



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TÍTULO DEL TEMA

FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA LIBERTAD 2022-2023”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIA EN ENFERMERÍA

AUTOR

PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY

TUTOR

Dr. JUAN OSWALDO MONSERRATE CERVANTES, Ph.D.

PERIODO ACADÉMICO

2022-2

TRIBUNAL DE GRADO



Lic. Milton González Santos, Mgt
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA
SALUD**



Lic. Nancy Domínguez Rodríguez, MSc.
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA**



Lic. Elena Pérez Pons, MSc
DOCENTE DE ÁREA

**JUAN
OSWALDO
MONSERRATE
CERVANTES** Firmado digitalmente
por JUAN OSWALDO
MONSERRATE
CERVANTES
Fecha: 2023.02.09
20:40:27 -05'00'

Dr. Juan Oswaldo Monserrate Cervantes, PhD
DOCENTE TUTOR



Abg. Luis Castro Martínez, Mgs.
SECRETARIO GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

La Libertad, 7 de febrero 2023

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación: FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA LIBERTAD 2022-2023. Elaborado por el Srta. PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY, estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA. FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES Y DE LA SALUD perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del Título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente:

**JUAN
OSWALDO
MONSERRATE
CERVANTES**

Firmado digitalmente
por JUAN OSWALDO
MONSERRATE
CERVANTES
Fecha: 2023.02.09
20:41:07 -05'00'

Dr. Juan Oswaldo Monserrate Cervantes, Ph.D.
DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación primeramente a Dios, por ser mi fuerza, voluntad y darme salud en todo el transcurso de mi vida personal y profesional, por permitirme llegar hasta este momento tan esperado en mi formación académica.

A mis queridos padres, que son mi pilar fundamental en la vida y quienes estuvieron en los momentos más difíciles e importantes de todo este progreso, por no dejarme rendirme cuando ya no quise seguir más, y demostrarme que las adversidades por más difíciles que sean se pueden superar con apoyo y mucho esfuerzo.

Panchana Tigrero Tayri Lily

AGRADECIMIENTOS

Al culminar este trabajo de investigación tan arduo y complejo como el desarrollo de una tesis de carrera es inevitable sentir emociones como felicidad y tristeza al concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que se ha realizado. No obstante, el análisis objetivo demuestra inmediatamente que la magnitud de este aporte no se hubiese logrado sin la participación de personas que han facilitado este progreso en la investigación. Por ello, es para mí un verdadero honor utilizar este espacio para ser justa y consecuente con aquellas personas y agradecerles.


Debo agradecer principalmente al Dr. Juan Monserrate Cervantes por aceptar ser mi tutor de tesis y bajo su guía, apoyo y confianza tener un trabajo de investigación impecable. También me es indiscutible pasar por alto agradecerle al resto de mis docentes quienes en todos los semestres me aportaron de conocimientos y aptitudes que me hicieron mejorar como persona y profesionalmente, y es un placer haberlos conocido.

Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento a mis padres y hermanos, quienes me apoyaron en el transcurso de mi ciclo de vida académico, y no han dejado que me rinda por esto y por muchas cosas más, muchas gracias por guiarme y apoyarme.

Panchana Tigrero Tayri Lily

DECLARACIÓN

Yo, Tayri Lily Panchana Tigreiro, declaro bajo juramento que este trabajo de investigación está elaborado bajo mi responsabilidad, y que no ha sido previamente presentada para ningún grado de calificación, el cual se ha consultado las referencias bibliográficas que he incluido en esta investigación.



Panchana Tigreiro Tayri Lily

C.I. 0928164995

INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
DECLARACIÓN	V
INDICE GENERAL	VI
INDICE DE TABLAS	VIII
INDICE DE GRAFICOS	IX
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1 El Problema	2
1.1 Planteamiento de problema	2
1.2 Formulación del problema	5
2 OBJETIVOS	5
1.3 Objetivo General	5
1.4 Objetivos Específicos	5
3 JUSTIFICACIÓN	5
CAPÍTULO II	6
2 MARCO TEÓRICO	7
2.1 Fundamentación referencial	7
2.2 Fundamentación Teórica	9
2.3 Fundamentación de Enfermería	15
2.4 Fundamentación Legal	16
2.5 Formulación de Hipótesis	17
2.6 Identificación y clasificación de variables	17
2.7 Operacionalización de Variables	19
CAPÍTULO III	21
3 DISEÑO METODOLÓGICO	21
3.1 Tipo de Investigación	21
3.2 Métodos de investigación	21
3.3 Población y muestra	21
3.4 Técnica de recolección de datos	22
3.5 Instrumento de recolección de datos	22

3.6	Aspectos éticos.....	22
CAPÍTULO IV		23
4	Presentación De Resultados	23
4.1	Análisis y presentación de resultados	23
4.2	Comprobación de hipótesis.....	27
5	Conclusiones.....	28
6	Recomendaciones	30
7	Referencias bibliográficas.....	31
8	ANEXOS	37

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trastornos Musculoesqueléticos	15
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variable Independiente	20
Tabla 3 Matriz de Operacionalización de Variable Dependiente	21

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Factores psicosociales y ergonómicos	24
Gráfico 2 Causas.....	25
Gráfico 3 Se conciliar el sueño	48
Gráfico 4 Causas más frecuentes de dolores de cabeza.....	48
Gráfico 5 Frecuencia del cansancio extremo o agotamiento.	49
Gráfico 6 Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	49
Gráfico 7 Organización de las actividades asignadas a los licenciados de enfermería son causantes de estrés.....	50
Gráfico 8 Ambiente laboral.....	50
Gráfico 9 Disponibilidad de tiempo para relajarse	51
Gráfico 10 Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades	51
Gráfico 11 Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	52

RESUMEN

Los factores psicosociales y ergonómicos son aquellas condiciones que afectan física y mentalmente al personal de salud de área de enfermería, las cuales provocan un número de condiciones agregadas a estos que pueden ser de gravedad con el tiempo, en los cuales se destacan el estrés, cansancio, agotamiento, síndrome de burnout, sobrecarga laboral, organización del equipo de trabajo, movimientos repetitivos, carga laboral y discomfort térmico. Este trabajo de investigación busca determinar los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos que influyen en la labor del personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad Rafael Serrano López. La metodología correspondiente es un estudio cuantitativo, no experimental, transversal. La muestra fue establecida por 16 profesionales de salud del área de enfermería del hospital ya mencionado. Los datos conseguidos nos permitieron establecer los factores psicosociales y ergonómicos que más se presentan en el personal de enfermería con un 90% predominante psicológicos, mientras que los factores ergonómicos con 95%, Así mismo se demuestra la hipótesis planteada comprobando que estos factores psicosociales y ergonómicos si influyen en las actividades diarias del personal de enfermería.

Palabras clave: ergonómicos; físico; mental; psicosociales; sobrecarga laboral.

ABSTRACT

The psychosocial and ergonomic factors are those conditions that physically and mentally affect the health personnel of the nursing area, which cause a number of conditions added to these that can be serious over time, in which stress, fatigue stand out. , exhaustion, burnout syndrome, work overload, organization of the work team, repetitive movements, workload and thermal discomfort. This research work seeks to determine the psychosocial and ergonomic risk factors that influence the work of nursing staff at the La Libertad Rafael Serrano López Basic Hospital. The corresponding methodology is a quantitative, non-experimental, cross-sectional study. The sample was established by 16 health professionals from the nursing area of the aforementioned hospital. The data obtained allowed us to establish the psychosocial and ergonomic factors that are most present in nursing staff with 90% predominantly psychological, while ergonomic factors with 95%. Likewise, the proposed hypothesis is demonstrated, verifying that these psychosocial and ergonomic factors if they influence the daily activities of nursing staff.

Keywords: ergonomic; physical; mental; psychosocial; work overload.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha observado que los empleados son afectados por los factores psicosociales y ergonómicos que se presentan en el ámbito laboral, y a su vez se transforman en indicadores potenciales de padecer enfermedades vinculadas al mismo, dentro de la institución de salud. De esta manera, los factores psicosociales son aquellas situaciones que se presentan laboralmente y que están directamente vinculadas con la organización, la carga laboral, estrés y las realizaciones de tareas que tienen la capacidad de impactar el bienestar del personal. No obstante, los factores ergonómicos corresponden a trastornos musculoesqueléticos que se producen en el trabajador tales como posturas forzadas, movimientos repetitivos y aplicación continua de fuerzas que se realizan en el trabajo.

El personal de enfermería debido a su profesión, tienen una demanda mental y física excesiva lo que los hace propensos a padecer los derivados de los factores antes mencionados, y alterar su rendimiento en las actividades diarias que estos realizan. Se toma en cuenta que estos padecimientos son frecuentes y su causa tiene un alto índice que ha afectado a un gran porcentaje de profesionales de enfermería. Se utilizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal con una muestra de 16 personal el cual se conforma por el personal del área de enfermería, a través de encuestas y cuestionarios prediseñadas que nos permitió estudiar las variables entre los factores psicosociales y ergonómicos. Mediante cada capítulo del mismo se detalla la problemática, objetivos, fundamentos, resultados obtenidos, análisis, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1 El Problema

1.1 Planteamiento de problema

Los factores psicosociales y ergonómicos están enlazados en más de la media de los trabajadores de la salud, en los que se ven afectados por la protección psicosocial y servicios sanitarios que son para proteger su integridad en el ambiente laboral, dando así a conocer los problemas que se presentan diariamente, por el cual no pueden tener un mejor desempeño laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico (OMS, 2017). Lo cual da paso a lo dispuesto por la Asamblea Mundial de la Salud que dice una acción de los servicios sanitarios para proteger o restablecer en su integridad la influencia beneficiosa del medio sobre la salud y sobre el funcionamiento de los servicios sanitarios (Asamblea Mundial de la Salud, n.d.)

Dentro de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) se trató de un tema principal del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es "Estrés laboral: un reto colectivo para todos.", ya que, en el informe se recalca que no hay datos específicos utilizables sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo. No obstante, estudios realizados en las Américas y otras regiones muestran que es un problema elocuente. Acorde con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud ejecutada en 2012 en América Central, se halló que el 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo. (OPS, 2019)

Asimismo, la OPS, Aproximadamente el 65,0 % de la población de la región de las Américas forma parte de la fuerza laboral y el trabajador promedio pasa alrededor de dos tercios de su vida en el trabajo. En Brasil, un estudio evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales el cual resultó que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están vinculados con enfermedades mentales.

Perú, Dentro de los factores psicosociales y ergonómicos Perú tienen una Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, el cual reconoce la existencia de agentes psicosociales como una parte significativa de los riesgos en las entidades laborales, se ha mencionado que dentro de este existe un factor que llama la atención porque incluye riesgos físico, químico, biológico y ergonómico. (Empleo, 2014)

Colombia, Este tema se aborda dentro de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador”, por lo cual se desarrolló un programa Es 3 bajo 0 el cual se basa en ampliar la comprensión del concepto de estrés y su funcionalidad como proceso de adaptación, además de potenciar las habilidades de reconocimiento y manejo del mismo en el diario vivir.(Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos, 2018)

Chile, Los factores de riesgo ergonómico en el personal de atención hospitalaria en Chile corresponden a una problemática presente en donde se identifican factores de riesgo de índole física y mental. El cual en base a un estudio laboral 2011 que se realizó se pudo analizar que existe un 18,6% en organizaciones con trabajadores expuestos a posturas incómodas, 14,2% en movimientos repetitivos, 23,7% con exposición a turnos y un 10,7% con exposición a ruido en el ambiente físico, perjudicaba su trabajo. (Paz et al., 2016)

Dentro del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), expone que los factores de riesgo laboral, su estado de desarrollo físico, psicosocial, emocional, el nivel de educación, la competencia profesional y experiencia laboral, os cuales incrementan las enfermedades profesionales a corto y mediano plazo. Por lo tanto, se suma el desconocimiento de sus responsabilidades, derechos y obligaciones dentro del campo de salud, lo cual aumenta la incidencia de sufrir incidentes, lesiones e incapacidades laborales. (Ministerio de Salud Pública, 2019)

La carga de morbilidad está vinculada con riesgos ocupacionales como el ruido, los agentes carcinogénicos, las partículas transportadas por el aire, y los riesgos ergonómicos, que son capaces de producir enfermedades crónicas, tales como: la dorsalgia (37,0%); la hipoacusia (16,0%); la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13,0%); el asma ocupacional (11,0%); cáncer de pulmón (9,0%); leucemia (2,0%); y, depresión (8,0%). Adicionalmente, ocurren accidentes de trabajo (8,0%) (74). (Ministerio de Salud Pública, 2021). En Ecuador dentro del instituto Ecuatoriano de Seguridad social (IESS), en la resolución N° C.D.553 considera que el Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) es la entidad que dictamina el grado y tipo de incapacidad proveniente de los siniestros laborales ocurridos al trabajador y la determinación de la responsabilidad patronal al empleador. (Instituto ecuatoriano de seguridad social, 1998)

En el año 2016, realizó un estudio sobre Síndrome de Burnout en una muestra de 2.404 profesionales de la salud en las 24 provincias del Ecuador en los profesionales de salud. La prevalencia de SB fue de 36,4 %, en relación a sus dimensiones se identificó elevado agotamiento emocional (17,6%), elevada despersonalización (13,6%) y una baja realización personal (18,2%). (Luna Delgado, 2020)

Dentro de los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, encontramos el SGRT

el cual protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por lo tanto, se cuenta con una tasa de aportaciones para el año 2021 del SGRT. (INEC, 2021)

En el hospital básico La Libertad Dr. Rafael Serrano López, existe un índice de probabilidad de estrés laboral por el exceso de trabajo y poco personal de salud, es por eso que el presente trabajo investigativo busca considerar la salud mental y física como parte esencial de los trabajadores y brindar los debidos cuidados humanitarios, considerando que toda persona es un ser biopsicosocial.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores psicosociales y ergonómicos en los profesionales de enfermería al laborar en el campo de práctica o área hospitalaria?

2 OBJETIVOS

1.3 Objetivo General

Determinar los factores de riesgo psicosociales y ergonómicos que influyen en la labor del personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad Rafael Serrano López durante mayo del 2022 a febrero del 2023

1.4 Objetivos Específicos

1. Especificar los factores psicosociales y ergonómicos que mas se presenten en el ámbito laboral del área de enfermería del Hospital Básico La Libertad Rafael Serrano López.
2. Establecer las causas asociadas a los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos que predominan en el personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad Rafael Serrano López.

3 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad los profesionales de salud de enfermería se encuentran expuestos a factores psicosociales y ergonómicos en sus labores diarios, por lo cual es de importancia este proyecto para dar a conocer estas variables que afectan principalmente, dentro del Hospital Básico Dr. Rafael Serrano López, en dónde se destacan las mismas, y afectan el desempeño laboral. Se trata de hacer hincapié a esta problemática para poder llegar a un entendimiento de cuáles son los determinantes que hacen que los profesionales de enfermería no rindan con excelencia sus labores.

Identificando cuáles son los factores a los que el personal de enfermería se encuentra expuestos, podemos desarrollar un sistema de apoyo que vaya encaminado a mejorar el rendimiento del personal en el desarrollo de cada una de sus actividades de cuidado directo al paciente y tener un ambiente laboral favorable.

Cómo futuro profesional de enfermería he observado que estas variables de mi proyecto destacan en todo el personal de enfermería de este hospital, el cual no existe una guía que puedan seguir o conocer para estar preparados y evitar tener alguna complicación física o mental. Este proyecto ayudará a futuras investigaciones dentro del campo psicosocial y ergonómicos que pasan los profesionales de salud más que todo enfermería que pasa diariamente al cuidado directo para los pacientes.

Una vez realizada la investigación sobre los factores explícitos que afectan al personal de enfermería e identificados cada uno de ellos, tendremos la base necesaria para desarrollar una guía usada a futuro tanto por el personal que labora en la unidad como para futuras investigaciones que vayan encaminadas al estudio del campo psicosocial y ergonómico.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación referencial

En México, Universidad Autónoma de Baja California (2019), destaca que los factores psicosociales se deben identificar, prevenir e intervenir para no crear estrés laboral, fatiga laboral, patologías mentales y fisiológicas que se puedan llegar a manifestar en el entorno laboral y con esto permitir que se defina mejor los procesos y adaptación de medidas preventivas para satisfacer la calidad de atención. En el entorno de trabajo saludable, se ajusta a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”. Es decir, el enfoque dentro del ámbito laboral se basa en seguridad ocupacional, que se consideran los riesgos físicos, químicos, ergonómicos y biológicos, en donde se incluye el estilo de vida y como este tienen un vínculo con la sociedad y todo efecto sobre la salud de los mismos (Luque López, 2019). La salud ocupacional y seguridad industrial conforman un binomio involucrado en la minimización de riesgos laborales, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo (Ruíz Vargas & Gallegos Torres, 2020).

Ministerio de Salud de Chile (2016), tiene altos desafíos en materia de salud ocupacional, ya que se ha enfocado en regular lo relativo a los accidentes del trabajo y en aquellas enfermedades profesionales con un carácter más fisiológico, centrándose en las condiciones sanitarias, ambientales básicas o en el uso de implementos de seguridad. Según el Comité Mixto OIT/OMS, no presta atención a este tipo de problemas son en forma tardía, cuando se presentan signos y manifestaciones por lo cual se desarrolló un protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo donde se describen estos riesgos en el trabajo y las percusiones que tienen en el trabajador, tales en los que se destacan la salud física, cansancio, enfermedades cardiovasculares, tensión muscular, dificultad para dormir y como poder darle solución a este tipo de patologías que se

presentan. (Ministerio de Salud, 2016)

Colombia, diseñó un programa de Sociedad Colombiana de Ergonomía (SCE) (2020), el cual tiene como propósito principal el desarrollo científico y la aplicación idónea de la ergonomía en los diferentes sectores económicos y académicos que tratan de disminuir y prevenir el diagnóstico de desórdenes musculoesqueléticos que causan los movimientos repetitivos (Sociedad et al., 2020). Por lo tanto, su gran reto es mantener la cohesión de los profesionales en ergonomía interesados en ello, puesto que se requiere tener constancia, compromiso y mucho tiempo de trabajo en equipo, ya que se tiene entendido que mientras exista una buena organización de funciones se va a lograr cumplir con la misión.

Costa Rica, Consejo de Salud Ocupacional (CSO, 2019), los factores psicosociales son aquellos que se convierten en riesgos por no ser atendidos apropiadamente el que se ha tenido que afrontar con dedicación y unión de esfuerzos sectoriales e intersectoriales, en donde el personal de enfermería dentro del ámbito laboral es de vital significado, ya que la práctica de nuestras intervenciones muestra la disciplina de las acciones que realizamos, tomando en cuenta todos los sistemas, personales, interpersonales y sociales que inciden en una organización y que afectan de manera directa en la atención con el paciente. Se identifica que los factores más agravantes en el personal de enfermería son el estrés por sobrecarga, riesgos ergonómicos, discomfort con el equipo de trabajo, insuficiencia de insumos y la mala organización de funciones, en donde se pone una disposición para mejorar la comunicación con el equipo de trabajo y así poder tener una buena funcionalidad de sus tareas. (Ching Álvarez et al., 2022)

Quito, Universidad Privada Norbert Wiener (2018), realizó un estudio titulado “riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del centro de salud tipo C Nueva San Rafael

de Esmeralda”, el cual su objetivo es analizar los riesgos ergonómicos en enfermería. En donde se demostró que el 44% del personal de enfermería desarrolló dolor lumbar, también en cuello, muñecas y piernas. El 52% presentó molestias dentro del primer mes de trabajo. Y con tanta demanda de pacientes el 82% de empleadores están largas horas de pie y sentados, realizando pocas pausas activas, pues el 56% desconocen y quienes conocen solo lo aplican a veces y en un intervalo de 10 minutos. Es decir, que los riesgos que enfrentan el personal de enfermería son por mantener una misma posición, al levantar peso mayor a lo requerido, mobiliario inadecuado y también los movimientos repetitivos. (Escrura Terrel & Gaspar Capena, 2019)

Cuenca, Universidad César Vallejo (2021), planteo que el cuidado permanente, la atención directa al paciente, el uso de artefactos mecánicos, la permanencia de pie por largos periodos, la posición adoptada, son determinantes que afectan la ergonomía de los profesionales de enfermería, ya que, estas afecciones se relacionan directamente con la satisfacción laboral. La falta de satisfacción laboral provoca un sin número de afecciones entre ellas ausentismo y abandono laboral, negligencias, estrés, etc., los cuales afectan directamente en la calidad de atención a los usuarios. (Castro Pomaquiza & Díaz Espinoza, 2021). No obstante, la OIT calculo que “en el mundo cada año se reportan alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades profesionales, 2.2 millones de muertes a causa de accidentes y enfermedades laborales, 270 millones de accidentes de trabajo no mortales que determinan en un mínimo de 3 días de ausentismo laboral. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019)

2.2 Fundamentación Teórica

Factores psicosociales y ergonómicos

Los factores psicosociales son aquellas circunstancias que se encuentran presentes

en un ambiente laboral y que están estrechamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización varias tareas, y que tienen cabida para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (Consejería de Educación y Cultura. Secretaría Sectorial de Educación. Subdirección General de Personal. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, 2004)

Los riesgos ergonómicos es la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido o provocado por el tipo de intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo, también se habla de riesgos laborales y no laborales como: carga física, individual y sociocultural, el cual contribuye a causar enfermedades. (CENEA, 2022)

Estrés como factor psicosocial

Es un grupo de reacciones emocionales, fisiológicas cognitivas del comportamiento humano a ciertos aspectos negativos de la organización o del entorno al trabajo. La población en general experimenta estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Cuando la causa de estrés se alarga, sin solucionar de forma grata las circunstancias que afrontamos, puede dar lugar a patologías cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, trastornos musculoesqueléticos, dolor de espalda, trastornos menores de salud mental, entre otras. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

El estrés es uno de los principales problemas de salud en la actualidad, y los más afectados son los profesionales de enfermería por los labores que realizan diariamente, ya que son responsables de la atención directa de los pacientes y más aún si son pacientes en estado crítico, se toma en cuenta que el personal de enfermería pone en prácticas todos sus conocimientos y técnicas para dar un buen servicio, pero si no están adecuadamente

preparados para situaciones de sobrecarga y exigencia que causan estrés los mismos se autodestruirán mentalmente por no poder realizar los cuidados de manera eficaz. (Lourdes De Montis Jacqueline González Rosa, 2017)

Síndrome de Burnout

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, describe al síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral (Muñoz Del Carpio Toya et al., 2019), que se evidencia por el cansancio, tensión y la irritabilidad (Roas Lavy, 2017); sin embargo, estas pueden causar alguna disfunción o patología que se consideran un problema de salud pública por las implicaciones indeseables para el trabajador como para el empleador.

El síndrome de burnout es asociado a las condiciones de estrés que se desarrollan por situaciones laborales de alta complejidad como en el área de salud, este síndrome afecta más a los profesionales de enfermería que pasan constantemente en el cuidado directo al paciente, puesto a que necesitan que el personal de enfermería ponga todas sus habilidades y concentración en los procedimientos que se realizan. Y esto lleva consigo a que los profesionales de enfermería tengan extensas jornadas laborales, que traen enfermedades de tipo físico e incluso mental. (Medina et al., 2020)

Sobrecarga Laboral

La carga laboral es denominada como el porcentaje de trabajo designado o esperado de un trabajador en un lapso de tiempo determinado. No obstante, se puede conceptualizar como la relación percibida entre la cantidad de procesamiento mental o los recursos necesarios para completar una tarea. La sobrecarga laboral se muestra en situaciones en que los cargos o responsabilidades de los empleadores exceden sus capacidades forjando un estado de desgaste. Dentro del área de enfermería se visualiza una sobrecarga laboral cuando las exigencias laborales sobrepasan las capacidades del

profesional para hacerles frente induciendo que el trabajador alargue sus horas de trabajo, conduciéndolo a frustraciones laborales y propios que ponen en riesgo su bienestar. (Bustamante, 2021)

Se ha obtenido un reporte en el que se demuestra que la sobrecarga de trabajo en enfermería perjudica negativamente la calidad de los cuidados de enfermería haciendo que exista un descenso en el desempeño laboral e inclusive se da un factor de riesgo para una mayor mortalidad en el área de cuidados intensivos, por todos los procedimientos que se realizan para cada paciente.

Factores Organizativos

Estructura Organizativa Deficiente Y Ausencia De Trabajo En Equipo

Dentro del hospital debe existir una organización social que forma la distribución de funciones dentro del área de enfermería, ya que tiene que ver con la manera en que las tareas de las organizaciones se dividen en unidades operativas, administrativas y de cómo se integran y coordinan (Medina Ortiz, 1993), si esta organización no cumple con estos requisitos tan indispensables no se tendrá una prestación de servicios óptimos y una buena atención para el paciente.

No obstante, dentro de las organizaciones se requieren capacidades o talentos de muchos profesionales, no solo de un empleado en particular, por ello se trata la cooperación en conjunto de personas, en los que se aportan conocimientos, formando un todo y son responsables de las metas comunes. Cuando se trabaja en equipo, se mejora las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuyendo el tiempo invertido en las labores y aumentando la eficacia de los resultados. (Cervantes et al., 2020)

Carga Física

La carga física laboral lleva consigo a que el cuerpo humano haga un requerimiento continuo de actividades en donde se destacan: mover el cuerpo o alguna de sus partes, transportar o mover objetos, mantener la postura del cuerpo. Para poder cumplir estas exigencias, nuestro cuerpo pone en marcha complejos mecánicos que terminan en la contracción muscular, la cual permite que realicemos la actividad o ejercicio demandados. Estos mecanismos tienen como funcionalidad de distintos sistemas como nervioso, pulmonares, corazón, vasos sanguíneos y los músculos.

La respuesta que los organismos producen un exceso se denomina carga física de trabajo y esto va a depender de cada persona, ya que como conocemos no todos poseen un físico que puede llegar a tener un límite de esfuerzos. Por ello, se debe tener en cuenta al planificar los riesgos ergonómicos en el ambiente laboral. Dentro de la carga laboral podemos encontrar lo que es la fatiga muscular el cual se manifiesta con signos como; sensación de calor en zona del músculo, sensación de hormigueo, temblores musculares e incluso dolor muscular (Álvarez, Zarate, 2012).

Movimientos Repetitivos

En enfermería está estrechamente vinculado con las actividades que se realizan diariamente en nuestro diario vivir y son un riesgo biomecánico, en donde las condiciones del trabajo causan posturas forzadas y movimientos repetitivos. Estas funciones ejercidas durante el periodo de turno, son las que pueden producir una discapacidad o trastorno en la salud, ya que estas funciones son más frecuentes y conllevan a enfermedades sometidas por el sobreesfuerzo como trasladar o movilizar pacientes en sillas, camilla a camilla, curar heridas, transportarlos a otra sala, el cual produce esfuerzo físico, posturas prolongadas y repetitivas, con distintos pacientes y se dificulta más cuando los estos son pacientes necesitan un cuidado más preciso por falta de movimiento. (Rodríguez & Viveros, 2021)

Las distintas actividades que el personal de enfermería debe realizar como la variedad de posturas inadecuadas que provocan un estrés biomecánico significativo en diferentes articulaciones y en sus tejidos bandos adyacentes. En donde entraría adaptar una guía para que los profesionales tengan una pausa activa durante el día y así evitar un colapso en su organismo. A continuación, se describe un cuadro de las complicaciones de los movimientos repetitivos y posturas prolongadas:

Tabla 1

Trastornos Musculoesqueléticos

Trastorno músculo esquelético	Descripción	Porcentaje de afección
Síndrome del Túnel carpiano	Condición generada por un aumento en la presión o atrapamiento de nervio a nivel de la muñeca.	62,8%
Lumbalgia	Dolor producido en la región vertebral o paravertebral lumbar.	50-80%
Dorsalgia	Dolor producido al nivel de la mitad de la espalda, por posturas prolongadas.	77%

Fuente: Gestión del Riesgo Biomecánico por Posturas Forzadas, Movimientos Repetitivos y su Impacto en las Condiciones de Salud Músculo Esquelética de los Auxiliares de Enfermería, (2021)

Elaborado por: Tayri Panchana Tigreiro

Disconfort Térmico

El confort dentro del área de enfermería es un objetivo de clave para realizar sus actividades de manera agradable y cómoda, incluyendo los múltiples escenarios del actuar disciplinario, si bien se puede entender que las intervenciones asociadas con el confort son realizadas en su totalidad con el fin de aliviar o generar complacencia en el contexto físico del profesional de salud y el paciente. Sin embargo, concurren también a otras prácticas de confort asociadas al campo psicoespiritual, social y ambiental. (Romero Rodríguez et al., 2022)

El entorno ambiental de enfermería promueve, facilita u obstaculiza al personal de salud para prestar cuidados de calidad, asimismo de aumentar la seguridad y bienestar de los pacientes y sus profesionales (Gea-Caballero et al., 2018). Con respecto al confort térmico dentro del área hospitalaria, el personal de enfermería debe regirse a las condiciones de su ambiente laboral y cumplir con sus obligaciones, recordando que este ambiente puede perjudicar su calidad de atención al paciente.

2.3 Fundamentación de Enfermería

Teoría del Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender (1972)

El modelo de promoción de la salud de Nola Pender habla principalmente de alcanzar el bienestar y el potencial humano. También expone de forma extensa los aspectos relevantes que interceden en la conducta de los seres humanos, sus actitudes y motivaciones hacia el accionar que promoverá la salud. No obstante, se menciona que los procesos cognitivos son un aspecto del aprendizaje cognitivo y conductual, ya que reconoce que los factores psicológicos influyen en el comportamiento de las personas.

Esta teoría asemeja que en el individuo los factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, lo cual da como efecto la participación en conductas benefactoras para la de salud (Julcamoro, 2018). El profesional de enfermería aun siendo profesional necesita llevar un proceso restaurativo físico

y mentalmente para hacer nuestras actividades con la calidad que los pacientes necesitan.

Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem (1969)

La teoría del déficit del autocuidado de Dorothea Orem, se basa en que el autocuidado nace de la experiencia propia y del continuo aprendizaje, dando así, diversos momentos en que uno mismo desde cuidarse sin tener que esperar ayuda de alguien más. Aquí se describen tres puntos fundamentales que determinan el autocuidado:

- **Autocuidado universal:** es un punto de común denominador en todas las personas que abarca aire, agua, actividad física, etc. Que son fundamentales para la prevención de riesgos y para la comunicación interpersonal con el entorno.
- **Autocuidado del desarrollo:** Aquellos quienes promocionan condiciones y necesidades básicas para la madurez y la vida evitan que ocurran condiciones adversas o pueden llegar a disminuir los efectos de estas circunstancias interrumpiendo el proceso evolutivo o de desarrollo del ser humano en sus diferentes etapas de vida. 20
- **Autocuidado para la desviación de salud:** todos aquellos relacionados con las condiciones de vida y salud

(Incio Carpio, 2019)

Estas están vinculadas para poder tener una guía hacia donde debe dirigirse un ser humano para estar bien consigo mismo y cumplir con las expectativas de su propio bienestar.

2.4 Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador (2008).

Sección octava, Trabajo Y Seguridad Social, Art.33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Sección tercera. Formas de trabajo y su retribución, Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Numeral 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Ley Orgánica De La Salud (2006)

Capítulo V, Salud y Seguridad en el Trabajo, 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. (Congreso Nacional, 2006)

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. (Congreso Nacional, 2006)

2.5 Formulación de Hipótesis

El personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad Dr. Rafael Serrano López están expuestos a un gran número de factores de riesgo psicosociales y ergonómicos que afectan su labor dentro del hospital, porque se ven expuestos repetitivamente a la presión de los usuarios y el ambiente laboral.

2.6 Identificación y clasificación de variables

Unidad de estudio: Profesionales de Salud del Departamento de Enfermería.

Variables: Factores psicosociales y Ergonómicos

Nexo: Depende

Variable independiente: Factores Psicosociales

Variable dependiente: Ergonómicos

2.7 Operacionalización de Variables

Tabla 2 Matriz de Operacionalización de Variable Independiente

HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL INDICADORES	TECNICAS
El personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad	Dr. Rafael V.I: Factores	Los factores psicossociales son aquellas circunstancias que se encuentran presentes en un ambiente laboral y que están estrechamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización varias tareas, y que tienen cabida para afectar tanto al bienestar o la salud	Demandas de sobrecarga laboral	Identificación del porcentaje de trabajo designado o esperado de un trabajador en un lapso de tiempo determinado	Test de “estrés laboral” en donde se permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés y otros componentes psicosociales.
Serrano López están expuestos a un gran número de factores de riesgo psicossociales y ergonómicos que afectan su labor dentro del hospital, porque se ven expuestos repetitivamente a la presión de los usuarios y el ambiente laboral.			Demandas emocionales	Enfermería experimenta un sinfín de emociones que causan un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.	
			Demandas por mala organización	Se requiere que exista un equilibrio en las funciones del trabajador para que haya una cooperación vinculada, y llegar a una calidad de atención oportuna formando un todo.	

Tabla 3 Matriz de Operacionalización de Variable Dependiente

HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL INDICADORES	TECNICAS
El personal de enfermería del Hospital Básico La Libertad	Dr. Rafael V.D:	Los factores ergonómicos es la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido o provocado por el tipo de intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo, también se habla de riesgos laborales y no laborales.	Requerimiento de la carga física de	Se observa en el personal de enfermería la carga física que realizan en las actividades al momento de atender al paciente como: cargar al paciente para cambio de camilla, mover las camillas o instrumentos a otras áreas.	Cuestionario “evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos” en donde se identificará el mayor grado de riesgo de acuerdo al puntaje de las respuestas.
Serrano López están expuestos a un gran número de factores de riesgo psicosociales y ergonómicos que afectan su labor dentro del hospital, porque se ven expuestos repetitivamente a la presión de los usuarios y el ambiente laboral.	Ergonómicos		Requerimiento en el ambiente laboral	Se observa que mientras exista un buen ambiente laboral y comodidad, como las condiciones térmicas, el personal de enfermería desarrolla sus actividades con mayor facilidad.	

CAPÍTULO III

3 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

La investigación de este proyecto es de tipo descriptiva, puesto que se pretende compilar y detallar la información obtenida de los test, encuestas y conversatorios con el personal de enfermería sobre como los afecta, y determinar los factores psicosociales y ergonómicos dentro del ambiente laboral y social, también se va a permitir medir como estas condiciones influyen en la atención directa hacia los pacientes, tanto en las actividades realizadas como en las asistencias de materiales usados en el Hospital La Libertad Dr. Rafael Serrano López, en una sola ocasión durante el tiempo establecido.

3.2 Métodos de investigación

Es un enfoque cuantitativo y de corte transversal en donde se va a tomar en cuenta las encuestas y entrevistas a la profesionales enfermería en donde se podrá sacar una muestra para detallar dicho resultados y valorar como influye la carga horaria y el ambiente laboral a los profesionales enfermería, también se calculara el tamaño de la muestra (n), usando la aplicación StatCalc del software Epi info que es una calculadora estadística que genera información epidemiológica resumida y tamaño de muestra.

3.3 Población y muestra

La población la componen todos los profesionales del área de enfermería que laboran en el Hospital La Libertad Dr. Rafael Serrano López, conformado por 16 profesionales de enfermería en el periodo determinado de la investigación. La muestra está contribuida por todos los profesionales de enfermería que son más susceptibles a tener este decaimiento laboral, con signos y síntomas de síndrome de desgaste profesional, síndrome de burnout, disconfort ambiental que cumplan con los criterios de

inclusión y exclusión.

3.4 Técnica de recolección de datos

La técnica fue el test y cuestionarios realizado por el personal de enfermería sobre los factores psicosociales y ergonómicos, los instrumentos usados se suplieron en un solo formato de dos apartados, la primera para los factores psicosociales y los factores que más influyen en el personal de enfermería; la segunda parte para los factores ergonómicos el cual contiene los riesgos que más se ven en el área hospitalaria.

3.5 Instrumento de recolección de datos

Se utilizo un test prediseñado “test de estrés” y “cuestionario de factores psicosociales y ergonómicos”, el cual recopilan información sobre los factores y riesgos más comunes y vistos en el área de enfermería y dan una puntuación de acuerdo a cuan afectado está el trabajador.

3.6 Aspectos éticos

Para poder hacer la ejecución de este proyecto de investigación se adjudicó toda la documentación solicitada por el Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud para poder aprobar dicha investigación, también se hizo la entrega de la documentación requerida por la institución donde se va a realizar la investigación dentro del departamento del área de enfermería.

CAPÍTULO IV

4 Presentación De Resultados

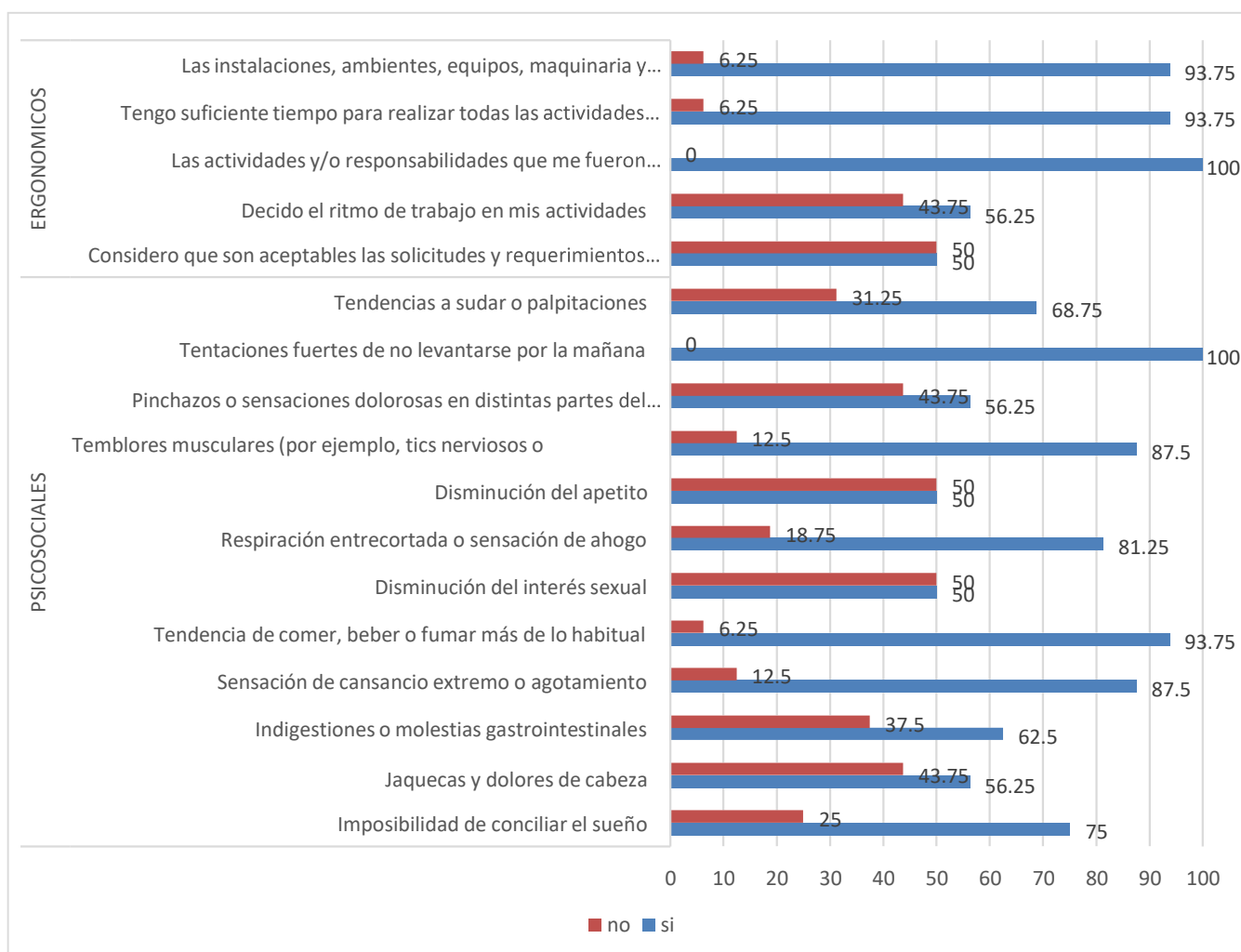
4.1 Análisis y presentación de resultados

Conforme al primer objetivo específico, sobre establecer las causas asociadas a los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos que predominan en el personal de enfermería en donde se consiguen los siguientes resultados.

Tabla 4 Factores psicosociales y ergonómicos

		<i>si</i>	<i>no</i>
<i>PSICOSOCIALES</i>	Imposibilidad de conciliar el sueño	75	25
	Jaquecas y dolores de cabeza	56.25	43.75
	Indigestiones o molestias gastrointestinales	62.5	37.5
	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	87.5	12.5
	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	93.75	6.25
	Disminución del interés sexual	50	50
	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	81.25	18.75
	Disminución del apetito	50	50
	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	87.5	12.5
	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	56.25	43.75
	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	100	0
	Tendencias a sudar o palpitaciones	68.75	31.25
	<i>ERGONOMICOS</i>	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	50
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades		56.25	43.75
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés		100	0
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas		93.75	6.25
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		93.75	6.25

Gráfico 1 Factores psicosociales y ergonómicos



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

Análisis: Se puede visualizar en los resultados de las encuestas realizadas que los profesionales de enfermería superan más del 90% de los factores psicosociales y ergonómicos que afectan su salud, tanto física como mentalmente, teniendo solo un 10% de los profesionales que aún están en condiciones estables para realizar sus labores.

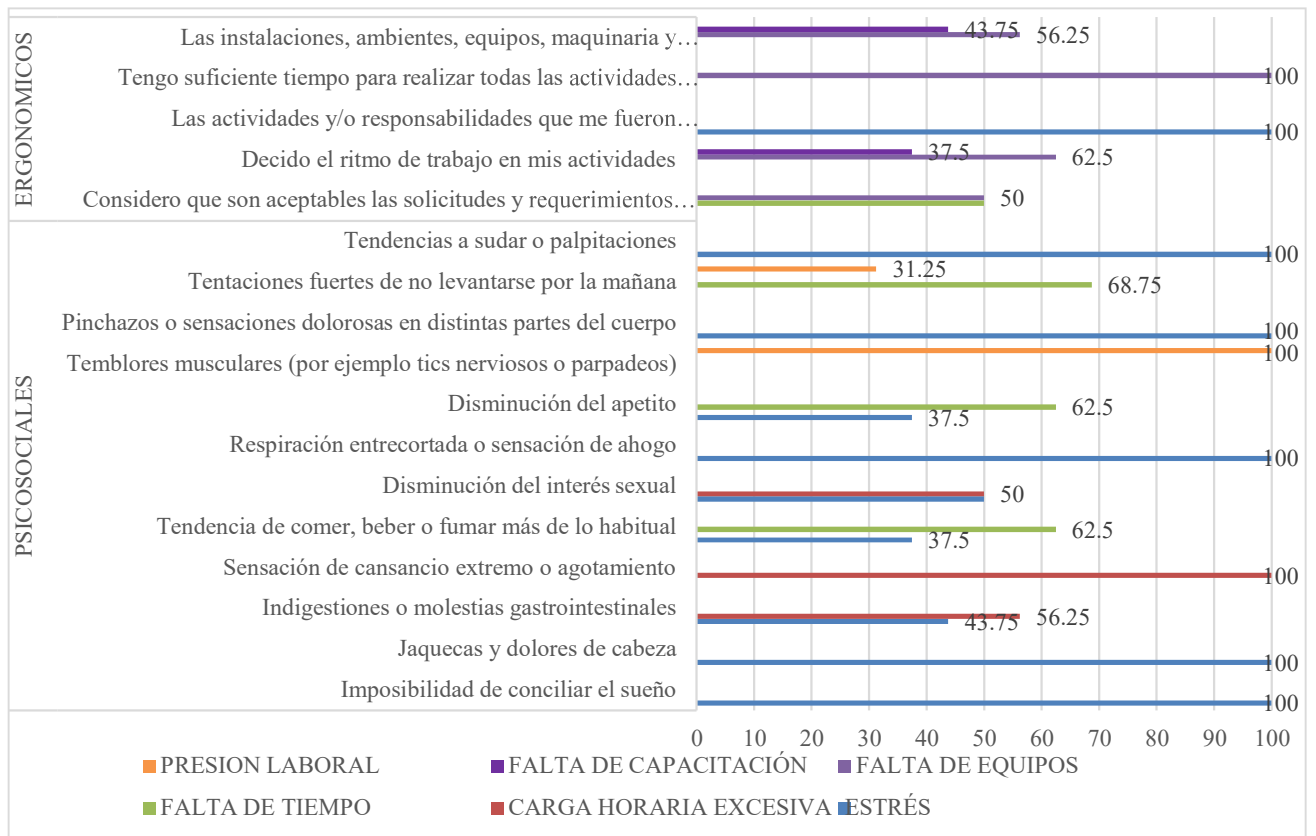
Tabla 5 Causas

<i>PSICOSOCIALES</i>	Imposibilidad de conciliar el sueño	100
	Jaquecas y dolores de cabeza	100
	Indigestiones o molestias gastrointestinales	43.75
	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	
	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual	37.5

ERGONOMICOS

Disminución del interés sexual	50
Respiración entrecortada o sensación de ahogo	100
Disminución del apetito	37.5
Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	100
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	
Tendencias a sudar o palpitaciones	100
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés	100
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas	
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	

Gráfico 2 Causas



Elaborado por: Tayri Panchana Tigero

Análisis: Con respecto a los resultados obtenidos en referente al segundo objetivo se observa que dentro de los factores psicosociales predomina el estrés con un 100%, seguido por falta de capacitaciones con un 100% también, por consiguiente, los factores ergonómicos lo predominan primeramente la falta de tiempo con un 62.5% siguiendo con la presión laboral con un 100%, la carga horaria con un 100%, que son los que más afectan al personal de enfermería.

4.2 Comprobación de hipótesis

De acuerdo con los resultados conseguidos en este periodo del desarrollo de investigación se puede dar paso a la comprobación de la hipótesis establecida, por lo que el personal de enfermería si están expuestos a un sin fin de factores psicosociales y ergonómicos por lo cual, si influyen dentro de sus actividades diarias y perjudica su rendimiento laboral, teniendo una baja de personal escaso en la unidad operativa.

5 Conclusiones

El presente de este trabajo fue comprobar si los factores psicosociales y ergonómicos influían en las actividades del personal de enfermería y como cada uno de estos factores iban a llevar a padecer algunas enfermedades a largo plazo, tantos mentales como físicas.

Por ello, fue ineludible mencionar un conjunto de enfoques vinculados al tema para permitir que esta investigación no sea errónea. De tal forma, se menciona reiteradamente a los autores como: Lourdes De Montis, Jacqueline González, Muñoz del Carpio, Roaz Lavy, Medina Ortiz, Álvarez entre otros autores que aportan a esta investigación con sus diferentes conceptos en base a mi tema planteado.

Esto nos posibilito desarrollar la investigación aceptando los criterios mencionados, que precedentemente se han visto más en la actualidad, como en el caso de la INEC que ha propuesto aumentar las afiliaciones a los trabajadores por si sufren un daño colateral en el trabajo.

A partir de las encuestas expuestas, se ha terminado identificar los factores psicosociales y ergonómicos que influyen en distintas ocasiones al personal de enfermería y como estos repercutan trayendo grandes problemas de salud sin resolver y que cada vez van en aumento, por lo que no se ha dado una solución antes y sigue sin haber guías para poder disminuir dicho tema.

Aunque esta tesis está enfocada exclusivamente en el personal de enfermería que laboran en el Hospital Básico la Libertad Dr. Rafael Serrano López, se puede poner en práctica a distintos departamentos del área de salud. Es decir, tanto personas que laboran en el área administrativa, doctores, conserjes y guardias, con la finalidad de establecer si las respuestas obtenidas son similares.

Esperando a que este trabajo de titulación sea de utilidad y que pueda contribuir a tomar medidas preventivas y necesarias para invertir esta situación, y que la salud mental y física de los personales de enfermería no decaiga en el futuro.

6 Recomendaciones

Al personal de enfermería quien elija o tenga la oportunidad de ser jefe de un departamento, debería saber cómo tratar a sus compañeros y como poder liderarlos para que todos puedan alcanzar la meta propuesta dentro de sus actividades, y que puedan lograr ser un equipo de trabajo unido.

En base a los resultados obtenidos se realizará a comunicar con la institución de salud, para que puedan visualizar sus falencias y así poder implementar programas, estrategias o actividades que ayuden a disminuir en mayores porcentajes estas patologías que están afectando al equipo de trabajo y no deja que den su 100% en las actividades a realizar.

Se debe establecer un conversatorio con el personal de enfermería para que puedan llegar a un consenso y tener una lluvia de ideas que faciliten este proceso de mejoramiento en conjunto con las autoridades del hospital, para que se comprometan a implementarlas y tener un aumento de mejora en la calidad de atención al paciente. A las personas que están interesadas en esta investigación se recomienda tener en cuenta que este tema abarca muchas situaciones y diferentes puntos de vista, dado así que se debe puntualizar los temas a tratar dentro del mismo y poner un énfasis en los temas de carga laboral física y mental que perjudica al personal de enfermería.

7 Referencias bibliográficas

- Álvarez, Zarate, J. M. (2012). Manual de Ergonomía y Psicología. Carga Física. *Manual de Ergonomía y Psicología. Carga Física*, 597.
- Asamblea Mundial de la Salud. (n.d.). Los factores psicosociales y la salud. *Organización Mundial de La Salud, I*, 1.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/105043>
- Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos. (2018). *Riesgos Psicosociales en la población Colombiana Categorías Servicios de Dejar un Comentario*. 1–4.
- Bustamante, K. (2021). Sobrecarga De Trabajo Y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería En Los Servicios De Emergencia. *Facultad de Enfermería*, 5–24.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Pomaquiza, M., & Díaz Espinoza, M. (2021). Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- CENEA. (2022). *¿ Qué Son Los Riesgos*. 005, 1–36. <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Espacios*, 41(14), 27–37.
- Ching Álvarez, C., Barrantes Arguedas, R., Ramirez Alméciga, M., & Apu Mendoza, A. (2022). *Análisis de las Condiciones laborales y la salud de las trabajadoras en una institución privada en San José , Costa Rica , marzo a mayo del 2018*
Analysis of working conditions and health of workers in a private institution in

San. May 2018, 2022.

- Congreso Nacional. (2006). Ley Órganica de Salud. *Plataforma Profesional de Investigacion Jurídica, Registro O*, 46. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
- Consejería de Educación y Cultura. Secretaría Sectorial de Educación. Subdirección General de Personal. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. (2004). *Riesgos Específicos En Centros Educativos. Prevención De Riesgos Especificos En Centros Educativos, CAPITULO I*, 164–187. WWW.CARM.ES
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador. 2(2)*, 219. <https://doi.org/10.17163/alt.v2n2.2007.04>
- CSO, C. de S. O. (2019). *Factores Psicosociales en el trabajo*. 1–5.
- Empleo, M. de T. y P. del. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. In *2014*. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Escurre Terrel, D., & Gaspar Capena, D. (2019). Universidad Privada Norbert Wiener Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Enfermería. *Universidad Norbert Wiener*, 86. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2579/TESIS_Ayte_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gea-Caballero, V., Castro-Sánchez, E., Juárez-Vela, R., Sarabia-Cobo, C., Díaz-Herrera, M. Á., & Martínez-Riera, J. R. (2018). Entorno de práctica profesional en enfermería. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of*

Public Health, 42, 1–2. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.48>

Incio Carpio, S. (2019). *Teoría del autocuidado aplicado a riesgos laborales a los que se expone la enfermera del Hospital las Mercedes, 2019*. 1–76.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6974/Incio Carpio%2C Sandra Flor de Maria_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6974/IncioCarpio%2C%20Sandra%20Flor%20de%20Maria_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INEC. (2021). *BOLETÍN ESTADÍSTICO*.

Instituto ecuatoriano de seguridad social. (1998). *INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL RESOLUCION N° C.D.533*. 1–49.

Julcamoro, B. M. (2018). Estilos De Vida Segun La Teoria De Nola Pender En Los Estudiantes De Enfermeria De La Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1_53.

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2829/UNFV_Julcamoro_Acavedo_Betsy_Marlin_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lourdes De Montis Jacqueline González Rosa, C. (2017). *Estres Laboral En El*

Personal De Enfermería De Alto Riesgo.

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

Luna Delgado, Ma. J. (2020). *Universidad central del ecuador facultad de ciencias médicas consejo de posgrado dr. rodrigo f. yépez miño posgrado de medicina familiar y comunitari*.

Luque López, P. (2019). *El Riesgo Psicosocial como Factor Determinante de*

Trastornos Musculo Esqueléticos y Baja Productivadas Laboral en el Sector

Metal-Mecanica de Tijuana B.C. MÉXICO. 89.

<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/5891/1/TIJ133068>.

pdf

- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 650–667. file:///C:/Users/MI_Pc/Downloads/187-Texto del artículo-505-5-10-20211207.pdf
- Medina Ortiz, S. (1993). *Estructura Organizacional del Departamento de Enfermería de Institución Hospitalaria*. 97. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Ministerio de Salud. (2016). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. [https://scholar.google.com.mx/scholar?q=\(trabajadores+OR+empleados\)+AND+\(depresión+AND+ansiedad+AND+estrés\)+AND+\(ausentismo+AND+presentismo\)+AND+\(trabajo+OR+productividad+OR+económico\)+AND+\(aleatorio+OR+panel+OR+diferencia-en-diferencia+OR+](https://scholar.google.com.mx/scholar?q=(trabajadores+OR+empleados)+AND+(depresión+AND+ansiedad+AND+estrés)+AND+(ausentismo+AND+presentismo)+AND+(trabajo+OR+productividad+OR+económico)+AND+(aleatorio+OR+panel+OR+diferencia-en-diferencia+OR+)
- Ministerio de Salud Pública. (2019). Plan Nacional de Salud en el Trabajo 2019- 2025. *Dirección Nacional de Ambiente y Salud*, 126. <https://n9.cl/4khyb>
- Ministerio de Salud Pública. (2021). PANORAMA NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES Encuesta de Condiciones de. *Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud 2021-2022*, 23–26.
- Muñoz Del Carpio Toya, A., Arias Gallegos, W. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú) Burnout syndrome in medicine men from Arequipa city (Peru). *Rev Chil Neuro-Psiquiat*, 57(2), 139–148. www.sonepsyn.cl

OMS. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. *Organización Mundial de La Salud*, 2–7. <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

OPS. (2019). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. *Ops*, 10–13.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=Asimismo%2C el estrés laboral causa,y los trastornos de sueño

Organización Internacional del Trabajo. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad En El Trabajo*, 3(5), 2–8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. In *Sistema de Gestión*. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/kemi/pest/pesti2.htm

Paz, V., Carrasco, B., Rodrigo, J., & Bustos, E. (2016). *Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile Ergonomic risk factors in hospital care in Chile*.

Roas Lavy, Z. M. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Apoyo Camaná, 2015. *Universidad Alas*

Peruanas, 57.

http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/6083/1/T059_74231797_T.pdf

Rodríguez, D., & Viveros, D. (2021). *Gestión del Riesgo Biomecánico por Posturas Forzadas, Movimientos Repetitivos y su Impacto en las Condiciones de Salud Músculo Esquelética de los Auxiliares de Enfermería*. 91.

[https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/688/Gestión del Riesgo Biomecánico Por Posturas Forzadas%2C Movimientos Repetitivos y su Impacto en las Condiciones de Salud Músculo Esquelética de los Auxiliares de Enfermería en Latinoamérica..pd](https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/688/Gestión%20del%20Riesgo%20Biomecánico%20Por%20Posturas%20Forzadas%20Movimientos%20Repetitivos%20y%20su%20Impacto%20en%20las%20Condiciones%20de%20Salud%20Músculo%20Esquelética%20de%20los%20Auxiliares%20de%20Enfermería%20en%20Latinoamérica..pd)

Romero Rodríguez, D., Henao Castaño, A., & Gómez Tovar, L. (2022). El concepto del confort en el cuidado de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(1), e4163.

<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n1/1561-2961-enf-38-01-e4163.pdf>

Ruíz Vargas, N. V., & Gallegos Torres, R. M. (2020). Mapa De Riesgos En Salud Y Seguridad En El Trabajo En Una Empresa De Manufactura De La Ciudad De Querétaro, México/ Risk Map on Health and Safety in a Manufacturing Organization in Queretaro City, Mexico. *Horizonte de Enfermería*, 31(1), 43–57.

https://doi.org/10.7764/horiz_enferm.31.1.43-57

Sociedad, D., Ergonomía, C. De, & Saravia, H. (2020). *La ergonomía en Colombia* .

Por la Presidente. 17–20. [https://www.ergosersas.com/single-post/2020/02/17/la-ergonomia-en-colombia-por-la-presidente-de-la-sociedad-colombiana-de-ergonomia#:~:text=El ámbito organizacional de la,las personas que lo componen.](https://www.ergosersas.com/single-post/2020/02/17/la-ergonomia-en-colombia-por-la-presidente-de-la-sociedad-colombiana-de-ergonomia#:~:text=El%20%C3%A1mbito%20organizacional%20de%20la,%20las%20personas%20que%20lo%20componen.)

8 ANEXOS

Anexos 1 solicitud de permiso para la institución



Facultad de
Ciencias Sociales y de la Salud
Enfermería

La Libertad, 31 de diciembre del 2022.

Licenciada

Nancy Margarita Domínguez Rodríguez, MSc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
En su despacho. –

De mi consideración:

Yo **PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY**, portador de la cédula de identidad **0928164995**, estudiante de la Carrera de Enfermería de la UPSE, me dirijo a usted para solicitar de favor a la **DRA. ALEXANDRA TAMAYO TRIVIÑO**, directora distrital 24IX02 La Libertad-Salinas y su intermedio solicitar el ingreso a la Unidad de salud de La Libertad cuyo director es **DR. CARLOS VERA MEJIA MGS**, con la finalidad de recolectar la información necesaria para el cumplimiento del trabajo de titulación, aprobado por el Consejo de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud en el mes de Octubre 2022, titulado: **"FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONOMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA LIBERTAD 2022-2023"**, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Enfermería.

Por la atención brindada, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

TAYRI LILY PANCHANA TIGRERO

Nombres y Apellidos del estudiante
Estudiante

Dirección: Campus central, La Libertad - piso, Santa Elena - Ecuador
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 2-781732



CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD Y
DEL SER HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: FACTORES PSICOSOCIALES Y
ERGONOMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE
LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA
LIBERTAD 2022-2023**
CONSENTIMIENTO INFORMADO
RECOLECCION DE DATOS

Código: _____ El 0001

DATOS DEL PARTICIPANTE	
NOMBRES	
APELLIDOS	
Nro. CÉDULA DE IDENTIDAD	
EDAD	
PROFESIÓN	
RESIDENCIA	
ESTADO CIVIL	
CORREO	
TELÉFONO	

Estimado/a

Usted ha sido invitado (a) a participar en el trabajo de investigación **FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONOMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA LIBERTAD 2022-2023** con la finalidad de reducir la incidencia de los riesgos físicos y mentales que pueden llegar a padecer el personal de enfermería, el cual tendrá una duración de 6 meses y quien dirige este proyecto es la Intr. De enfermería PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY, la participación de ustedes en este proyecto no representa ninguna afeción en su puesto de trabajo.

Su colaboración es absolutamente voluntaria y se podrá desertar de la investigación sin necesidad de dar explicación o excusa, sin que ello represente perjuicio o consecuencias para usted.

La compleción de la investigación entregada y cuestionarios a resolver será confidencial y utilizada únicamente con lucros investigativos y se concederá los resultados a través de un informe o correo electrónico, o WhatsApp.

Si posee intranquilidades o fluctuaciones respecto a esta investigación puede ponerse en contacto con PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY interna de enfermería con el correo tayri.panchanatigreso@upse.edu.ec , o telf. 0989699822. (Salinas).

Certifico que:

Por medio del presente usted ha sido informado sobre el tema a tratar dentro de esta investigación siendo testigo de la lectura exacta y detenidamente explicado cada punto. Usted está en plena sensatez de la investigación y sus fines, por lo que da su consentimiento para el uso de la información brindada por mi persona.

Firma del participante en el proyecto

Nombres y apellidos

Firma

Cédula de Identidad

Firmas de los responsables del Proyecto

Intra Panchana Tigrero Tayri Lily
Autora del proyecto

**JUAN
OSWALDO
MONSERRAT
E CERVANTES**

Firmado digitalmente
por JUAN OSWALDO
MONSERRAT
CERVANTES
Fecha: 2023.01.01
12:08:32 -05'00'

Dr. JUAN OSWALDO MONSERRATE CERVANTES, Ph.D

Doctor Titular

Dr. Juan Oswaldo Monserrate Cervantes, Ph.D.
Tutor de tesis

Fecha ____ / ____ / ____

INSTRUMENTO A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN
Test de estrés laboral

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.



	1	2	3	4	5	6
Imposibilidad de conciliar el sueño						
Jaquecas y dolores de cabeza						
Indigestiones o molestias gastrointestinales						
Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual						
Disminución del interés sexual						
Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
Disminución del apetito						
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)						
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
Tendencias a sudar o palpitaciones						

Resultados: Revisa cuál es el color que más se repite en tus resultados (o suma cada número seleccionado) y ubica el resultado de acuerdo a la siguiente tabla:

Sin estrés (12)	No existe síntoma alguno de estrés. Tienes un buen equilibrio, continúa así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento!
Sin estrés (24)	Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
Estrés leve (36)	Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar qué puedes modificar, ya que si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias!

Estrés medio (48)	Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
Estrés alto (60)	Busca ayuda

Fuente: (Proaño, 2016)

Proaño, M. I. (2016). Test de Estrés Laboral. Test De Estrés Laboral, 1.

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es incógnito, es decir, no se requiere información propia sobre el colaborador.
2. La pesquisa conseguida es confidencial, se ha de guardar, mantener y emplear con estricta

Reserva.

3. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta.
4. identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación.
6. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
7. No existen respuestas correctas o incorrectas.
8. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
9. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
10. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:	

E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
----	------	------------------------------	-----------------------------	---------------------	-------------------

9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
---	--	--	--	--	--

10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACION DEL TRABAJO

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				

27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				

Suma de puntos de la Dimensión	0	Puntos
---------------------------------------	----------	---------------

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinariay herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				

51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

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

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.

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.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018)

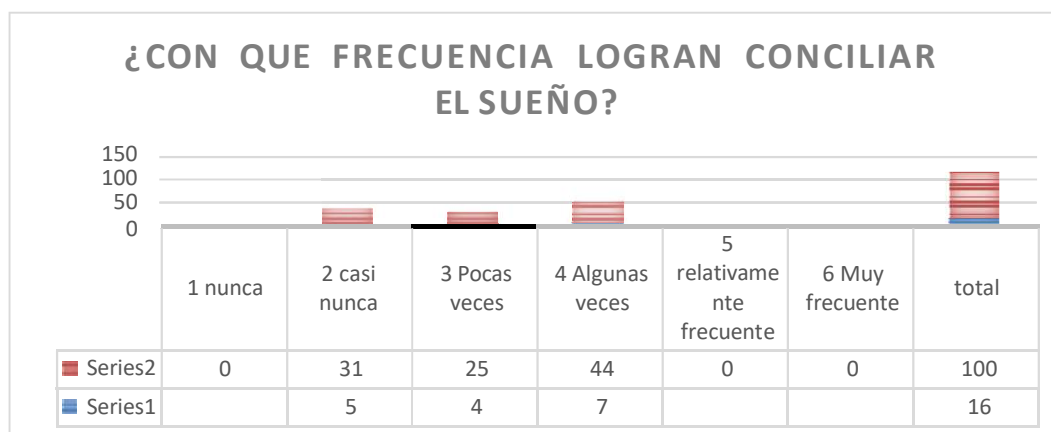
Fuente: Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD , SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo*, 1, 29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Anexos 4 tablas y gráficos de los objetivos

Tabla 6 conciliar el sueño

<i>Imposibilidad de conciliar el sueño</i>		
1 nunca		0
2 casi nunca	5	31
3 Pocas veces	4	25
4 Algunas veces	7	44
5 relativamente frecuente		0
6 Muy frecuente		0
total	16	100

Gráfico 3 Se conciliar el sueño



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

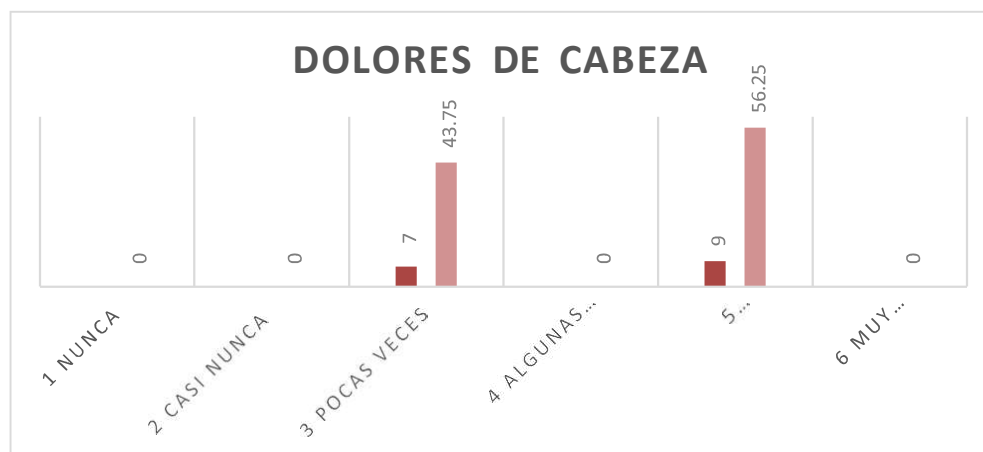
Análisis: Con respecto a los resultados dados en esta primera parte de la encuesta, el personal del área de enfermería, presenta que el 31% de los encuestados si logran conciliar el sueño y no estresarse, al contrario del cierto porcentaje del 25% que no puede conciliar el sueño, y va aumentando ya que, el 44% de la población total en repetitivas ocasiones no

logra dormir, y se considera un estrés medio en la encuesta en donde el personal de enfermería está en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental.

Tabla 7 dolores de cabeza

<i>Jaquecas y dolores de cabeza</i>		
<i>1 nunca</i>		0
<i>2 casi nunca</i>		0
<i>3 Pocas veces</i>	7	43.75
<i>4 Algunas veces</i>		0
<i>5 relativamente frecuente</i>	9	56.25
<i>6 Muy frecuente</i>		0
total	16	100

Gráfico 4 Causas más frecuentes de dolores de cabeza



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

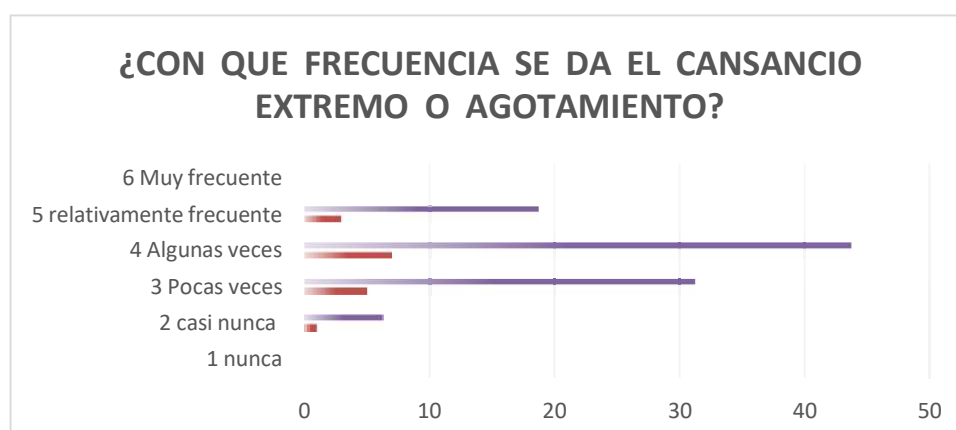
Análisis: De acuerdo con la información recolectada, se puede observar que existe una gran incidencia en cuanto al dolor de cabeza en el personal de enfermería ya que se representa con un 56.25% de la mayor parte de la población. Es decir, esta población tiene como opciones no favorables de padecer problemas relacionados con el dolor de cabeza como la

cefalea tensional el cual se relaciona con el estrés, la depresión, ansiedad. También se puede dar la cefalea migrañosa que son dolores punzantes, palpitaciones de un lado de la cabeza. No obstante, en el grafico también se denota que el 43.75% del personal va por el mismo rumbo.

Tabla 8 Frecuencia del cansancio extremo o agotamiento.

<i>Sensación de cansancio extremo o agotamiento</i>		
<i>1 nunca</i>		0
<i>2 casi nunca</i>	1	6.25
<i>3 Pocas veces</i>	5	31.25
<i>4 Algunas veces</i>	7	43.75
<i>5 relativamente frecuente</i>	3	18.75
<i>6 Muy frecuente</i>		0
total	16	100

Gráfico 5 Frecuencia del cansancio extremo o agotamiento.



Elaborado por: Tayri Panchana Tigreiro

Análisis: Acorde a lo recolectado en esta pregunta se denota una diferencia en cuanto a los porcentajes en donde solo el 6.25% del personal no demuestra signos de cansancio u agotamiento, pero esto cambia por lo que va en aumento con un 31.25 % y el 43.75% de los trabajadores que padecen de cansancio y agotamiento y los cuales podrían desencadenar un problema de salud más grave y tener muchas bajas en el personal de enfermería.

Tabla 8 Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).

<i>Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos)</i>		
<i>1 nunca</i>		0
<i>2 casi nunca</i>		0
<i>3 Pocas veces</i>	6	37.5
<i>4 Algunas veces</i>	10	62.5
<i>5 relativamente frecuente</i>		0

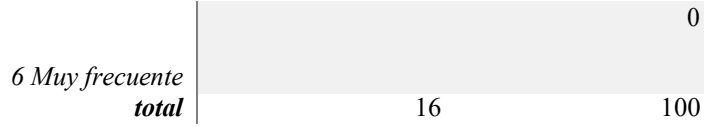
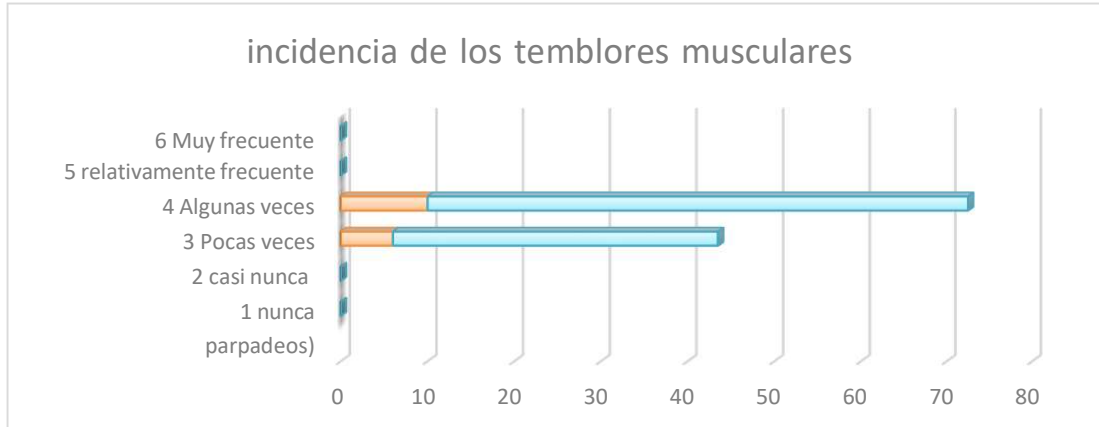


Gráfico 6 Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).



Elaborado por: Tayri Panchana Tigero

Análisis: de acuerdo al gráfico se puede denotar que la mayoría de los profesionales de la salud del área de enfermería sufren de temblores musculares como son los tics nerviosos parpadeos, con un porcentaje de 37.5% en pocas veces y con un notable aumento en algunas veces con un porcentaje del 62.5%, eso nos dice que la mayoría de la población estudiada a causa de los factores psicosociales tienen problemas que afectan su salud mental.

Tabla 9 Organización de las actividades asignadas a los licenciados de enfermería son causantes de estrés

Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés

En desacuerdo	6	37.5
Poco de acuerdo	10	62.5
Parcialmente de Acuerdo	0	0
Completamente de Acuerdo	0	0
TOTAL	16	100

Gráfico 7 Organización de las actividades asignadas a los licenciados de enfermería son causantes de estrés



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

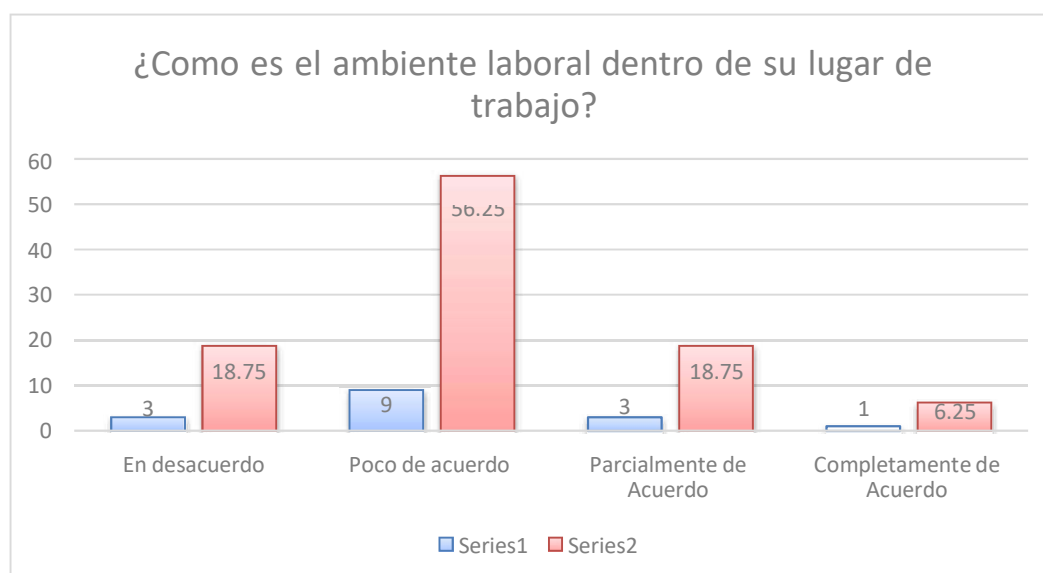
Análisis: Con respecto a la información recolectada se puede visualizar en la gráfica que el aumento excesivo de tareas a realizar hace que el personal de salud no se sienta físicamente estable, ya que el 62.5% no está de acuerdo a la carga laboral que les exigen cumplir, además mencionaban que no se les atribuye beneficios cuando se pasan de las horas que deberían, también se observa que el 37.5% del restante tampoco está de acuerdo a las demandas de actividades y se vuelve a tomar en cuenta las horas extras y que ambos no poseen con los recursos y materiales necesarios para realizar sus labores.

Tabla 9 Ambiente laboral

Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

En desacuerdo	3	18.75
Poco de acuerdo	9	56.25
Parcialmente de Acuerdo	3	18.75
Completamente de Acuerdo	1	6.25
TOTAL	16	100

Gráfico 8 Ambiente laboral



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

Análisis: Mediante la encuesta realizada se puede visualizar que el tema del ambiente laboral no es muy bien manejado con el personal de enfermería ya que el 56.25%, de los encuestados están poco de acuerdo de cómo se maneja la comunicación entre la jefa de

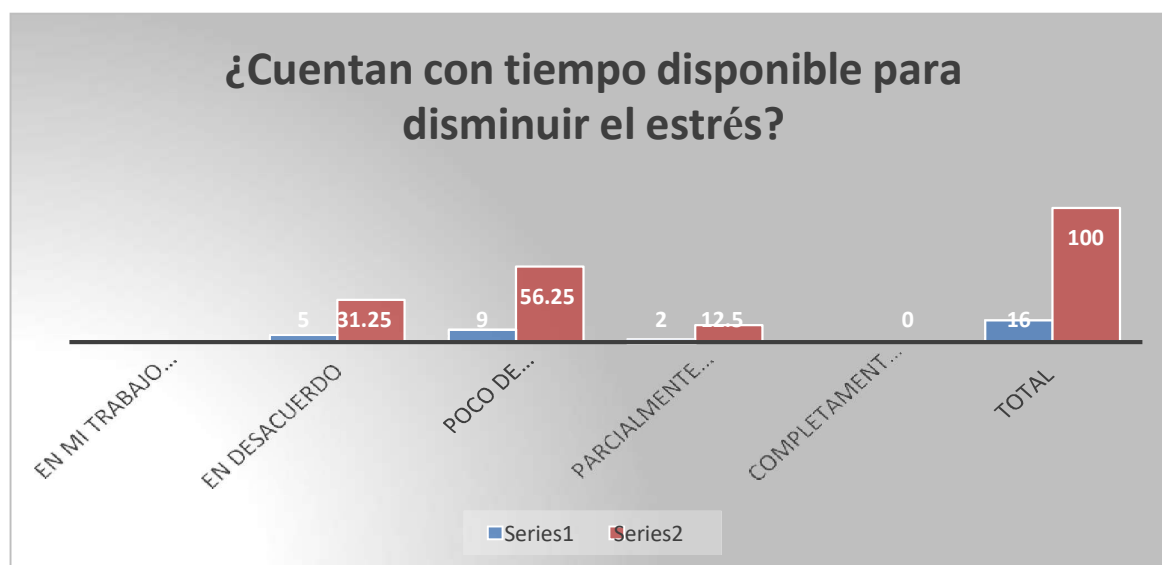
enfermería y ellos, por lo que le han mencionado sobre los recursos que necesitan para hacer sus actividades a lo cual ella no logra solucionarlo. No obstante, hay un debate entre los encuestados sobre este tema del ambiente laboral ya que ambos poseen un porcentaje del 18.75% sin olvidar que el 6.25% si está de acuerdo.

Tabla 10 Disponibilidad de tiempo para relajarse

En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo

En desacuerdo	5	31.25
Poco de acuerdo	9	56.25
Parcialmente de Acuerdo	2	12.5
Completamente de Acuerdo		0
TOTAL	16	100

Gráfico 9 Disponibilidad de tiempo para relajarse



Elaborado por: Tayri Panchana Tigero

Análisis: El tiempo en enfermería es indispensable, sabemos que siempre es cuestión de segundos para que los pacientes se recuperen o empeoren en su enfermedad. Pero al encuestar al personal de enfermería sobre si ellos tienen tiempo para ellos poder librarse un poco del estrés y cansancio mental del trabajo ellos respondieron que en poco desacuerdo dando un 56.25% de encuestados que no pueden recuperar las fuerzas y seguir con sus labores sin ningún problema, también hay un 31.25% que está en desacuerdo y en ocasiones

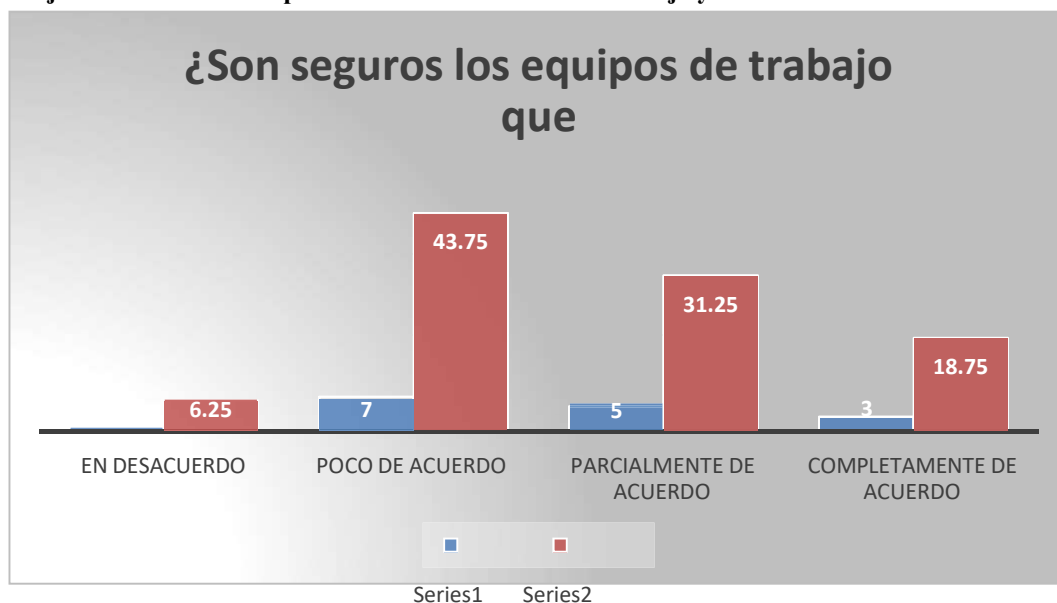
ellos manifiestan que sus labores ya no las hacen por voluntad sino más bien, porque les exigen realizarlas.

Tabla 11 Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades

Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En desacuerdo	1	6.25
Poco de acuerdo	7	43.75
Parcialmente de Acuerdo	5	31.25
Completamente de Acuerdo	3	18.75
TOTAL	16	100

Gráfico 10 Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

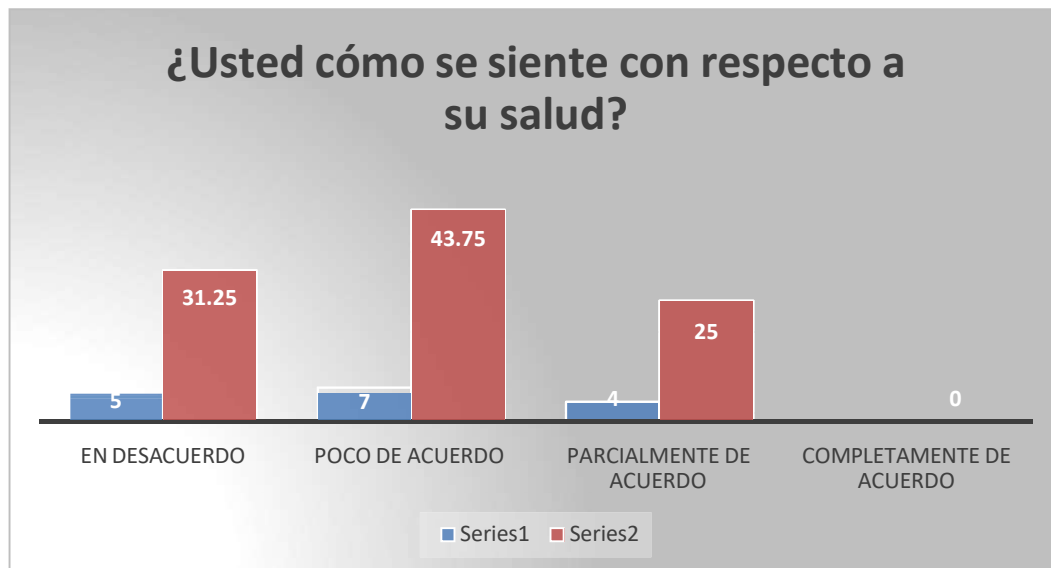
Análisis: Lo planteado en esta pregunta sobre las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas que se utilizan en las actividades diarias, al preguntarles si están eran seguras o que son de fácil accesibilidad, ellos respondieron que ciertos materiales no son fáciles de usar ni de transportar y que hay materiales en los cuales no cuentan con las medidas de protección dando así un porcentaje del 43.75%, sin mencionar el 31.25%, de los que están parcialmente de acuerdo, pero es de los profesionales que tienen una mayor fuerza física

que el resto.

Tabla 12 Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

<i>Considero que me encuentro física y mentalmente saludable</i>			
<i>En desacuerdo</i>		5	31.25
<i>Poco de acuerdo</i>		7	43.75
<i>Parcialmente de Acuerdo</i>		4	25
<i>Completamente de Acuerdo</i>			0
<i>TOTAL</i>		16	100

Gráfico 11 Considero que me encuentro física y mentalmente saludable



Elaborado por: Tayri Panchana Tigrero

Análisis: Con respecto a la última pregunta de los cuestionarios planteados, habla sobre cómo se encuentran física y mentalmente dando un 25% que es el más bajo en los que están parcialmente bien, pero va ir en aumento con un 31.25% de los encuestados que van empeorando en su salud mental y física, y el 43.75% que ya tienen este tipo de sintomatología como estrés, depresión, fatiga, cansancio y dolores musculares.

Anexos 5 Realización de las encuestas al personal de enfermería



Anexos 6 certificado anti-plagio

La Libertad, 8 de febrero 2023

9 00_-(CFP)-20_____

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado FACTORES PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL HOSPITAL BÁSICO DR. RAFAEL SERRANO LÓPEZ, LA LIBERTAD 2022-2023, elaborado por PANCHANA TIGRERO TAYRI LILY, estudiante de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación, se encuentra con el 4 % de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

JUAN
OSWALDO

Firmado
digitalmente por
JUAN OSWALDO

MONSERRAT MONSERRATE

Atentamente,

E
CERVANTES

CERVANTES
Fecha: 2023.02.08

23:52:58 -05'00'

Juan Oswaldo Monserrate Cervantes, Ph.D.

10 Tutor de trabajo de titulación



Reporte Urkund

[Original] 3% de similitud - tayripanchanadef@gmail.com

N noreply@ouriginal.com
Para: Monserrate Cervantes Juan Oswaldo

Documento(s) entregado(s) por: tayripanchanadef@gmail.com
Documento(s) recibido(s) el: 09/02/2023 1:51:00
Informe generado el 09/02/2023 1:52:24 por el servicio de análisis documental de Ouriginal.

Mensaje del depositante:

Documento : DOCUMENTO PARA EL PLAGIO TAYRI PANCHANA.docx[D158202526]

Alrededor de 3% de este documento se compone de texto más o menos similar al contenido de 85 fuente(s) considerada(s) como la(s) más pertinente(s). La más larga sección comportando similitudes, contiene 38 palabras y tiene un índice de similitud de 69% con su principal fuente.

TENER EN CUENTA que el índice de similitud presentado arriba, no indica en ningún momento la presencia demostrada de plagio o de falta de rigor en el documento.
Puede haber buenas y legítimas razones para que partes del documento analizado se encuentren en las fuentes identificadas.
Es al corrector mismo de determinar la presencia cierta de plagio o falta de rigor averiguando e interpretando el análisis, las fuentes y el documento original.

11 Fuentes de similitud



Universidad Estatal
Península de Santa Elena



Biblioteca General

secure.orkund.com/oid/view/151046390-511686-346703#q1bKLVyJjbcQMdxI:JHXscCqjNVRKs5MzBmYoxZEEOVbly0DMwNjZNTYzNjYzMDWZAHqAQ==

Anatomía: tortora... Introducción a R (pa... alexandra tamayo

URKUND

Documento DOCUMENTO PARA EL PLAGIO_TAYRI PANCHANNA.docx (0156202526)

Presentado 2023-02-08 19:51 (-05:00)

Presentado por tayripanchanade@gmail.com

Recibido jmonserrate.upse@analysis.orkund.com

Mensaje plagio_Mostrar.cti.mensajiz.com.plctq

4% de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques	Categoría	Enlace/nombre de archivo
			https://repositorio.uniminuto.edu/bitstream/10656/5708/3/LUD-TPLA_EspinosoCortesCatalina_2017.pdf
			https://repositorio.ouce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19824/PLANA%20DE%20INSERTACION%20EN%20EIN%20A...
			Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D128046636
			Universidad Metropolitana de Educación, UMECIT / D141752197
			UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBAIO / D19964115
			https://docplayer.es/57565822-Objetivo-Identificar-factores-de-riesgo-ergonomicos-en-enfermeras.html

100% Fuente externa: <https://docplayer.es/57565822-Objetivo-identificar-factores-de-riesgo-ergonomicos-en-enfermeras.h...> 100%

Ley N° 25783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento

el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cual reconoce la existencia de agentes psicosociales como una parte significativa de los riesgos en las entidades laborales, se ha mencionado que dentro de este existe un factor que llama la atención porque incluye riesgos físico, químico, biológico y ergonómico (Empleo, 2014). Colombia. Este tema se aborda dentro de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los factores psicosociales "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador", por lo cual se desarrolló un programa ES 3 bajo el cual se busca ampliar la comprensión del concepto de estrés y su funcionalidad como proceso de adaptación, además de potenciar las habilidades de reconocimiento y manejo del mismo en el día a día (Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos, 2018). Chile. Los factores de riesgo ergonómico en el personal de atención hospitalaria en Chile corresponden a una problemática presente en donde se identifican factores de riesgo de índole física y mental. El cual en base a un estudio laboral 2011 que se realizó se pudo analizar que existe un 18,6% en organizaciones con trabajadores expuestos a posturas incómodas, 14,2% en movimientos repetitivos, 23,7% con exposición a turnos y un 10,7% con exposición a ruido en el ambiente físico, perjudicaba su trabajo (Paz et al., 2016). Dentro del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), expone que los factores de riesgo laboral, su estado de desarrollo físico, psicosocial, emocional, el nivel de educación, la competencia profesional y experiencia laboral, los cuales incrementan las enfermedades profesionales a corto y mediano plazo. Por lo tanto, se suma el desconocimiento de sus responsabilidades, derechos y obligaciones dentro del campo de salud, lo cual aumenta la incidencia de sufrir incidentes, lesiones e incapacidades laborales. (Ministerio de Salud Pública, 2019). La carga de morbilidad está vinculada con riesgos ocupacionales como el ruido, los agentes carcinógenos, las partículas transportadas por el aire, y los riesgos ergonómicos, que son capaces de producir enfermedades crónicas, tales como: la dorsiálgia (37,0%); la hipoacusia (16,0%); la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13,0%); el asma ocupacional (11,0%); el cáncer de pulmón (9,0%); leucemia (2,0%); y depresión (8,0%). Adicionalmente, ocurren accidentes de trabajo (8,0%) (74). (Ministerio de Salud Pública, 2021) En Ecuador dentro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en la resolución N° C.D.553 considera que el Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) es la entidad que dictamina el grado y tipo de incapacidad proveniente de los siniestros laborales ocurridos al trabajador y la determinación de la responsabilidad patronal al empleador. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2006) En el año 2016, realizó un estudio sobre el entorno de Burmout en una muestra de 7 años.