y se las considera como fuentes de tensión para la persona, es así que se requiere la ayuda adecuada de los superiores y compañeros.

**Gráfico 10: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016**



**Análisis:** Los resultados en cuanto a la doble presencia tampoco son favorables. El 63% la población encuestada cumple con un rol doble referente al trabajo y el hogar. En el estudio de Quellón, el 52% de los encuestados se encuentra con riesgo alto. En este caso la muestra representó 2 mujeres por cada hombre (4). En el estudio de Acevedo encontraron el 64% de riesgo alto, siendo este resultado el valor más alto de todos los apartados en ese estudio, coincidiendo que la muestra estudiada es mayoritariamente femenina (73%) (5). Es así que podemos relacionar este estudio con el estudio de Lucia Esteban Reina donde un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral (56); se comprobó a través de los análisis estadísticos que este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, ya que éstas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. Si bien el presente estudio no hace un análisis de los apartados por género el mayor porcentaje de los encuestados son mujeres con una diferencia cercana al 20 % lo que da una proporción de 1,4 mujeres por cada hombre, lo que podría explicar los resultados obtenidos.

**Gráfico 11: Distribución por apartados del personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016**



**Análisis:** En el apartado N° 6, se puede observar que, en el riesgo psicosocial referente a la estima, en la mayoría (57%) de los que respondieron la encuesta, están en un nivel de riesgo psicosocial desfavorable lo que, haciendo referencia al estudio de Ortega Domínguez, frente a la Incidencia de los Factores Psicosociales en el trabajo señala que el 50% de la población en estudio tiene un riesgo psicosocial desfavorable para la salud, resultado bastante similar. (57)

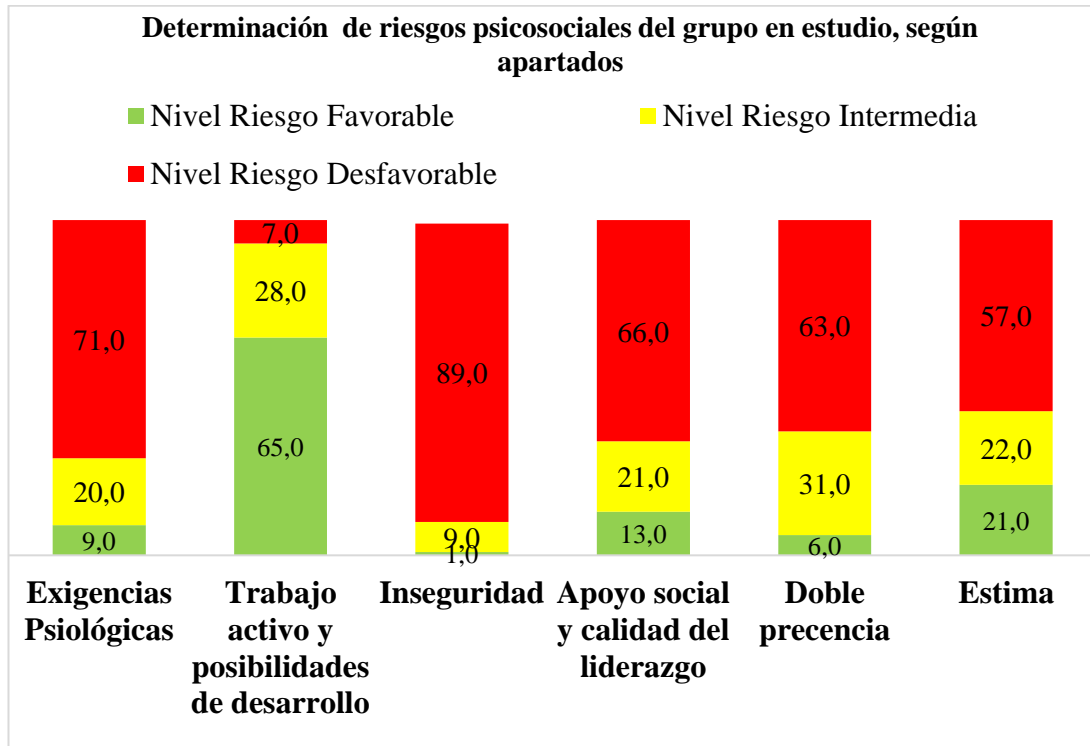
La OMS (2012) al respecto señala que: Los incentivos son medios importantes que las organizaciones pueden utilizar para atraer, retener, motivar, dar satisfacción y mejorar los resultados del personal. Se emplean de manera generalizada en las organizaciones del sector público y del sector privado en todos los contextos laborales (58).

En nuestros días, la mayor parte de las instituciones se esfuerzan por mejorar la productividad y la calidad para mantener su posición, como se evidencia en otros

estudios, sin embargo no se cuida la estima del trabajador de salud tal como lo evidencian los resultados del presente estudio pues existe falta de reconocimientos por parte de sus superiores, no sienten el apoyo y un trato justo por lo que podría disminuir su bienestar físico, psicológico y a la vez no tendrían la motivación suficiente para realizar su trabajo situación que atenta con la salud y el bienestar de los mismos.



**Gráfico 12. Riesgos psicosociales agrupados por apartados**



**Análisis:** Finalmente se presenta una síntesis de los resultados según lo sugerido por la herramienta de identificación de riesgos ISTAS 21 en la cual se observa una apreciación completa de los riesgos en cada una de sus dimensiones, en lo cual resalta que la inseguridad es el riesgo más desfavorable llegando casi al 90% y superando a los hallazgos encontrados en los otros estudios y más aún si lo ponemos en frente al 48% de riesgo desfavorable obtenido en el estudio realizado en Quellón- Chile que si bien supera al riesgo intermedio y favorable, no alcanza niveles tan altos como el resultado que se obtuvo en el presente estudio. Habíamos hecho notar así mismo de la diferencia de contraste en cuanto a los resultados favorables del apartado de trabajo activo y posibilidad de desarrollo en donde el valor alcanza un porcentaje alto (65%) de nivel de riesgo favorable. Estos datos coinciden con varios estudios que usaron el mismo instrumento de medición (5), (4), (59). Ello hace pensar que las condiciones de trabajo ya sean dentro del área de la salud o no, de alguna manera en mayor o menor proporción inciden de manera favorable.

El resto de apartados, es decir: exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima, tiene resultados mayormente desfavorables con valores de 71%, 66%, 63% y 57% respectivamente. Si bien estos valores son más altos que en los otros estudios realizados en Argentina, Perú, Chile y España (5), (4), (59), no dejan de indicar la misma tendencia hacia lo desfavorable lo que indica que las condiciones de trabajo a nivel general están provocando los mismos efectos. Tal vez esto se explique por el tipo de organización laboral dentro de un sistema político democrático y capitalista.

## CAPÍTULO V

### 5.1 Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- ✓ El personal médico y de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl, predomina el sexo femenino en un 59%, en la edad de adulto joven comprendida entre los 25 a 30 años, el estado civil de mayor índice es el de casados; las dependencias laborales se encuentran con nombramientos definitivo; en cuanto a funciones predominan las asistenciales seguido de médicos generales.
- ✓ En cuanto a conocimiento sobre riesgos psicosociales el grupo en estudio se encuentra en un nivel alto, también se pudo identificar que, pese a que dicen si haber recibido capacitaciones y si conocer sobre ellos, la mayoría no logran identificar adecuadamente que características los conforman.
- ✓ De los resultados obtenidos en esta investigación se logró identificar que la mayoría del grupo en estudio se encuentra en un nivel desfavorable para la salud en los siguientes apartados; inseguridad en un 89%, exigencias psicológicas (71%), 66% apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia (63%) y en un 57% el apartado que se refiere a estima, y en un nivel favorable para la salud se encuentra con un 66% el apartado de trabajo activo y posibilidades del desarrollo.

## 5.2 Recomendaciones

- ✓ A la institución ya que el grupo en estudio está expuesto a un alto riesgo para la salud; es una dimensión que requiere ser considerada ya que definitivamente está incidiendo desfavorablemente en la mayoría de los trabajadores. Se debe intervenir inmediatamente para reducir las percepciones de inseguridad o quizá realizar algunas medidas institucionales que puedan ayudar a mitigar el grado de estrés vinculado con la inseguridad laboral percibida pues habría una repercusión negativa sobre el rendimiento, el comportamiento y las aptitudes de los trabajadores de salud.
  
- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación es prioritario que en futuras investigaciones se analicen las consecuencias para la salud que pueden ocasionar al estar expuestos a riesgos psicosociales en nivel desfavorable tanto en el ámbito personal como el laboral.
  
- ✓ Al personal de talento humano y a los directivos de la institución el cual se socializará los resultados obtenidos, importante información para que tomen las debidas medidas de prevención sobre los riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Cortez I. Técnicas De Prevención De Riesgos Laborales. Salud e higiene del trabajo. 2007.
2. INEC. INEC. [Online].; 2016 [cited 2017 Abril 15. Available from: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>.
3. INEC. INEC. [Online].; 2016 [cited 2017 Abril 15. Available from: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>.
4. Martín del Río Arteaga OOG. Análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Suseso-Istas 21: un estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón. MEDWAVE. 2010.
5. Acevedo GE, Sánchez J, Farías MA, Fernández AR. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Ciencia y Trabajo. 2013 Septiembre;(48).
6. Monte PRG. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. Perú Med Exp Salud Pública. 2012.
7. Jesús Cremades Puerto LMSMJLMIOC. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. Researchgate. 2011;; p. 1.
8. Ceballos-Vásquez P. Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. Latino Americana Enfermagen. 2015.
9. Martha Bustillo-Guzmán JRMASCLSPAMPyMRL. RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. SERVICIO DE URGENCIAS EN HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CARTAGENA. DUAZARY. 2015;; p. 1.
10. Calorina Aranda Beltrán MPJG. Factores de riesgos psicosociales laborales incidentales en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, Mexico. Iberoamericana de psicología: Ciencia y Tecnología. 2012.

11. Cabrera SEM. Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013. Scielo. 2013;; p. 1.
12. Hospital San Vicente de Paúl. [Online].; 2015 [cited 2016 03 25. Available from: <http://hsvp.gob.ec/index.php/2012-08-26-14-30-20/ubicacion>.
13. OMS | Constitución de la OMS: principios. [Online]. [cited 2016 febrero 22. Available from: <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/#ixzz4dsJ5mFUZ>.
14. Feito L. Ética Profesional de la Enfermería. Sobre el Concepto de Salud. 2000;; p. 148.
15. Robledo FH. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. Segunda ed. Quiteros AA, editor. Bogotá: Ecoe; 2010.
16. Tulcán SMM. SALUD EN EL TRABAJO. Scielo. 2012;; p. 89.
17. Ministerio de Trabajo y Prevención Social. [Online].; 2016 [cited 2017 febrero 23. Available from: <http://www.isl.gob.cl/inicio/accidentes-y-enfermedades-laborales/>.
18. Vanegas JLC. PRINCIPALES ENFERMEDADES EN PERSONAL DE SALUD. In PRINCIPALES ENFERMEDADES EN PERSONAL DE SALUD; 2015; Perú.
19. Nieto DHA. La Salud de los Trabajadores de la Salud Argentina: Hospital Público Piñero; 2005.
20. Cinco Enfermedades más Comunes en el Trabajo. EL COMERCIO. 2014 Junio 7.
21. Definición.mx. [Online].; 2014 [cited 2017 febrero 25. Available from: <https://definicion.mx/riesgo-laboral/>.
22. Portal de riesgos psicosociales. [Online].; 2010 [cited 2017 Febrero 22. Available from: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=762c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aR CRD>.

23. Garcia V. Conyuntura Económica. [Online].; 2010 [cited 2017 febrero 25]. Available from: <https://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/riesgos-laborales-prevencion>.
24. Salud Ocupacional. Universidad del Valle. Cali - Colombia. 2005.
25. Herramienta Multimedia para la detección y control de Riesgos Psicosociales en la Pyme. [Online].; 2011 [cited 2017 Febrero 26]. Available from: <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/inicio.html>.
26. Carnicer R. Riesgos Psicosociales. ACHS. 2013;; p. 1.
27. Riesgos Psicosociales. ISTAS. 2010.
28. Boletín de prevención de riesgos laborales. [Online].; 2013 [cited 2017 Febrero 26]. Available from: [http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN\\_1-2013.pdf](http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf).
29. Oncins MyA. Factores de Riesgos Psicosociales. Lilacs. 2006 octubre; 2(420).
30. Güilgüiruca Retamal Marjory MGKGCRMCC. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. Scielo. 2015;; p. 1.
31. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. Organización Internacional Del Trabajo. 2003.
32. Marcelo Trucco B PVA. Estrés ocupacional En El Personal de Salud. Scielo. 2012.
33. Manual de Seguridad. ISASTUR. 2010;; p. 10.
34. Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Primera ed. Instituto Sindical de Trabajo AyS, editor. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)CCOO; 2014.
35. Rodríguez M. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral ¿Nuevos tiempos nuevos riesgos. Observatorio Laboral Revista Venezolana. 2010;; p. 136.
36. Ecuador OnLine Legal. [Online].; 2008 [cited 2017 Febrero 10]. Available from: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado>.

37. Asamblea Nacional del Ecuador. Ministerio de Trabajo. [Online]. Quito; 2012 [cited 2017 Febrero 20. Available from: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.
38. Asamblea Nacional del Ecuador. Ecuador Legal OnLine. [Online]. Quito; 2016 [cited 2017 Febrero 20. Available from: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-del-trabajo-2016/>.
39. Asamblea Nacional del Ecuador. Asamblea Nacional Republica del Ecuador. [Online].; 2012 [cited 2017 Febreo 20. Available from: <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas?leyes-aprobadas=All&title=ley+organica+de+salud&fecha=>.
40. Senplades. Plan Nacional del Buen Vivir. 1st ed. Quito: In Senplades; 2013.
41. Consejo Internacional de Enfermeas /os. CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL CIE PARA LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA Marteau J, editor. Ginebra; 2012.
42. EcuRed. [Online].; 2011 [cited 2017 04 26. Available from: [https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n\\_no\\_experimental](https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental).
43. Muguira A. QuestionPro Lationoamerica. [Online]. [cited 2017 Enero 2. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra/>.
44. Departamento de Sistemas Informáticos Integrales de la Facultad de Medicina - Universidad Nacional del Nordeste. [Online].; 2010. Available from: <http://med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>.
45. Juárez R, Orlando A. Sistemas de Bibliotecas y Biblioteca Central. [Online].; 2017 [cited 2017 Marzo 08. Available from: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/Tesis/Salud/Rabines\\_J\\_A/CAP%C3%8DTULO1-introduccion.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/Tesis/Salud/Rabines_J_A/CAP%C3%8DTULO1-introduccion.pdf).
46. 7Graus. Significados. [Online].; 2013 [cited 2017 Marzo 14. Available from: <https://www.significados.com/conocimiento/>.
47. INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Online]. [cited 2017 Marzo 03. Available from: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb296>



[81828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aR](http://81828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aR)  
[CRD](#).

48. INEC. Análisis y Proyección de la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador Quito: INEC; 2015.
49. INEC. MUJERES Y HOMBRES del Ecuador en Cifras III. Editorial Ecuador ed. Ecuador E, editor. Quito: editecua@editecua.com.ec; 2010.
50. Organización Mundial de la Salud. Colaboremos por la Salud. Informe sobre la salud en el mundo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Biblioteca de la OMS; 2012. Report No.: NLM: WA 530.1.
51. Viviola Gómez O, Moreno L. Periodicos Electronicos en Psicología. [Online].; 2009 [cited 2017 03 09. Available from: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672009000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200008).
52. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos México: McGraw Hill; 2012.
53. Losa NF. La Gastronomía y El Capital Humano. [Online]. La Rioja; 2014 [cited 2017 02 23. Available from: <http://admoncapitalhumanogastronomialasalle.blogspot.com/2014/08/el-desarrollo-profesional-como-ventaja.html>.
54. Rodriguez M. Riesgos psicosociales de riesgo laboral ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. Observatorio laboral Revista Venezolana. 2009.
55. Monereo Perez JL. Introducción al nuevo Derecho del Trabajo: una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo Valencia: Tirant Lo Blanch; 2012.
56. Lucia Esteban Reina RMRS. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. REIDOCREA. 2014.
57. Ortega Domínguez S, Sánchez Díaz C. Incidencia De Los Factores Psicosociales En El Trabajo. Un Estudio En Docentes Universitarios. ReiDoCrea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. 2010.
58. Organizacion Mundial de la Salud. Directrices: incentivos para los profesionales de atención de salud Ginebra: World Confederation For Physical Therapy; 2012.

59. Távara MCVyGL. Nivel de exposición de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Universidad Señor de Sipán. 2010.
60. Ecuador ANd. Constitución de la República del Ecuador Montecristi; 2008.
61. Plan Nacional del Buen Vivir. senplades. [Online].; 2013 [cited 2015 Octubre 20. Available from: <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>.
62. Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Organica del Servicio Público Quito: Corporación de Estudio y Publicaciones; 2010.
63. Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica de Salud Quito: Registro Oficial Suplemento 423 de 22 de diciembre 2006; 2006.
64. Asamblea Nacional del Ecuador. Código del Trabajo. Codificación Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones; 2015.



## ANEXOS

### Anexos 1: Encuesta

#### ENCUESTA DE CONOCIMIENTOS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

La presente encuesta tiene como finalidad determinar el tipo de conocimiento que tiene el personal médico y de enfermería a cerca de Riesgos Psicosociales.

3.- Conoce usted sobre riesgos psicosociales

SI	NO
----	----

4.- Ha recibido alguna capacitación a cerca de los riesgos psicosociales

SI	NO
----	----

5.- De los siguientes riesgos: ¿Cuál cree usted que son riesgos psicosociales?

Calidad de relaciones interpersonales y trabajo en equipo		Trabajar muy rápido	
Posturas inadecuadas.		Exposición a radiaciones ultravioletas, rayos x.	
Carga de trabajo excesivas		Reconocimiento de los superiores.	
Mal uso de barreras de protección		Exposición a gases tóxicos.	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Tema: Identificación de riesgos psicosociales en el personal médico y de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, 2016.**

**Instrucciones:**

A continuación, se presentará una serie de preguntas acerca de los riesgos psicosociales del personal médico y de enfermería. Le recordamos la confidencialidad de sus respuestas durante todo el proceso de aplicación y análisis.

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:**

1. Marque su respectivo género

- a. Masculino ( )
- b. Femenino ( )

2. Indique su edad

- a. 25 a 30 ( )
- b. 35 a 40 ( )
- c. 40 a 45 ( )
- d. 45 o más ( )

3. Indique su estado civil.

- a. Soltero/a ( )
- b. Casado/a ( )
- c. Unión libre ( )
- d. Divorciad ( )
- e. Viudo/ ( )

4. Qué tiempo labora usted en el hospital?

- a. Menos de un año ( )
- b. 2 a 4 años ( )
- c. 5 a 7 años ( )
- d. 8 a 10 años ( )
- e. Más de 11 años ( )

5.- Categoría

- a) Enfermería asistencial ( )
- b) Enfermería administrativa ( )
- c) Médico Especialista ( )
- d) Médico Residente ( )
- e) Medico devegante ( )

**6.- Tipo de Contrato**

- a) Definitivo ( )
- b) Provisional ( )

**APARTADO 1 (Exigencias Psicológicas)**

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
<b>2</b>	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
<b>3</b>	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
<b>4</b>	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
<b>5</b>	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
<b>6</b>	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

**APARTADO 2 (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo)**

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
<b>7</b>	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
<b>8</b>	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
<b>9</b>	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

<b>10</b>	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
<b>11</b>	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
<b>12</b>	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
<b>13</b>	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
<b>14</b>	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
<b>15</b>	¿Tienen sentido tus tareas??					
<b>16</b>	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

### APARTADO 3 (Inseguridad)

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

	En estos momentos, ¿estás	<b>Muy preocupado</b>	<b>Bastante preocupado</b>	<b>Más o menos</b>	<b>Poco preocupado</b>	<b>Nada preocupado</b>
<b>17</b>	¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
<b>18</b>	¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					

19	¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
20	¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					



**APARTADO 4 (Apoyo social y calidad de liderazgo)**

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez</b>	<b>Nunca</b>
<b>21</b>	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
<b>22</b>	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
<b>23</b>	¿En este trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
<b>24</b>	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
<b>25</b>	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
<b>26</b>	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
<b>27</b>	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					

<b>28</b>	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
<b>29</b>	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
<b>30</b>	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

**APARTADO 5 (Doble presencia)**

**DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN:**

<b>31</b>	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	
		Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
		Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
		Sólo hago tareas muy puntuales	
		No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DELAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas</b>	<b>Sólo alguna</b>	<b>Nunca</b>
<b>32</b>	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					

<b>33</b>	Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
<b>34</b>	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

**APARTADO 6(Estima)**

**ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:**

		<b>Siempre</b>	<b>Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna</b>	<b>Nunca</b>
<b>35</b>	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>36</b>	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
<b>37</b>	En mi trabajo me tratan injustamente					
<b>38</b>	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexos 2: Archivos Fotográficos**

**LICENCIADOS DE ENFERMERÍA LLENANDO  
ENCUESTAS**



## MÉDICOS LLENANDO ENCUESTAS



## SUMMARY

IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE MEDICAL AND NURSING STAFF OF SAN VICENTE DE PAÚL HOSPITAL, 2016.

Martha Gabriela Guerra González

Tecnica del Norte University, Nursing Career

[gaby.g12.04@hotmail.com](mailto:gaby.g12.04@hotmail.com)

Psychosocial risk factors are directly related to the organization of work, the content and the performance of the task, which affect the development of worker's work and the health. This study allowed us to identify the different types of psychosocial risk that the medical and nursing staff of the San Vicente de Paúl Hospital are exposed, such as: Psychological Requirements, Active Work and Possibility of Development, Insecurity, Social Support and Leadership Quality, and esteem. This gave as a result that most of the staff is exposed to unfavorable risk, the obtained and measured results by using the ISTAS 21 tool. From the obtained results it is concluded that medical and nursing staff are under heavy psychological and emotional pressure in the environment in which they perform their tasks and therefore they are exposed to psychosocial risk factors that must be evaluated and corrected for a better working and social environment.

Keywords: Psychosocial risk, nursing staff, mental health, ISTAS 21.

