

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Maestría Seguridad y Salud Ocupacional

**Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en el personal médico
y de enfermería del Hospital General Julius Doepfner de la
Provincia de Zamora Chinchipe.**

Md. Mayra Alejandra Romero Feijoó

**Director del Trabajo de Titulación:
PhD. Sergio Julio Núñez Solano**

Guayaquil, Febrero 2022

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Mayra Alejandra Romero Feijoó, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Mayra Alejandra Romero Feijoó

RESUMEN

Se realizó este trabajo de investigación con el propósito de estudiar los factores de riesgo psicosocial que se encuentran presentes en los médicos y enfermeras del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe. Se efectuó un estudio de tipo no experimental y transversal, bajo un método deductivo, con enfoque cuali-cuantitativo.

Mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018) dirigido a una muestra de 90 trabajadores de la salud (médicos y enfermeras), como resultado de la aplicación de este instrumento se obtuvo que el personal de salud tiene un 90% de riesgo bajo, un 10% de riesgo medio y 0% de riesgo alto de enfrentarse a situaciones que ocasionen problemas a nivel psicosocial.

Palabras Clave: factor de riesgo psicosocial, médicos, enfermeras, hospital

ABSTRACT

This research work was carried out with the purpose of studying the psychosocial risk factors present in doctors and nurses of the Julius Doepfner General Hospital in the Province of Zamora Chinchipe. A non-experimental and transversal study was carried out, under a deductive method, with a qualitative-quantitative approach.

Through the application of the Psychosocial Risk evaluation questionnaire established by the Ministry of Labor of Ecuador (2018) directed to a sample of 90 health workers (doctors and nurses), as a result of the application of this instrument it was obtained that health personnel have a 90% low risk, 10% medium risk and 0% high risk of facing situations that cause problems at the psychosocial level.

Keywords: psychosocial risk factor, doctors, nurses, hospital

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) muestra que la depresión y los trastornos de ansiedad son problemas comunes de salud mental que pueden afectar la productividad y la capacidad de trabajo de las personas. Se estima que 300 millones de personas en todo el mundo enfrentan la depresión, la principal causa de discapacidad, y más de 260 millones de personas padecen ansiedad.

Esta es una cifra preocupante, dada la presencia de factores de riesgo psicosocial, especialmente en jóvenes sensibles a las presiones sociales, no pueden acceder a una estabilidad laboral debido a que no cuentan con las mismas competencias ni experiencia de una persona adulta, viéndose obligados en algunos de los casos a ejercer actividades laborales para las que no están preparados y creando de esta forma condiciones de trabajo inseguras que pueden repercutir sobre su salud física y mental.

Este impacto ha generado cambios en la producción económica y en sus procesos, algunas empresas se ven en la necesidad de adoptar rebajas salariales, automatización para realizar sus productos lo cual induce a la eliminación de puestos de trabajo, creando mayores niveles de exigencia en su personal provocando que se presenten factores como el estrés, carga profesional excesiva, discomfort laboral entre otros, que repercuten en la salud y seguridad del trabajador.

Los factores psicosociales son situaciones que se presentan en escenarios laborales y están relacionadas con la asignación del trabajo, el tipo de actividad, como se va a ejecutar, y el ambiente laboral en donde se llevará a cabo la actividad; las mismas que pueden repercutir sobre el progreso de las actividades laborales y a la salud del trabajador. (Gil-Monte, 2012).

A escala universal ha surgido en las dos últimas décadas un pensamiento enfocado en cómo prevenir riesgos en el ámbito psicosocial y contribuir a la salud, apoyándose de legislación laboral, de tal manera que los trabajadores efectúen sus obligaciones de una manera segura tanto física como emocionalmente en su ambiente laboral. (Valdiviezo et al., 2018)

(Fontes lunes, s. f.) Indica que en El Caribe y América Latina en el ámbito laboral la seguridad y salud es de poca preocupación debido a la escasa cultura y conocimiento general sobre la calidad de un ambiente de laborar seguro y saludable y al poco compromiso por parte

de las instituciones para iniciar y efectuar ambientes de trabajo saludables, al no cumplir con las leyes establecidas se origina pérdida de estipendios, disminución de manufactura, altos costos médicos, discapacidad, inclusive la muerte.

Los riesgos psicosociales pueden ocasionar daños a cualquier persona, pero, estos no causan el mismo afecto en todas, por ello es importante tener en cuenta las diferentes consecuencias que pueden desarrollar en nuestra salud, donde indudablemente se pueden presentar por medio de problemas físicos o mentales, provocando estrés laboral, mobbing, depresión, trabajo emocional, burnout. (Espeleta, 2015)

En hospitales o servicios de atención a emergencias o desastres puede esperarse una mayor prevalencia de estrés ocupacional y trastornos del sueño debido a que los operadores de estos servicios están expuestos a horarios rotativos de 8, 12 y 24 horas. (Valdiviezo et al., 2018)

Las personas que realizan actividades relacionadas con el sector salud, se ven expuesto a factores de riesgo psicosocial relacionados con ambas enfermedades, tomando en cuenta la naturaleza de su profesión, la misma que exige una respuesta inmediata para solucionar problemas de salud en el mínimo tiempo posible y tienen horarios laborales rotativos con una elevada carga de trabajo. El trabajo que realiza el personal del área de la salud, incluye situaciones, actividades con altas exigencias y que producen desgaste y la exposición a varios factores psicosociales, establecen un conjunto frágil para desplegar dificultades relacionadas con el estrés (Aldrete Rodríguez et al., 2015).

La exposición frecuente e intensa a los riesgos psicosociales, pueden afectar negativamente la producción y el bienestar de los trabajadores, por lo que se está investigando para determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los médicos y enfermeras del Hospital Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe, debido a que se encuentran expuestos a largas horas de trabajo y a gran demanda de pacientes. La investigación tuvo como objetivos específicos identificar y cuantificar de forma global los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal de salud, además determinar las dimensiones de la evaluación de riesgos psicosocial que presentan alto riesgo en cuanto a la variable sociodemográfica género del trabajador del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe, con la finalidad de prevenir y ayudar a la instauración de ambientes saludables para un óptimo desempeño laboral.

MARCO TEÓRICO

Según la Agencia Europea de Salud y seguridad del Trabajo (EU-OSHA) puntualiza a los factores de riesgo psicosocial como un plan, distribución y administración del trabajo dentro de un entorno ambiental y social que tiene el potencial de ocasionar daños a nivel psíquico, físico y social en las personas que realizan su actividad laboral, es decir; los escenarios tanto físicos como psicológicos que están presentes en el área laboral y producen tensión y otros síntomas incómodos para el individuo (Fernández García, 2013).

El comité mixto OIT / OMS especifica que los riesgos psicosociales son las interrelaciones que se forma entre las labores, el entorno, el deleite profesional y la estructuración, por un lado, y las aptitudes del empleado, su educación, sus carencias y condición individual fuera del área laboral.

El INSHT, continuando a la OIT, los detalla como las situaciones que se encuentran en un escenario profesional, en relación con la distribución de las actividades, asunto y ejecución de una labor y que tiene la facultad para alterar el progreso de la producción y el bienestar del empleado. Los riesgos psicosociales incluyen agotamiento, estrés laboral, violencia y persecución en el lugar de trabajo (OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES [UGT], 2019).

Según Bonilla y Gáfaró (2017) los riesgos psicosociales, son circunstancias presentes en el área donde realiza sus actividades, y están vinculadas con el entorno o la planificación, las mismas que pueden ocasionar daño a nivel fisiológico, psíquico, en el rendimiento y causar alteración en los hábitos diarios del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial se podrían catalogar como los escenarios presentes en la vida diaria durante la ejecución de una tarea y están en relación con la capacidad de las personas para realizar una tarea y el entorno laboral y que pueden provocar una alteración en el estado de salud de la persona

Importancia

El origen psicosocial está presente en todos los sectores productivos en el que incluye primarios y secundarios, porque la reducción de accidentes del trabajo es directamente

proporcional al incremento de problemas y trastornos psicológicos de ahí la importancia que radica en el principio básico en la legislación de prevención de riesgos laborales constituye la protección de la salud y seguridad en los trabajadores y la eliminación de dichos factores que degradan esta protección dentro del ámbito laboral en la que incluye cualquier tipo de riesgo. (Moriano León et al., 2019).

En las organizaciones sanitarias, las indagaciones manifiestan que los obreros están propensos a factores psicosociales concretos como rigidez, síntomas depresivos, disminución del desempeño, trastornos a nivel digestivo, muscular y cardiovascular, ausencia laboral y muerte por exceso de trabajo, que pueden provocar agobio y condiciones derivadas como el síndrome del quemado, persecución laboral, alteraciones a nivel psíquico y físico tanto a nivel cardiovascular y osteomuscular. (Ramírez Rueda & Aroca Posso, 2015)

Clasificación de los factores de riesgos psicosociales

El Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) determina que la clasificación de los riesgos psicosociales puede ser muy compleja debido a distintos modelos y teorías sin embargo la detalla como el contenido de la labor, la carga y ritmo, el lapso empleado, además; la intervención y vigilancia, la cultura para la organización, la forma en la que se relacionan las personas, el rol, el mejoramiento personal y la relación entre casa y trabajo. (Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales, 2015)

Modelo y Teoría

La vigencia de la teoría sobre los riesgos psicosociales está enfocada en diferentes dimensiones y su enfoque es necesario para entender y analizar los riesgos (Erwandi, Lestari, Djunaidi, & El-Matury, 2021).

Tabla 1*Teoría del Riesgo Psicosocial*

Teorías	Significado
Teoría de acción	Hace referencia a los sentimientos, emociones y deseos, por lo tanto, este es usado para ver los estados de un proceso en el que un individuo conscientemente toma para alcanzar los objetivos personales o el objetivo impuesto como trabajador.
Teoría del sistema social y técnica	Las altas tecnologías implementadas son para mejorar en si la compañía, pero no busca el bienestar de los trabajadores, por lo que; su implementación debería abordar herramientas o técnicas para mejorar la calidad del trabajador como sus habilidades, actitudes, y valores.
Teoría de la vitamina de Peter Warr	Recomienda que para la buena salud del trabajador se deberá mantener un bienestar afectivo, de competencia, de autonomía, de aspiraciones y una función integral.
Teoría ambiente-persona	Establece las bases para un mejor bienestar de salud mental entre el ambiente de trabajo y el trabajador en la que incluye la percepción y lo que lo acompaña a su alrededor. Las dimensiones incluyen a la persona-trabajo, persona - organización, persona - grupo y persona - supervisión. Los requerimientos se basan en conocimiento, talentos, habilidades y características del trabajador.
Teoría demanda de trabajo	Determina el esfuerzo que debe realizar un trabajador.

Nota. La tabla muestra las diferentes teorías de riesgo psicosocial.

Fuente: Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & El-Matury, H. (2021).

Riesgo psicosocial por industria

Según Queensland los factores de riesgo psicosocial los clasifica de acuerdo al tipo de industria en las que incluye una lista de los mismos dentro del área de manufactura, agricultura, transporte, construcción, venta minorista y mayorista y atención médica y asistencia social (Thrive at work, 2019) de los cuales nos vamos a enfocar en el área de salud.

Tabla 2

Factores y Riesgos Psicosociales en Área De Salud

1. Elección limitada de turnos u horas trabajadas.
2. Control generalmente limitado sobre la interacción y comunicación con los usuarios internos o externos.
3. Necesidad de brindar servicios a pesar del comportamiento desafiante de los usuarios.
4. Las listas de trabajo por turnos pueden inhibir el control de un trabajador durante las horas que trabajan y tiempos de descanso.
5. Alta demanda emocional (por ejemplo, usuarios tranquilos y educados o un usuario enojado.)
6. Exposición o agresión al usuario o familia.
7. Cambio impredecible de turnos.
8. Implicación emocional (por ejemplo, toma de decisiones en un niño complejo protección y asuntos legales)
9. Probable exposición a eventos perturbadores o traumáticos.
10. limitar el nivel de apoyo individual y proporcionar, particularmente para los miembros más nuevos.
11. Puede haber conflicto entre querer proporcionar atención adicional a un paciente y encuentro estándares establecidos a través del sistema de salud (p. ej. agendamiento de citas).
12. Confusión de roles a través de diferentes tipos de disciplinas en el campo de salud.
13. En el sector público la recompensa y reconocimiento de los sistemas no siempre son reconocidos en público.
14. Los trabajadores comunitarios pueden enfrentar un cambio continuo en su trabajo debido al trabajo a través de múltiples diferentes entornos y sitios.
15. Cambios en los equipos o traslados a otras áreas.
16. Cambios en la financiación y reestructuraciones.
17. Falta de equidad en la asignación de turnos para trabajadores.

-
18. Las relaciones pueden involucrar conflictos no resueltos.
-
19. A menudo ritmo de trabajo rápido debido a la falta de recursos.
-
20. Seguir la restricción del usuario, requisitos y los protocolos pueden conducir a demanda emocional y física.
-
21. Mucho personal trabajando con un supervisor o compañero de apoyo disponible (p. ej. visita domiciliaria y comunitaria).
-
22. Algunos gerentes pueden supervisar un gran número de empleados, que pueden
-

Nota: La tabla muestra los diferentes factores y riesgos psicosociales que más influyen en el espacio de la salud.

Fuente: Thrive at work. Psychosocial risks (11 de Mayo de 2019).

Síndrome de Burnout

La OMS a partir del 1 de enero del 2022 reconocerá como enfermedad dentro del CIE-11 al síndrome de Burnout (Medicosypacientes.com, 2019).

Es reconocido como fenómeno ocupacional y se lo puntualiza como consecuencia del estrés crónico que se genera en el área de trabajo el mismo que no se ha podido controlar, esta gira en torno a disminución del ánimo; aumento de la obligación a nivel mental en el trabajo, negatividad relacionada con la actividad laboral; y descenso de la energía para laborar. (World Health Organization [WHO], 2019)

El burnout hace referencia a un ambiente de estrés crónico en el área laboral con vínculos negativos que ocasiona dificultad al momento de realizar sus labores y relacionar entre ellos (Talavera Velasco et al., 2018).

El personal de salud está altamente expuestos a elementos que producen estrés en el área laboral relacionado con el síndrome del quemado, el cual puede interferir en la manera en que realiza sus actividades se ha observado particularmente en el primer nivel de atención (Lauracio, C. & Lauracio, T. 2020)

En un estudio que comparó las incidencias de agotamiento entre médicos estadounidenses y una muestra de control de la población, observaron una incidencia de síntomas de agotamiento del 37,9% en los médicos en comparación con el 27,8% en la población de control ($p < 0,001$). Medicina familiar, la medicina interna general y la medicina de emergencia, parecen correr el mayor riesgo. (De Hert, 2020)

Un estudio realizado en el 2016 de una revisión sistemática a 410 artículos de los 8 se referían al personal de salud concluye de los artículos encontrados, el 57,2% (4) trata exclusivamente del síndrome de Burnout relacionado con algunos profesionales de la salud clase. El 42,8% restante (3) se ocupa de este síndrome asociado con otro factor emocional. (Amorim Almeida et al.,2016)

En otro estudio realizado en la región sur de Brasil en un hospital general filantrópico, el síndrome de Burnout fue del 20,9% y su magnitud estaba vinculada a la baja vigilancia en el trabajo, elevada demanda, falta de apoyo disminución de la percepción en el tipo de vida física, psíquica, forma de relacionarse con el medio ambiente y la sociedad en las enfermeras. (Vidotti et al., 2019).

Evaluación de factores de riesgo psicosocial

El año 2017 en el Ecuador, se presentó la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” la cual permite realizar un programa preventivo para riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que tengan más de 10 trabajadores, se aplicó un cuestionario que consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones, las elecciones de contestación se expresaron en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada elección de contestación se le asignó un puntaje que va de 1 a 4, cuyos resultados se interpretarán como nivel de riesgo Bajo, Medio y Alto.

Tabla 3

Dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Numero de ítems en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1,2,3,4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33,34
Otros puntos importantes	24	35 al 58
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	4	35,38,53,56

Otros puntos importantes: acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: acoso sexual	2	43,48
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	5	36,45,51,55 y 57
Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	2	40,47
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)	2	46,49
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	5	37,39,42,52,54
Otros puntos importantes: Salud auto-percibida	2	44,58

Nota. La tabla muestra las dimensiones del riesgo

Fuente: Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018).

Tabla 4

Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto-percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. La tabla muestra el equivalente del riesgo bajo, medio y alto para evaluar riesgos psicosociales en sus respectivas dimensiones.

Fuente: Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018).

Tabla 5*Niveles de Riesgo*

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	Los niveles de peligro son intolerables que pueden producir quebrantos en la salud e inclusive afectar la integridad física de manera inmediata. Para prevenir estos sucesos se debe aplicar medidas de seguridad continuamente y conforme a la demanda específica para evitar su prevalencia e incidencia.
Medio	117 a 174	Afecta la seguridad y salud en mediano plazo, causando efectos perjudiciales para la salud, e integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de no prevenir con medidas de seguridad de manera continua y acorde a la demanda, los impactos pueden generarse aumento de su prevalencia e incidencia.
Bajo	175 a 232	A corto plazo no genera efectos perjudiciales a la salud, ya que estos sucesos pueden prevenirse mediante monitoreo periódico de la prevalencia e incidencia de un proceso patológico y se presente un síndrome de carácter ocupacional, ya que; las acciones están directamente relacionadas a que el nivel se mantenga.

Nota. La tabla muestra el puntaje y descripción del nivel de riesgo para la evaluación de riesgos psicosociales.

Fuente: Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018).

METODOLOGÍA

La investigación fue presentada mediante un tipo de estudio no experimental debido a que no existe manipulación de las variables y de tipo analítico y transversal por que se recopiló la información en un tiempo establecido y se empleó el método deductivo.

El tipo de enfoque fue cuali-cuantitativo

La Población fue de 116 personas que laboran en el área de la salud del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe de los cuales 34 son médicos residentes, 28 médicos tratantes, 54 licenciadas en enfermería, se intentó aplicar el cuestionario al total de la población, pero solo 90 personas accedieron a participar en el estudio.

El instrumento aplicado fue el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2018), el cual permite identificar el nivel de riesgo al que se expone el personal, este consta de 58 ítems apilados en 8 dimensiones de estudio que se muestran en la (tabla 4). La respuesta está en opciones mediante la escala Likert. (Figura2). Cada dimensión consta de un total de ítems asignados (tabla 3).

Se debe realizar una suma y con ello se obtiene el resultado, lo cual nos permitirá obtener el equivalente del riesgo bajo, medio y alto para evaluar riesgos psicosociales en sus respectivas dimensiones (tabla 4) y para dar a conocer los resultados se utilizó la Figura 1.

Figura 1

Interpretación de resultados
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
RIESGO MEDIO: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud,

afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia

Fuente: Ministerio de Trabajo Ecuador (2018)

Figura 2

Escala de Likert

1	En desacuerdo
2	Poco de acuerdo
3	Parcialmente de acuerdo
1	Completamente de acuerdo

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

RESULTADOS

Datos sociodemográficos

En el instrumento aplicado a 90 servidores públicos de la salud entre ellos médicos y enfermeras que laboran en el Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe.

Tabla 6

Interpretación de resultados características sociodemográficas

Genero del trabajador	masculino		femenino		total
	n	%	n	%	
	29	32%	61	68%	90
Nivel de instrucción	masculino		femenino		total
	n	%	n	%	
Ninguno	0	0%	0	0%	0
Educación básica	0	0%	0	0%	0
Educación media	0	0%	0	0%	0
Bachillerato	0	0%	0	0%	0
Técnico / Tecnológico	0	0%	0	0%	0
Tercer nivel	15	17%	56	62%	71
Cuarto nivel	14	16%	5	5%	19
Edad	masculino		femenino		Total
	n	%	n	%	
16-24 años	0	0%	2	2%	2
25-34 años	9	10%	30	34%	39
35-43 años	18	20%	20	22%	38
44-52 años	1	1%	9	10%	10

igual o superior a 53	1	1%	0	0%	1
	masculino		femenino		Total
Antigüedad, años de experiencia	n	%	n	%	
0 - 2 años	2	2%	14	16%	16
3-10 años	22	24%	35	39%	57
11-20 años	5	6%	12	13%	17
igual o superior	0	0%	0	0%	0
	masculino		femenino		Total
Auto identificación étnica	n	%	n	%	
indígena	3	3%	13	15%	16
mestizo	26	29%	48	53%	74
montubio	0	0%	0	0%	0
afro ecuatoriano	0	0%	0	0%	0
blanco	0	0%	0	0%	0
otros	0	0%	0	0%	0

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

Los resultados derivados en cuanto a los rasgos sociodemográficos de la población se evidencian que el género femenino prevalece con un 68% (n=61), en relación al género masculino que corresponde al 32% (n=29). Según el nivel de educación el 79% (n=71) tiene una instrucción de tercer nivel entre ellos médicos residentes y enfermeras y el 21% (n=19) cuarto. Cabe recalcar que se indica una mayor predominancia del género femenino en el tercer nivel con un 62% (n=56) y el género masculino representa al cuarto nivel con un 16% (n=14).

En cuanto a la edad tenemos que el 2% (n=2) está en una edad de 16 a 24 años, el 34% (n=39) de la población se encuentra entre un rango de 25 a 34 años, el 42% (n=38) su edad esta entre 35 a 43 años, mientras que el 11% (n=10) tiene una edad de 44 a 52 años y el 1% (n=1) mayor a 52 años. Indicando que el género femenino está conformado por la población

más joven de la institución (25 a 34 años) con 34% (n=30). Por el contrario, el género masculino se concentra en un rango de entre 35-43 años con un porcentaje de 20% (n=18).

Asimismo, aunque la mayor parte del personal de salud cuenta con una experiencia de 3 a 10 años en esta profesión representa un 63% (n=57), el 19% (n=17) tiene un rango de antigüedad de 11 a 20 años, y tan solo el 18% (n=16) tiene una experiencia de 0 a 2 años, destacando las mujeres con 68% (n=61) y los hombres con un 32% (n=29) en todos los rangos de años de experiencia. Por otro lado, en relación al grupo étnico tenemos que el 74 % (n=74) es mestizo y el 18 % (n=16) corresponde a la nacionalidad indígena.

Tabla 7

Resultado por Dimensión de la Evaluación de Riesgo Psicosocial

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	78%	22%	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	88%	12%	0%
Dimensión 3. Liderazgo	94%	6%	0%
Dimensión 4. Margen de acción y control	87%	13%	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	100%	0%	0%
Dimensión 6. Recuperación	72%	28%	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	77%	19%	4%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	86%	14%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	84%	16%	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	52%	46%	2%

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	52%	48%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	86%	14%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	48%	50%	2%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	51%	48%	1%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	82%	18%	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	62%	38%	0%

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

Sobre las dimensiones que se consideran de alto riesgo tenemos que el 4% considera de alto riesgo la dimensión soporte y apoyo seguida del 2% condiciones del trabajo y acoso laboral, mientras que el 1% corresponde a doble presencia (laboral – familiar) a los cuales se debe tener en cuenta que en un mediano plazo puede ocasionar riesgos para la salud.

Dentro de las dimensiones de riesgos bajo destacan organización del trabajo, acoso sexual, adicción al trabajo, estabilidad laboral y emocional estabilidad laboral y emocional, liderazgo, margen de acción y control, desarrollo de competencias, carga y ritmo estos son de bajo riesgo para la salud.

Los encuestados señalan que las condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), recuperación, salud auto percibida, se encuentran entre los riesgos medios, además existe un grupo minoritario que considera como riesgo alto y que podría repercutir sobre la salud a corto plazo son la dimensión soporte y apoyo, condiciones de trabajo.

Figura 3

Resultado global de la evaluación de riesgo

Resultado global de la evaluación de riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	90%	10%	0%

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

Se puede apreciar como resultados generales que ninguna persona encuestada presenta nivel alto de riesgo psicosocial, el 10% de la población se encuentran en riesgo medio, por lo tanto, el 90 % de las personas encuestadas presentan bajo riesgo lo cual no produce consecuencias en la salud.

Tabla 8

Resultado de las Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial de alto riesgo en el Género Femenino

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	0%
Dimensión 3. Liderazgo	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	0%
Dimensión 6. recuperación	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	2%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	0%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	3%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	0%

Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	3%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	2%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	0%

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

Sobre las características que se consideran de alto riesgo en el género femenino tenemos que el 3% considera de alto riesgo la dimensión condiciones del trabajo y acoso laboral, 2% soporte y apoyo y doble presencia (laboral – familiar) los que pueden ser perjudiciales para la salud.

Tabla 9:

Resultado de las Dimensiones de la Evaluación de Riesgo Psicosocial de alto riesgo en el Género Masculino.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	0%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	0%
Dimensión 3. Liderazgo	0%
Dimensión 4. margen de acción y control	0%
Dimensión 5. Organización del trabajo	0%
Dimensión 6. recuperación	0%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	10%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	0%

Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	0%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	0%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	0%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	0%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	0%

Elaborado por: Mayra Alejandra Romero Feijóo

Sobre los aspectos que se consideran de alto riesgo en el género masculino tenemos que el 10% considera de alto riesgo la dimensión soporte y apoyo la misma que puede ocasionar alguna alteración a nivel físico o mental del trabajador.

DISCUSIÓN

El presente artículo que trata sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el personal médico y de enfermería del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe, mediante el uso del cuestionario de la evaluación de los riesgo psicosociales del Ministerio de Trabajo, en el cual participaron 90 trabajadores de la salud entre ellos médicos y enfermeras, obteniendo como resultado final un 90% de riesgo bajo, un 10% de riesgo medio y 0% como riesgo alto de enfrentarse a situaciones que ocasionen problemas psicosociales.

Una vez obtenidos los datos se puede realizar una comparación con un estudio realizado por (Ortega Aldás & Villarroel Vargas, 2020) denominado Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria, realizado en 12 centros de salud del Distrito de Salud 18D02 del cantón Ambato en el año 2020. Donde participaron 84 médicos de Atención Primara, utilizando el cuestionario para la Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Mediante el análisis de resultados 0 trabajadores (0%) indicaron el desenvolvimiento de capacidades con un riesgo alto, 21 trabajadores (25%) la estimaron con un riesgo medio, y 63 profesionales (75%) lo estiman como riesgo bajo.

Podemos observar que en los estudios citados existe una correlación en cuanto a los resultados obtenidos debido a que existe un riesgo medio y bajo en torno a los factores de riesgo psicosocial presentes en el área de la salud, que pueden repercutir en la salud mental trabajadores.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial a los que se expone el personal de salud es el inadecuado apoyo social entre el personal, relaciones interpersonales de poca calidad, condiciones del trabajo poco favorables, acoso laboral, doble presencia (laboral – familiar) a los que se debería de poner mucha atención por cuanto en un mediano plazo podrían convertirse en riesgos perjudiciales para la salud.

La evaluación de la calificación global de los factores de riesgo psicosocial en el personal de salud del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe se presentó con un 90% de riesgo bajo, un 10% de riesgo medio y 0% de riesgo alto.

Los factores de riesgo psicosocial que más afectan al género masculino es el soporte y apoyo lo cual en un periodo largo de exposición puede ocasionar cansancio físico y mental, disminuyendo de esta manera la calidad de atención para los usuarios.

En el género femenino se considera de alto riesgo el acoso laboral esto puede estar ocasionado por compañeros de trabajo o por sus jefes, en cuanto a las condiciones de trabajo por la falta de infraestructura no se cuenta con un escenario que sea factible para llevar a cabo las actividades laborales.

REFERENCIAS

- Aldrete, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 32-36.
- Amorim Almeida, L., De Souza Medeiros, I. D., Gonçalves de Barros, A., Filgueira Martins, C. C., & Pereira Santos, V. E. (2016). Fatores geradores da Síndrome de Burnout em profissionais. *Revista online de pesquisa*, 4623-4628.
- Bonilla, L & Gafaro, A. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2), 48-16.
- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Dovepress journal*, 13, 171-183.
- Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., y El-Matury, H. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 1-20.
- Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones.
- Fernandez García, R., y elibro.net. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente, Alicante: Club Universitario, 2013.
- Fontes Lunes, R., ed. «Seguridad y Salud en el trabajo en América Latina y El Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política.», 2002.
- Gil-Monte, P.R. (2013). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo(burnout) en docentes. En V. Mellado, L.J. Blanco, A.B. Borrachero y J.A. Cárdenas (Eds.), *Las Emociones en la Enseñanza y el Aprendizaje de las Ciencias Experimentales y las Matemáticas* (pp.19-41). Badajoz, España: DEPROFE
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* 2, 543-554
- Medicosypacientes.com. (28 de Mayo de 2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*. Obtenido de

<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Ministerio del Trabajo Ecuador. (2018). *DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito.

Moriano León, J. A., Topa Catisano, G., y García Ael, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Saenz y Torre.

Ramírez, J., & Aroca, Y. (2015). Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud. *Revisión Documental) Universidad Cooperativa de Colombia Bucaramanga-Colombia*.

Servicio Nacional de la Discapacidad.(2017, 10 de octubre). Día Mundial de la Salud Mental 2017: “La salud mental en el lugar de trabajo”

Talavera-Velasco, Beatriz, Lourdes Luceño-Moreno, Jesús Martín-García, y Yolanda García-Albuerne. «Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables Associated With Mental Health in Police Officers». *Frontiers in Psychology* 9 (2018): 1478. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>.

Thrive at work, ed. «Industry Specific Psychosocial Hazards and Factors», 2019, 5.

Valdiviezo, C, R Rodriguez, F Parrales, L Ibarra, M Carvajal, M Tripul, K Sarmiento, y M Laines. «Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en personal que labora en una central de llamadas de emergencia, Ecuador-2018.», 2018. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_1_2019/9_identificacion_evaluacion_factores.pdf.

Vidotti, V., Trevisan Martins, J., Quina Galdino, M., Perfeito Ribeiro, R., y Do Carmo Cruz Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *SciELO Enfermería Global*, 344-354. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.