

**Psychosocial risk factors in the medical staff of the Homero Castanier
Crespo Hospital, Azogues-Ecuador.**

**Factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital Homero
Castanier Crespo. Azogues-Ecuador.**

Autores:

Lema-García, Mercedes Rocío
Universidad Católica de Cuenca
Maestrante en Salud y Seguridad Ocupacional Mención en Prevención de Riesgos
Laborales
Cuenca-Ecuador



mrlemag55@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-8385-4655>

Quinde-Alvear, Giovanni
Universidad Católica de Cuenca
Docente maestría en Salud y Seguridad Ocupacional, docente Ingeniería Industrial
Cuenca – Ecuador



aquinde@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-1920-4631>

Fechas de recepción: 10-SEP-2023 aceptación: 26-OCT-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial presente en el personal médico del Hospital Homero Castanier Crespo. La metodología de este estudio es descriptiva de corte transversal, con enfoque cuantitativo de tipo exploratorio, se realiza una encuesta de elaboración propia Likert la misma con validación y fiabilidad de expertos, como población de estudio participaron 40 profesionales médicos en funciones hospitalarias que laboran, con la finalidad de recabar información. Los resultados obtenidos permiten identificar la sobrecarga laboral tiene una correlación negativa de (-0.315) a nivel de significancia bilateral de -3.20^* mayor al p-valor 0.01, los horarios rotativos incrementan el riesgo psicosocial con correlación positiva 0.315, mientras que enfermedades de salud mental no existe correlación. Concluyendo que las exigencias cuantitativas y el intenso ritmo de trabajo se manifiestan en la sobrecarga laboral que ha sido impuesta significativamente frente a la atención de un gran volumen de pacientes, el desempeño de sus funciones y la falta de recursos humanos y materiales para desarrollar su labor.

Palabras clave: Riesgo, Efecto psicológico, Comportamiento social, Enfermedad mental, Personal médico.

Abstract

The present study aims to identify the psychosocial risk factors present in the medical staff of the Homero Castanier Crespo Hospital. The methodology of this study is descriptive and cross-sectional, with a quantitative approach of an exploratory type, a Likert own survey was carried out, the same with validation and reliability of experts, as a study population, 40 medical professionals participated in hospital functions that work, with the purpose of collecting information. The results obtained make it possible to identify work overload has a negative correlation of (-0.315) at a bilateral significance level of -3.20^* greater than p-value 0.01, rotating schedules increase psychosocial risk with a positive correlation of 0.315, while health diseases mentally there is no correlation. Concluding that the quantitative demands and the intense pace of work are manifested in the work overload that has been significantly imposed in the face of the care of a large volume of patients, the performance of their duties and the lack of human and material resources to carry out their work.

Keywords: Risk, Psychological effect, Social behavior, Mental illness, Medical personnel.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a condiciones desfavorables en el entorno laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud, el desempeño personal, social y laboral de un individuo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), cada año, millones de trabajadores mueren o sufren accidentes y enfermedades laborales.

Según Merino (2018), en su estudio realizado en la Universidad de Granada, España, se centró en el burnout y los factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Concluyó que los profesionales de la salud se ven afectados principalmente por el estrés relacionado con aspectos organizativos y de gestión, como la asignación desequilibrada de recursos y la sobrecarga de trabajo en ciertas unidades. Este estudio destacó que los riesgos psicosociales no solo reducen la calidad de vida de los trabajadores, sino que, si no se gestionan adecuadamente, pueden llevar al burnout. El entorno sanitario, en constante cambio, aumenta el estrés laboral debido a la necesidad constante de adaptación.

En otro estudio Castro (2018), realiza en la Universidad Arturo Prat en Chile, sobre riesgos psicosociales y salud laboral en centros de salud, se encontraron riesgos comunes en estos entornos, como altas demandas psicológicas y baja influencia en la toma de decisiones. La falta de claridad en los roles fue un riesgo prevalente que podría causar conflictos y afectar la salud mental de los trabajadores. Asimismo Paredes y Avilés (2020) examinó los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud que atiende a pacientes con COVID-19 en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro. Sus resultados sugirieron una falta de motivación entre los trabajadores sanitarios y una alta prevalencia de ansiedad y depresión.

En el contexto laboral de los profesionales médicos, la salud mental es el aspecto más vulnerable frente a estos factores de riesgo psicosocial. Esta investigación se enfoca en identificar los factores de riesgo presentes en el personal médico del Hospital General Homero Castanier Crespo, utilizando un enfoque exploratorio-descriptivo y encuestas para una muestra de 40 profesionales de la salud. Los factores considerados incluyen la sobrecarga laboral, los horarios rotativos y el riesgo de enfermedades mentales.

Marco teórico

Según estudios previos; la teoría de carga de trabajo de hart y staveland, Rivera (2021), refiere la sobrecarga laboral en el mundo como problema álgido que se suscita, sosteniendo que la carga laboral necesita de energía para realizar una actividad ya sea de esfuerzo físico o mental, la sobrecarga laboral es el conjunto de obligaciones psicológicas y físicas que promueve la adaptación y las interrelaciones personales respetando su integridad la atención al paciente, su entorno y población en todo su ciclo vital.

Un estudio realizado por Cesana y Neffa (2022), “El tiempo y la intensidad del trabajo como factores de riesgo psicosocial” (pág. 2), en un estudio de caso analiza la cooperativa de trabajo describe el proceso productivo y se centra en el tiempo de trabajo, dado que jornada laboral por turnos rotativos, pero además se realizan horas extras que perjudica la salud porque atentan contra el ritmo circadiano. A su vez analiza las respuestas de los trabajadores encuestados e identifica sus percepciones sobre la intensificación del trabajo resultante de la reorganización de trabajo, y sus consecuencias sobre la salud. Sin embargo, se configura una situación de vulnerabilidad ya que las cooperativas no se encuentran reguladas por la legislación de riesgos del trabajo y deben afrontar los costos de la contratación de seguros específicos.

Realizaron un estudio Agip y Osorio (2019) cuyo objetivo fue “Examinar las evidencias acerca del efecto de la sobrecarga laboral del profesional de Enfermería en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intensivos” (pág. 15) con material y métodos en revisión sistemática observacional y retrospectiva de tipo cuantitativa de distintos sitios web que se derivan de países España, Brasil, Bélgica, Taiwán, Turquía y Colombia cuyo resultado de acuerdo al análisis encontrado, el 100% (n=10/10) indica la sobrecarga de trabajo del profesional de enfermería repercuten directamente en el cuidado, causando efectos adversos: úlceras por presión, errores en la medicación, infecciones intrahospitalarias; afectando la calidad de cuidado al enfermo. Concluyen: La sobrecarga laboral del profesional de enfermería influye en la aparición de eventos adversos; repercutiendo así en la calidad de atención del enfermo.

Según estudio realizado por Acosta y Maya (2020), con el objetivo fue “Describir la competencia clínica y las cargas laborales del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivo en adultos de alguna institución prestadora de servicio en Salud” (pág. 24) en la ciudad de Cúcuta, Colombia. Hace una investigación tipo observacional, de corte transversal; su muestra poblacional está conformada de 6 unidades de cuidados intensivos en adultos con 40 personales en enfermería. Diseñó y utilizó instrumentos de Nursing Activities Score (2015) El resultado de acorde a los datos estadísticos en auto diligencia condujo a 68 puntos y el observacional 53 puntos y la desigualdad en ambos promedios no fueron estadísticamente significativa ($p < 0.078$) lo cual indico mayor indicio en el nivel en sobrecargas laboral recibidos por los enfermeros en escala de 100 puntos.

Sobrecarga laboral: Se define como el conjunto de exigencias psicofísicas a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003).

Un estudio realizado por Montoya, Bello y Neira (2020), estudian la relación en calidad de vida y satisfacción laborales en el equipo de atención primaria de salud en Chile, material y método; estudio correlacional de corte transversal en donde aplica las escalas CVT-GOHISALO y S20/23, cuyo resultado se evidenció la correlación de todas las dimensiones

de Calidad Vida Laboral se relacionaron con las dimensiones de la Satisfacción laboral la regresión lineal múltiple mostró que la seguridad en el trabajo y la satisfacción con el puesto de trabajo se encontraron asociadas significativamente concluyendo que las dimensiones de la CVL se relacionan directamente con las dimensiones de SL ésta puede existir de forma independiente a la insatisfacción laboral. Las actitudes de los trabajadores pueden ser abordadas desde los motivadores y los higienizadores.

Estudio realizado por Viteri (2017), Los niveles de agotamiento y fatiga parecen más altos en el personal de enfermería que trabajan 12 o más horas en un solo turno en hospitales, por lo que el riesgo de cometer un error aparece también más elevado, así como la disminución de la satisfacción laboral y el desempeño y la calidad de asistencia al paciente.

En el año 2019 Ramírez, realiza un estudio sobre la relación entre la doble presencia y desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo, con un estudio transversal a la población asalariada se menciona que los estados rotativos de enfermería tienen una correlación en riesgos psicosociales, que disminuyen el desempeño laboral, así como la productividad, y calidad de los cuidados.

Un estudio realizado por Atienza (2019), revisión bibliográfica de carácter científico sobre los riesgos en la salud y bienestar de los trabajadores con turnos rotatorios e identificar actividades para aminorar estos riesgos, la literatura consultada sugiere un impacto negativo sobre la salud de los trabajadores con turnos de trabajo rotatorio o nocturno, aumentando el riesgo a padecer diferentes patologías, debido principalmente a una desviación en el ritmo sueño/vigilia. No obstante, la incidencia de estos problemas de salud, podrían reducirse o minimizarse, si los empleados recibiesen la correspondiente formación o dotación de conocimientos en materia de prevención y reducción de riesgos laborales.

Horarios rotativos: Es una forma de organizar el tiempo laboral ya que consiste en trabajar de manera continua, los trabajadores alternan los turnos de la mañana, tarde y noche, se deben tener en cuenta la frecuencia y extensión de ciclo de rotación (Estrucplan, 2017).

Durante la pandemia del Covid 19 Ruiz (2020) realiza un estudio en donde indica que a raíz de esta crisis está produciendo graves problemas de salud mental en el personal Sanitario, como Depresión por aislamiento, estrés por sobrecarga de trabajo, temor a perder empleos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las relaciones laborales, miedo al contagio, problemas de conciliación y agotamiento emocional podrán, entre otros factores, generar enfermedades mentales que podrían perdurar más allá de los efectos de la pandemia.

Realiza un estudio Erquicia (2020) sobre el impacto emocional de la pandemia Covid 19 en trabajadores sanitarios en Europa con evaluación transversal que incluyó 395 trabajadores concluye que el afrontamiento del personal de salud ante la situación de crisis asociada a la

pandemia de Covid-19 tuvo un importante impacto emocional, reflejando alarmantes resultados, síntomas de ansiedad (71,6%) y depresión (60,3%). El 14,5% informó de síntomas de estrés agudo.

Según revisión por Davison (2019), la asociación entre suicidio y agotamiento ya ha sido demostrada; un estudio encontró que las enfermeras tenían una tasa significativamente mayor de suicidios, siendo las enfermeras y anestelistas quienes tenían un riesgo más alto que el de la población general. Además, las enfermeras tenían estadísticas significativamente diferentes en comparación con la población general con historial de salud mental. A diferencia de la población general, las enfermeras tenían más probabilidad de que usen tabletas como método de suicidio, con más frecuencia medicamentos como benzodiazepinas y opioides.

Enfermedad de salud o trastorno mental: define como la anormalidad en tanto es concebida como una patología que perturba el funcionamiento orgánico del psiquismo humano (Pulgarín; Jaramillo, 2017)

En el estudio de Vásquez, Ramírez, Bello en el 2019 cuyo tema fue Factores de Riesgos Psicosociales asociados al trabajo del profesional de enfermería en servicios asistenciales, que tras una revisión de artículos científicos desde el año 2009 al 2016, en el que analizaron las Condiciones psicosociales, condiciones de trabajo, carga de trabajo, satisfacción en el trabajo, jornada laboral, ritmo de trabajo, trabajo nocturno, emociones en enfermería, síndrome de burnout, estrés laboral, estrés enfermería, riesgos laborales, factores de riesgo, salud laboral, carga de trabajo, lugar de trabajo, satisfacción en el trabajo, ambiente de trabajo, trabajo por turnos, accidentes de trabajo. Concluyeron que el profesional de enfermería tiene una alta exposición a los factores de riesgo psicosociales mencionados, por diversos factores entre ellos, la alta carga laboral, el ritmo acelerado, las jornadas extensas y la carga emocional al brindar el cuidado, factores que pueden afectar negativamente la salud física y mental del enfermero.

En el 2018 Merino y sus colaboradores en su estudio Burnout y factor de riesgo psicosocial en funcionarios de un hospital de larga permanencia, cuyo objetivo fue evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el Burnout en un hospital español de media-larga estancia. Se realizó un estudio transversal en 2017, donde se encontró que el cansancio emocional se asoció positivamente a los riesgos psicosociales vinculados a carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, desempeño de rol, relaciones apoyo social y al consumo de ansiolíticos; fueron factores protectores los hijos, sentirse valorado por pacientes y compañeros, satisfacción laboral, optimismo y apoyo social, según resultados, existe asociación entre los riesgos psicosociales y el Burnout. Los individuos con mayor satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo, afrontan mejor el estrés y son menos vulnerables a los riesgos psicosociales y al Burnout.

En su investigación Tipan (2020), factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS. El análisis inferencial mostró una fuerte relación, estadísticamente significativa, entre todos los factores psicosociales y el rendimiento laboral, con valores de Chi cuadrado ubicados alrededor de 0,000. Las variables de condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y las características de las tareas, las exigencias del trabajo, el papel laboral y desarrollo de la carrera, así como la remuneración y el rendimiento influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa mencionada.

Factores de riesgo psicosocial: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Payares, López 2021)

Material y métodos

Material:

Instrumento de medición: Para el estudio cuantitativo se aplicó la técnica de la encuesta. El instrumento fue el cuestionario con escala de likert de 4 opciones. El cuestionario se diseñó en dos partes: 1 en el que consta el encabezado y las variables, sus definiciones y los ítems. 2 en la que consten las variables de control.

Validación del instrumento: La validación de contenido del instrumento de medición se procedió a elaborar el formulario 001 con ítems originales 60, luego se hizo por el método de opinión de expertos, se escogió 3 jueces y se aplicó el formulario 002 con las opciones de: 1 irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y 4 muy relevante; se realizó formulario 003 la misma se sumó los parciales y estableció un promedio, los ítems que alcanzaron una media de 3.5 o más hasta 4; se elaboró el formulario 004 con 45 ítems para la prueba piloto.

Fiabilidad del instrumento: La fiabilidad del instrumento midió la consistencia interna de los ítems con relación a la definición del concepto de la variable y se calculó con el coeficiente del Alpha de Cronbach. El umbral fue 0.6 por variable y se calculó también el coeficiente de la escala general, mediante prueba piloto a por lo menos 15 sujetos de estudio.

Tabla 1

Medición de fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
Variables Independientes		
X1 = Sobrecarga Laboral	7	0.744
X2 = Horarios Rotativos	12	0.909

X3 = Enfermedades de Salud o trastorno Mental	4	0.914
Variables Dependientes		
Y1 =Factores de Riesgo Psicosocial	9	0.936
Alpha de Cronbach de la escala general	32	0.757

Nota. Alpha de Cronbach por variables y escala general (2022)

Posterior a la medición de fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach en escala general es de 0.757 con 32 ítems distribuidos en relación con las variables, sobrecarga laboral de 0,744 con 7 ítems, horarios rotativos 0.909 con 12 ítems, enfermedades de salud o trastorno mental, factores de riesgo psicosocial 0.936 con 9 ítems, con los mismos se elaborará el formulario 005 que corresponde al instrumento final para la recolección de datos y análisis del tema en estudio.

Métodos:

El presente estudio tiene paradigma positivista porque en efecto el paradigma recoge esfuerzos globales que identifican su origen, su manifestación y las acciones para fortalecer los esfuerzos en beneficio de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Vázquez, 2021). El método utilizado es científico porque se entiende como un proceso sistemático que se aplica en la obtención del conocimiento válido y confiable del mundo natural (Castán, 2014). Siendo el Tipo de investigación cuantitativo porque se recolectan datos que son procesadas mediante técnicas estadísticas descriptivas, que permite establecer la relación entre las variables del estudio y comprender cuales son los factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital Homero Castanier Crespo. Con alcance exploratorio ya que indaga sobre cuáles son los factores de riesgo psicosocial del personal de salud que labora en el Hospital Homero Castanier Crespo, ya que están expuestos a niveles altos de estrés emocional, como consecuencia cambios en la organización de los servicios de salud, más demanda de paciente y sobrecarga laboral; de corte transversal porque se realiza en un momento dado y no existe continuidad en el tiempo, ya que la valoración de los factores de riesgo se realizará en un tiempo único.

Resultados

Descripción de la muestra

Población y muestra: La investigación se realiza en el Hospital Homero Castanier Crespo en la provincia del Cañar cantón Azogues, ubicado en la avenida Andrés F. Córdova y Luis M González sector la Playa, el mismo cuenta con 10 servicios de atención distribuidas Triage, Emergencia, Gineco-Obstetricia, Neonatología, Unidad de Cuidados Intensivos, Traumatología, Cirugía, Pediatría, Clínica y Hemodiálisis; Debido a que la población de profesionales de la salud personal médico en funciones hospitalarias son 40 profesionales por

lo que es considerada pequeña estadísticamente, se procede a considerar la totalidad de la población como muestra de estudio, sin aplicar ninguna técnica de muestreo probabilístico.

Análisis de los Resultados

Al plantear los resultados de la presente investigación se realiza en 2 momentos:

- Caracterización del sujeto con las variables de control.
- Descripción de resultados mediante paramétrica, histograma de frecuencias y las correlaciones no paramétricas.

Caracterización del sujeto

Se realiza a todo el personal médico en funciones hospitalarias que laboran en el Hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues en las diferentes áreas de este que fueron 40 sujetos de estudio, evidenciando que el 54.5% de la población en estudio fue mujer y el 45.5% fue hombre.

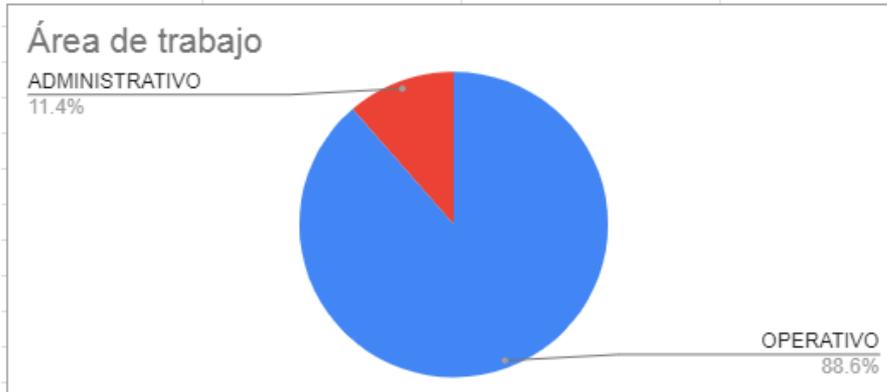
FIGURA 1 Sexo del trabajador



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el área de trabajo se evidencia que el personal médico que labora de forma operativa el 88.6% mientras que el 11.4 % realiza actividades en el área administrativa.

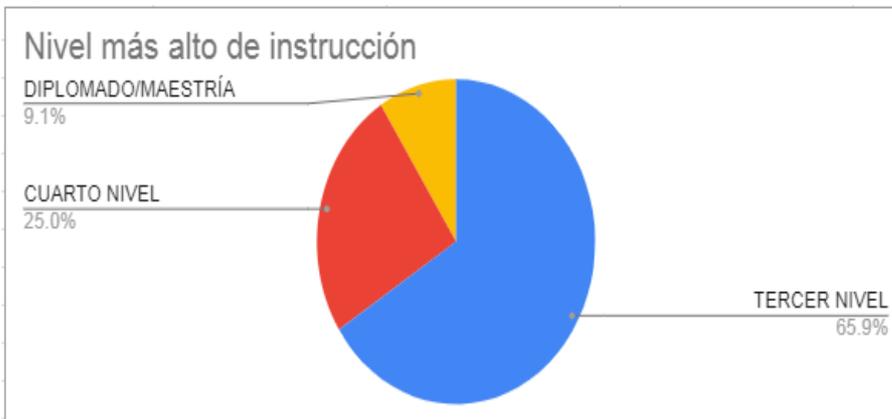
FIGURA 2 Área de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Por instrucción de estudio el 65.9% corresponde a profesionales que tienen título de tercer nivel, el 25% tienen un cuarto nivel y el 9.1% con diplomado/maestría.

Figura 3 Nivel más alto de instrucción.



Fuente: Elaboración propia

Según la antigüedad se evidencia que el 63.6% corresponde al grupo de 3-10 años, el 22.7% de 0-2 años de experiencia, existe un 9.1% que tienen de 11-20 años de antigüedad y el 4.5% corresponde a igual o superior a los 21 años de experiencia laboral dentro de la institución.

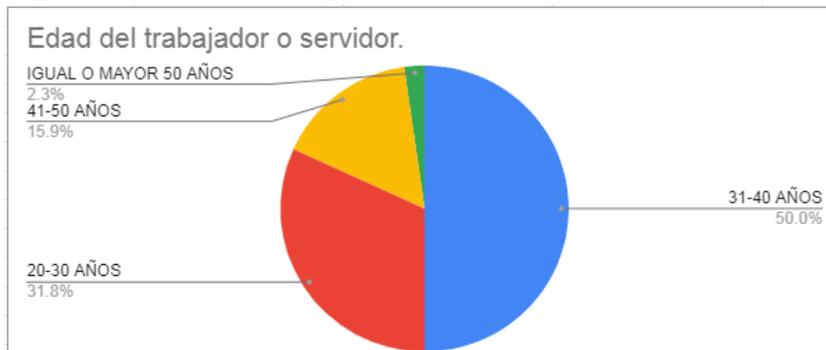
Figura 4 Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución.



Fuente: Elaboración propia.

De la población en estudio de acuerdo con la edad el 50% corresponde al grupo de 31-40 años, el 31.8% al grupo de 20-30 años, el 15.9% al grupo de 41-50 años mientras el 2.3% corresponde al grupo igual o mayor a 50 años.

Figura 5 Edad del trabajador



Fuente: Elaboración propia.

Descripción de resultados mediante paramétrica, histograma de frecuencias y las correlaciones no paramétricas.

Resultados paramétricos

Se aplica una prueba de paramétrica para conocer el comportamiento de los datos en el área bajo la curva. La prueba estadística corresponde al test de Shapiro Wilk porque $n=40$

sujetos de estudio. Los resultados de las variables de investigación son estadísticamente significativas al ser menores al p-valor 0,05.

En consecuencia, la distribución de los datos tiene un comportamiento sesgado que se advertirá con mayor precisión en el histograma de frecuencias. Por tanto, se aplica la correlación de Spearman (véase tabla 2).

Tabla 2 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_FactoresRiesgoPsicosocial	,134	40	,070	,944	40	,048
Prom_SobrecargaLaboral	,144	40	,035	,946	40	,057
Prom_HorariosRotativos	,076	40	,200 [*]	,976	40	,551
Prom_EnfermedadesSaludTrastornoMental	,127	40	,100	,936	40	,025

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

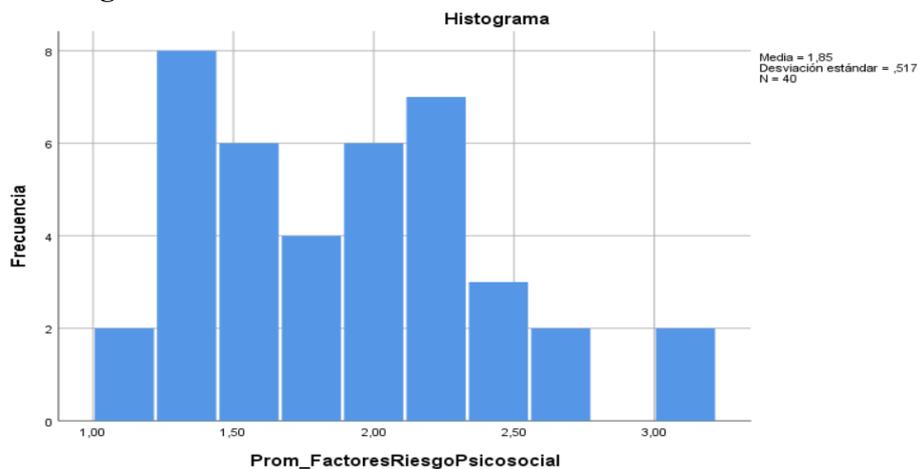
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de histograma de frecuencias.

Según resultados obtenidos en el histograma se evidencia una media 1.85 con desviación estándar 0.517, se muestra un sesgo natural a la derecha por lo que confirma una distribución no paramétrica que se visualiza en el histograma.

Figura 6 Histograma



Fuente: Elaboración propia

Correlaciones no paramétricas

Los resultados de las correlaciones no paramétricas obtenidas en la investigación, la variable Prom_Sobrecarga laboral presenta una correlación negativa de (-0,315) a un nivel de significancia bilateral de -3.20* mayor al p-valor de 0,01, por lo tanto, es estadísticamente significativa. A medida que aumenta la sobrecarga laboral o viceversa.

La variable Prom_horarios rotativos tiene una correlación 0.315** (Sig. 0,031). Implica que, a medida que existen horarios rotativos, incrementa el riesgo psicosocial.

La variable Prom_enfermedades de salud mental con un coeficiente de -0,650** y una Significancia bilateral de 0,00 no es estadísticamente significativa por lo que, no existe correlación con el Prom_RiesgoPsicosocial en este contexto.

Tabla 3 Correlaciones no paramétricas

→ Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones			
			Prom_FactoresRiesgoPsicosocial	Prom_SobrecargaLaboral	Prom_HorariosRotativos	Prom_EnfermedadesSaludTrastornoMental
Rho de Spearman	Prom_FactoresRiesgoPsicosocial	Coeficiente de correlación	1,000	-,315*	,406**	-,650**
		Sig. (bilateral)	.	,048	,009	,000
		N	40	40	40	40
	Prom_SobrecargaLaboral	Coeficiente de correlación	-,315*	1,000	-,320*	,423**
		Sig. (bilateral)	,048	.	,044	,007
		N	40	40	40	40
	Prom_HorariosRotativos	Coeficiente de correlación	,406**	-,320*	1,000	-,371*
		Sig. (bilateral)	,009	,044	.	,019
		N	40	40	40	40
	Prom_EnfermedadesSaludTrastornoMental	Coeficiente de correlación	-,650**	,423**	-,371*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,007	,019	.
		N	40	40	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

La revisión de literatura evidenció la alta exposición del profesional en enfermería a los factores de riesgo psicosocial: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales. Estos se relacionan con el deterioro de las condiciones de trabajo y el fenómeno de la globalización y sus consecuencias en el campo laboral (Vázquez, 2019), y pueden llevar a alteraciones en la salud y el bienestar laboral.

Nuestro estudio se enfocó al personal médico en funciones hospitalarias, un estudio con enfermeras de Sudáfrica (Canales, Valenzuela, 2016) menciona que el escaso apoyo organizacional ante la deficiencia de equipos y materiales de trabajo, así como la falta de reconocimiento por la labor y de apoyo por parte de colegas y superiores son los factores que

ocasionan sobrecarga en enfermería, en nuestro estudio la sobrecarga laboral nos da una correlación negativa.

En un estudio por Tiro (2020) se evidencia que turno laboral haciendo en comparación como horarios rotativos muestra una correlación positiva débil pero significativa ($r=0.249$, $P=.005$) en el estudio horarios rotativos existe una correlación significativamente positiva (0.406^{**} , sig. bilateral 0.009).

En estudios realizados en Europa (Merino, 2018), específicamente en Portugal y en España, reportan similares resultados al identificar fuertes sensaciones de estrés representadas en miedo, angustia, tristeza y depresión durante la atención a los pacientes, mientras que en nuestro estudio con relación con enfermedades mentales existe una correlación negativa en relación con factores de riesgo Psicosocial.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la revisión de documentación científica y la aplicación de encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosocial, se evidencia una alta exposición del personal médico en funciones hospitalarias a los factores de riesgo psicosocial. Las exigencias cuantitativas y el intenso ritmo de trabajo se manifiestan en la sobrecarga laboral que ha sido impuesta, principalmente frente a la atención de un gran volumen de pacientes, el desempeño de funciones ajenas al ejercicio del cuidado directo, y la falta de recursos humanos y materiales para desarrollar la labor. En el ambiente hospitalario, la acción de cuidado con el paciente, la familia y el equipo de trabajo, así como la permanente confrontación con el sufrimiento, el dolor y la muerte, desencadenan exigencias emocionales en el profesional que se manifiestan en miedo, angustia y depresión entre otras.

Para finalizar, es fundamental el compromiso de la institución para generar estrategias de intervención en la prevención y control de estos factores de riesgo, que incluyan medidas para identificar la exposición y organizar de modo eficiente el trabajo, tales como flexibilización laboral, establecimiento de horarios y descansos, apoyo de colegas y superiores, y políticas de reconocimiento de la labor. Es necesario empoderar al personal médico para que puedan identificar los estresores y controlarlos por medio de diferentes técnicas de manejo del estrés laboral; lo anterior promueve entornos laborales saludables y una mayor satisfacción en el trabajo.

Se deben fomentar investigaciones en seguridad y salud en el trabajo en los programas de pregrado y posgrado a fin de disponer de fundamentos teóricos y evidencia científica para desarrollar proyectos que faciliten la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo y el mejoramiento de las condiciones de bienestar laboral.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. Maya, G. (2020). Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos Adultos. *Revista Ciencia y Cuidado*. Vol. 17 N^a 2, [Online]; disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
- Agip Cabrejos, A. E., & Osorio Astuquipan, F. M. (2019). Efecto de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos.
- Atienza Campo, M. (2019). Influencia de los turnos rotatorios en la salud y bienestar de los trabajadores.
- Canales M, Valenzuela S, (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria* 13(3), 178-86. [Online]; disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
- Castán, Y. (2014). Introducción al método científico y sus etapas. *Metodología en Salud Pública España*, 6(3).
- Castro (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Revista Ciencia y Trabajo*, (63), 155-159.
- Cesana, M; Neffa, J. (2022). Los riesgos psicosociales en el trabajo: teorías, metodología y estudios de casos. *Revista Ucronías*, ISSN 2684.012X, 117-119.
- Davidson, JE, Proudfoot, J., Lee, K. y Zisook, S. (2019). Suicidio de enfermeras en los Estados Unidos: análisis del conjunto de datos del Sistema Nacional de Informes de Muertes Violentas de 2014 del Centro para el control de enfermedades. *Archivos de enfermería psiquiátrica*, 33 (5), 16-21.
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal-Blanquet, J., ... & Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina clínica*, 155(10), 434-440.
- Estrucplan On Line . Salud, seguridad y medio ambiente en la industria. [En línea] 2010. [Citado el: 26 de abril de 2017.] <https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/imprimir.asp?IdEntrega=2810>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid; [Online]; disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
- Merino, M. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34, e00189217.
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229.
- Organización internacional del trabajo (2019). Seguridad y salud en el centro de futuro de trabajo, informe. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com>

- Paredes, N. Avilés, S. (2020). Factores de riesgo psicosociales del personal de salud que atiende pacientes COVID del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, Repositorio Digital UEB. [Online]; disponible en: <https://dspace.ueb.edu.ec>
- Payares Menco, S. M., & López Gaitán, M. A. (2021). Diseño de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa.
- Pulgarín Rivera, B., & Jaramillo Pulgarín, J. E. (2017). Ley de la salud mental: Ley 1616 de 2013. Una reflexión crítica desde el concepto de normalización de Michel Foucault (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Ramírez Sotomayor, C. S. (2019). Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2019).
- Rivera, F (2021). Gestión de servicios en la sobrecarga laboral del personal en contexto de pandemia en el Hospital de Puquío, 2021, Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo. [Online]; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70270>
- Ruiz G, L. A. (2020). Evolución de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en Ecuador. *La Ciencia al Servicio de la Salud.*, 11(1), 5- 15.
- Tipán Quilachamín, E. F. (2020). Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Tiro, T. C. (2020). Factores Psicosociales y Calidad de Cuidado de Enfermería en un Hospital General de Puebla, 2020.
- Vásquez, I. (2021). Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones.
- Vásquez, M. M. O., Ramírez, Y. C. Z., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5.
- Viteri Illanes, L. A. (2017). Estudio del alargamiento de la jornada laboral en los resultados organizacionales en el sector sanitario.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.



Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de información-encuesta



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
 UNIDAD ACADÉMICA DE POSGRADO**

El instrumento de medición responde a la necesidad de levantar información de campo del trabajo de investigación: **"Factores de riesgo psicosocial en el personal médico del Hospital Homero Castanier Crespo, Azogues-Ecuador"**. Por tanto, es muy importante que responda al cuestionario con la mayor sinceridad posible. La información es anónima y confidencial. Antes de proceder a llenar los casilleros, tome en cuenta lo siguiente, por favor:

- . El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
- a. Antes de responder lea con detenimiento cada pregunta y la opción de respuesta.
- b. En cada afirmación, marque qué tan de acuerdo se siente con lo expresado.
- c. Responda todas las afirmaciones, aunque sean parecidas.
- d. Borre toda la marca, si cambia de opinión en alguna afirmación.
- e. Sea lo más sincero en responder cada pregunta, no conteste como cree debería ser.
- f. No existen respuestas correctas o incorrectas.
- g. Al contestar no se salte las preguntas, conteste una a una.

El instrumento mide el nivel en que usted está de acuerdo o en desacuerdo con el ítem. Le tomará aproximadamente 15 -20 minutos responder al total de las afirmaciones.

Ponga una marca en el casillero que corresponda, tomando en cuenta que:

- 1.- Completamente de acuerdo
- 2.- Parcialmente de acuerdo.
- 3.- Poco de acuerdo
- 4.- En desacuerdo

X1: Sobrecarga Laboral

Definición: Es el conjunto de exigencias psicofísicas a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003).

No.	Items	1	2	3	4
1	La carga laboral es alta y a menudo siento que tengo muchas responsabilidades.				
2	La carga laboral es razonable y puedo equilibrar mis responsabilidades de manera efectiva.				
3	La carga laboral es baja y siento que tengo un equilibrio adecuado entre el trabajo y otros aspectos de mi vida.				
4	Por mi tiempo de trabajo no tengo tiempo para trazar metas personales ni profesionales.				



5	A menudo tengo que trabajar horas extras para cumplir con mis responsabilidades laborales				
6	A menudo me siento agotado al final de mi jornada laboral.				
7	Siento que mis actividades en el trabajo han incrementado significativamente con el tiempo.				

X2: Horarios Rotativos

Definición: Es una forma de organizar el tiempo laboral ya que consiste en trabajar de manera continua, los trabajadores alternan los turnos de la mañana, tarde y noche, se deben tener en cuenta la frecuencia y extensión de ciclo de rotación (Estrucplan, 2017)

No.	Items	1	2	3	4
8	Cuando trabajo a turnos mi bienestar depende de mis propias acciones.				
9	Considero que con los horarios rotativos tengo suficiente tiempo libre después del trabajo para descansar y relajarme.				
10	Por mi horario de la jornada laboral me permite llevar a cabo actividades extralaborales.				
11	Soy responsable de si duermo bien o no cuando trabajo a turnos.				
12	Cuando trabajo a turnos la efectividad de mi trabajo se debe a mi conducta.				
13	Cuando trabajo a turnos puedo influir sobre el desarrollo de mi trabajo.				
14	Es mi propio comportamiento el que determina la realización de mi trabajo cuando trabajo a turnos.				
15	Cuando trabajo a turnos soy yo el que decide si obtengo o no buenos resultados.				
16	Cuando trabajo a turnos soy el responsable de la calidad de mi trabajo.				
17	Mi bienestar físico cuando trabajo a turnos depende de hasta qué punto me cuido a mí mismo.				
18	Considero que la hora de inicio y finalización del turno es adecuado.				
19	Estoy de acuerdo con los horarios rotativos porque tengo días libres después de la jornada de trabajo.				

X3: ENFERMEDAD DE SALUD O TRASTORNO MENTAL

Definición: Se define como la anormalidad en tanto es concebida como una patología que perturba el funcionamiento orgánico del psiquismo humano (Pulgarín; Jaramillo, 2017)

No.	Items	1	2	3	4
20	He tenido dificultades para concentrarse o mantener la atención después de mi jornada laboral.				
21	He tenido períodos prolongados de dificultades emocionales o psicológicas.				
22	He experimentado síntomas de depresión, como tristeza profunda o pérdida de interés en las actividades.				
23	He tenido dificultades para regular mis emociones y estados de ánimo.				

Y: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Definición: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Payares, López 2021).



No.	Items	1	2	3	4
24	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan.				
25	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo.				
26	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral.				
27	Tengo un trabajo donde hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.				
28	Me siento estable a pesar de los cambios que se presentan en mi trabajo.				
29	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental.				
30	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo.				
31	Mi trabajo está libre de acoso sexual.				
32	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				

Datos Sociodemográficos			
Sexo del trabajador	Hombre		Mujer
Área de trabajo	ADMINISTRATIVO/ A		OPERATIVO/ A
Nivel más alto de instrucción	TERCER NIVEL		
	CUARTO NIVEL		
	DIPLOMADO/MAESTRÍA		
Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución.	0-2 AÑOS		
	3-10 AÑOS		
	11-20 AÑOS		
	IGUAL O SUPERIOR A 21 AÑOS		
Edad del trabajador o servidor.	20-30 AÑOS		
	31-40 AÑOS		
	41-50 AÑOS		
	IGUAL O MAYOR 50 AÑOS		
Muchas gracias por su colaboración.			