



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA  
SOTOMAYOR 2019**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR**

**MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER**

**TUTOR**

**LIC. CÉSAR FIGUEROA PICO, Ph. D.**

**PERÍODO ACADÉMICO**

**2019 – 1**


## TRIBUNAL DE GRADO

### TRIBUNAL DE GRADO



Econ. Carlos Sáenz Ozaetta, Mgt.

**DECANO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**



Lic. Alicia Cercado Mancero, PhD.

**DIRECTORA DE LA CARRERA  
DE ENFERMERÍA**



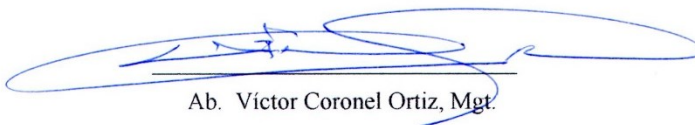
Lcda. Aida García Ruiz, MSc

**DOCENTE DE ÁREA**



Lcdo. César Figueroa Pico, PhD.

**DOCENTE- TUTOR**



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.

**SECRETARIO GENERAL**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

La Libertad, julio 2019

### APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación: **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019**, elaborado por el Sr. **MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER**, 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 luego de haber orientado, estudiado y revisado, la APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente.

  
 UNIVERSIDAD DE SANTA ELENA  
Ph.D. Cesar Figueroa Pico  
N.º de reg. Sanitario: 72414967  
DOCENTE

---

Lcdo. CÉSAR FIGUEROA PICO, Ph. D.

**TUTOR**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios por darme la vida, por bendecirme y guiarme en cada paso que doy a lo largo de mi existencia, infinitivamente le agradezco a él por darme la fuerza, apoyo y fortaleza en aquellos momentos de debilidad y dificultad.

A mis padres Mónica y Ulvio por ser los principales pilares fundamentales para llegar a cumplir mi meta propuesta de ser un profesional, gracias por no permitirme decaer cuando todo parecía complicado e imposible le agradezco por sus consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a mi esposa Jennifer y mi hija Solange por ser mi inspiración primordial, a ellas por su amor, cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso. A mis hermanos, tía Alegría y demás familiares porque con sus oraciones consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

Gracias a los docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial al PhD. César Figueroa Pico, tutor de mi proyecto quien me ha guiado con su paciencia y conocimiento, así mismo a los Licenciados del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor por su valiosa participación en mi proyecto de investigación.

Menoscal Chóez César Alexander

## **DECLARACIÓN**

### **DECLARACIÓN**

El contenido del presente estudio de graduación es de mi responsabilidad, el Patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



---

**MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER**

**CI: 1316641230**

## ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO .....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARACIÓN.....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	i
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. Planteamiento del problema .....	3
1.1. Descripción del problema .....	3
1.2. Enunciado del problema .....	7
1.3. Objeto de estudio .....	7
1.4. Campo de acción.....	7
1.5. Justificación .....	7
1.6. Objetivos.....	8
1.6.1. Objetivo general.....	8
1.6.2. Objetivo específico .....	8
1.7. Viabilidad y factibilidad .....	8

CAPÍTULO II .....	9
2. Marco Teórico .....	9
2.1. Marco Institucional .....	9
2.1.1. Marco Legal .....	10
2.2. Marco Contextual.....	12
2.2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2.2. Fundamentación científica .....	13
2.2.2.1 Salud.....	13
2.2.2.2 Factores de riesgo.....	14
2.2.2.3 Riesgo psicosociales.....	15
2.2.2.4 Exigencias psicológicas .....	16
2.2.2.5 Compensaciones.....	17
2.2.2.6 Doble presencia .....	17
2.2.2.7 Estrés .....	17
2.2.2.8 Acoso laboral o mobbing .....	18
2.2.2.9 Sobrecarga laboral o síndrome de karoshi .....	19
2.2.2.10 Agotamiento emocional o síndrome de burnout .....	20
2.2.3. Fundamentación de Enfermería .....	22
2.2.4. Definición de términos utilizados en el desarrollo de la investigación ....	23
2.3. Hipótesis, variable y operalización .....	24
2.3.1. Hipótesis .....	24
2.3.2. Asociación empírica de las variables .....	24
2.3.3. Operalización de las variables .....	25
CAPÍTULO III.....	27
3. Diseño metodológico.....	27
3.1. Tipo de estudio.....	27
3.2. Universo y muestra .....	27

3.3.	Técnica e instrumento .....	28
3.4.	Procesamiento de la información.....	28
CAPÍTULO IV .....		29
4.1.	Análisis e interpretación de los resultados.....	29
4.2.	Conclusiones .....	33
4.3.	Recomendaciones .....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		35
APÉNDICES Y ANEXOS.....		39



## RESUMEN

Los riesgos psicosociales en el personal de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, es un problema social, ya que no solo afecta a estos profesionales, sino que dicha problemática está inmersa en diferentes instituciones que prestan los servicios de salud según los datos demostrados por el MSP y la OMS, su objetivo principal fue “Determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los Licenciados(as) de enfermería, la hipótesis propuesta fue “El ritmo de trabajo, horario, turno, sobrecarga laboral, acoso laboral, agotamiento emocional y estrés pondrá en riesgo la salud del personal enfermería que labora en esta casa de salud. Esta investigación tomó de referencias a las teorías de enfermería de Florence Nightingale, Virginia Henderson y Betty Neuman. Este proyecto se realizó con un método cuantitativo, descriptivo y no experimental. El universo fue de 186 profesionales de enfermería y la muestra de 53 licenciados(as) de enfermería. Para la obtención de los resultados se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento internacional del suceso ISTAS21, la cual consta de 5 apartados y compuesto por 20 preguntas. Mediante el análisis e interpretación de los resultados se obtuvo que el apartado de exigencias psicológicas fue de mayor relevancia con un 83%, y así representó el riesgo más desfavorable para la salud del personal de enfermería. Entonces se concluye que el personal de enfermería está sometido a presión laboral, carga emocional y psicológica en su lugar de trabajo.

**Palabras claves:** Salud - Enfermería - Factores de riesgos - Riesgos psicosociales

## ABSTRACT

The psychosocial risks in nursing staff working in the Dr. Liborio Panchana Sotomayor General Hospital, is a social problem, since it not only affects these professionals, but that problem is immersed in different institutions that provide health services according to the data demonstrated by the MSP and the OMS, Its main objective was “determine the psychosocials risks factors that influence the health of Nursing Graduates, the proposed hypothesis was“ The pace of work, schedule, shift, work overload, workplace harassment, emotional exhaustion and stress will put at risk the health of the nursing staff working in this house health. This research took references to the nursing theories of Florence Nightingale, Virginia Herdenson and Betty Neuman. This project was carried out with a quantitative, descriptive and non-experimental method. The universe was 186 nurses professionals and the sample of 53 nursing graduates. To obtain the results, the survey technique and the international instrument of the ISTAS21 event were applied, which consists of 5 sections and consists of 20 questions. Through the analysis and interpretation of the results, it was observed that the psychological requirements section was of greater relevance with 83%, and thus represented the most unfavorable risk to the health of nursing staff. Then it is concluded that the nursing staff is subject to work pressure, emotional and psychological burden in their workplace.

**Keywords:**            **Health - Nursing - Risks factors - Psychosocials risks**

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se refiere a los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del personal de enfermería, los cuales se pueden definir como todas aquellas condiciones presentes en el trabajo directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, también estos factores de riesgo se caracterizan por sobrecarga de trabajo, acoso laboral, agotamiento emocional, falta de apoyo, turnos rotativos, jornadas extensas, frecuentes cambios de servicios y cargas psicológicas debido al manejo de situaciones críticas. (Ceballos, 2014)

Entonces hoy en día el trabajador está expuesto a múltiples condiciones psicosociales en su área laboral la cual están directamente relacionados con el Estrés, Síndrome de Burnout, Síndrome de Karoshi y Mobbing.(Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, 2016).

A partir de estas alteraciones de salud, en el capítulo I, menciono que aborde esta problemática debido a que en actualmente, en nuestro país son pocos estudios que señalan los factores de riesgo psicosociales en poblaciones vulnerable como es el personal de enfermería, así mismo en la Provincia de Santa Elena, no se han realizado estudios en el personal de enfermería para la prevención de los riesgos psicosociales , el mismo que está en relación con la atención de los pacientes y sus familiares, por esta razón se convierte en un sitio donde podría ocurrir con mayor frecuencia posibles complicaciones para su salud.

Debido a la problemática mencionada anteriormente se realizó este proyecto de investigación con el interés de determinar los riesgos psicosociales y evaluar la salud psicosocial actual del personal de enfermería que labora en el Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor y con la finalidad de mitigar estos factores ya que pueden conducir al trabajador a las bajas laborales. También esta investigación pretende aportar información reciente a la comunidad científica.

Así mismo en el capítulo II se describe todos aquellos factores de riesgo psicosociales que podrían poner en riesgo la salud del profesional de enfermería, también se menciona las teorías de enfermería utilizada en este proyecto las cuales son la teoría de Florence Nightingale, Virginia Herdenson y el modelo de Betty Neuman.

En el capítulo III, se describe la metodología utilizada en este proyecto la cual puedo mencionar que tiene un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, es decir se podrá describir cómo son y como se manifiestan en el momento y transversal ya que se realizó en un momento específico y en un tiempo único.

Entonces en el capítulo IV con el trabajo de investigación desarrollado se pudo verificar y comprobar que la problemática abordada en esta investigación fue verdadera es decir que el personal de enfermería que labora en el Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor, está en riesgo de sufrir alteraciones psicológicas debido a que este profesional está expuesto a múltiples factores psicosociales en la cual destacan las exigencias psicológicas, la doble presencia y compensaciones.

# CAPÍTULO I

## 1. Planteamiento del problema

### 1.1. Descripción del problema

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definen a los riesgos psicosociales como todas aquellas interacciones en el trabajo lo cual engloba el medio ambiente, la satisfacción en el empleo, las condiciones de su organización por otra parte sus necesidades, capacidades, su cultura y su situación personal todos estos aspectos influyen en su salud y en su rendimiento laboral(Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, 2016),

Entonces los riesgo psicosociales son todas aquellas condiciones presentes en el trabajo, directamente relacionado con todo el entorno laboral, sumado a estos autores plantean “Que las condiciones de trabajo de las enfermeros/as se caracterizan por sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicios, falta de apoyo y carga psicológica por el manejo de situaciones críticas”(Ceballos, 2014).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud como "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"(Herrero, 2016), es decir, para obtener una óptima salud también cuenta todo nuestro aspecto psicológico, no dejando a un lado nuestro entorno, es decir nuestro aspecto (emocional, familiar, laboral, medioambiental y la parte socioeconómica).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que la salud laboral o salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a los trabajadores a promover y proteger su salud, controlando sus enfermedades y evitando accidentes, también permite reducir los factores que puedan poner en peligro la salud y seguridad en el trabajo. Además, procura generar un trabajo sano y seguro, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, también la salud laboral garantiza el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo(Pérez, 2017).

La salud laboral es, en primer lugar, una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, vale decir trabajadores y empleadores. No es ético que las personas malogren su salud intentando ganarse la vida(Velasco, 2017).

Los riesgos psicosociales no son un tema secundario para la seguridad y salud en el trabajo o salud laboral, debido a que en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo es una de las grandes problemáticas. Los datos actuales muestran que los efectos sobre la salud de los trabajadores son relevantes, por lo que requieren de una atención integral.

European Agency for Safety and Health at work manifiesta que los factores de riesgos psicosociales han venido en aumento, en la medida que se han modificado las condiciones laborales de la población. Al respecto, el panorama epidemiológico en Europa evidencia que el 25% de los trabajadores afirman experimentar riesgo psicosociales relacionado con el trabajo y un porcentaje similar declara que sus labores tienen un efecto negativo en su salud(Jiménez, 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS):

Así mismo, en un estudio realizado en el año 2009 en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas.(OMS, 2016).

También estas mismas organizaciones manifiestan que:

De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 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.5

En una encuesta realizada en Ecuador llevada a cabo por el INEC (2010), nos mostró que las causas de riesgo psicosociales más mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %) (Arroyo, 2017).

“Los riesgos psicosociales se presentan en una alta incidencia en el personal de enfermería constituyéndose en un problema de salud pública”(Ceballos, 2014), Actualmente, en nuestro país son pocos estudios que señalan los factores psicosociales en poblaciones vulnerable como es el personal de enfermería, debido a que, desde tiempos muy antiguos, estas personas por sus múltiples horas de trabajo que ofrecen cuidando a pacientes de una forma constante y diarias están sometidas a padecer diferentes problemas tanto físico como psicológico.

Así unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuada en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador. La enfermera (o) tiene como principal característica la gestión del cuidado, es decir conservar la vida, asegurando la satisfacción de las necesidades y es reconocida como el único cuidador permanente en el proceso asistencial.

Las afecciones de salud mental en los enfermeros están apareciendo fuertemente en la actualidad donde destaca el estrés a la salud física, mental y emocional e incluso puede llegar a la depresión y ansiedad(Muñoz, Díaz, 2015). En la atención de salud los enfermeros actúan de una forma integral por lo tanto sufren para obtener su propio bienestar económico y social.

La labor de enfermería en relación con la parte socioeconómica del Ecuador ha demostrado en diferentes estudios, que se encuentran múltiples condiciones que afectan el trabajo de estos profesionales, debido a que no se invierte los suficientes recursos económicos, para contratar más profesionales motivo por lo cual ellos podrían sufrir una sobrecarga de trabajo y llegando a provocar de esta manera problema en su vida laboral, social y familiar.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en un informe manifiesta que solo Cuba, Estado Unidos, Canadá, Costa Rica y Uruguay invierte en salud el 6% de su Producto Interno Bruto (PIB), lo cual es el mínimo recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Mientras que Paraguay, Ecuador, Bolivia, Colombia y Panamá invierten de 4% a 6%, es decir no alcanzan ni el mínimo establecido por la (Organización Mundial de la Salud).(BBC, 2017).

En el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, no se han realizado estudios en el personal de enfermería para la prevención de los riesgos psicosociales, el mismo que está en relación con el manejo de situaciones críticas e incluso con la carga excesiva laboral, debido a esta razón se convierte en un sitio donde podría ocurrir con mayor frecuencia posibles complicaciones para la salud de este profesional. Valga la redundancia entre los riesgo psicosociales que más sobresalen se encuentra el estrés, sobrecarga laboral y agotamiento emocional.

Debido a la situación mencionada anteriormente me motivo abordar esta problemática teniendo en cuenta mis practicas por el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor ubicado en la provincia de Santa Elena, entonces desde este posible problema nació mi investigación ya que es innegable que el profesional de enfermería está expuesto a factores de riesgo psicosociales.

Los riesgos psicosociales podrían afectar la calidad del trabajo realizado y también al cuidado humanizado diario que entregan los enfermeros, las alteraciones en la salud, derivadas de los riesgos psicosociales, influyen negativamente el funcionamiento de las organizaciones, afectando su desempeño, debido a que se han relacionado como una de las causas asociadas al incremento de los accidentes de trabajo, el ausentismo laboral, la rotación de personal, la disminución del desempeño y la productividad, además los costos generados por esta problemática.(Jiménez, 2017).

Los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores asociados a la exposición a factores de riesgo psicosociales han sido demostrados por diversas investigaciones en la cual destacan el Estrés, Síndrome de Burnout, Síndrome de Karoshi, Mobbing, los cuales provocan la despersonalización del trabajador enfermero.(Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, 2016).



## **1.2.Enunciado del problema**

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales que influyen con mayor frecuencia en el personal de enfermería? ¿Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019?

## **1.3.Objeto de estudio**

Factores de riesgo psicosociales en los Licenciados(as) de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

## **1.4.Campo de acción**

En la presente investigación el campo donde se realizó este proyecto fue el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

## **1.5.Justificación**

El presente proyecto de investigación tiene como propósito determinar todos los riesgos psicosociales con el fin de que los futuros profesionales de la salud estén actos y capacitados para resolver cada uno de los problemas de salud derivados de estos factores de riesgo. Es importante realizar esta investigación ya que mediante ella se podrá evaluar la salud psicosocial del personal de enfermería que labora en el Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

Según Leka y Cox los factores de riesgo psicosociales en los últimos años han ido creciendo de una forma considerable y desde una perspectiva amplia estos riesgo cada vez más ocupan un puesto más destacado entre las preocupaciones de salud pública(INSST, 2018), sin embargo, esto nos quiere decir que se han realizado diferentes estudios en múltiples lugares del mundo, pero no se ha mitigado estos factores, razón por la cual este proyecto pretende aportar conocimientos de la salud psicosocial actual del personal de enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, de esta forma apporto información reciente a la comunidad científica.

Además, este proyecto de investigación servirá como línea para futuras investigaciones en la provincia de Santa Elena, también valdrá para la vigilancia de la salud psicosocial de los trabajadores en el Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor y como referente para otras empresas, a fin de evitar las bajas laborales, disminuyendo la inversión

económica de las empresas que ocasiona el reemplazo de otro trabajador en el puesto del trabajo del afectado.

Una vez detectado los riesgos psicosociales se podrá hacer intervenciones en el proceso laboral con la finalidad de mitigar estos factores que podrían conducir al trabajador al Estrés, Síndrome de Burnout, Síndrome de karoshi y Mobbing los cuales ocasionan la despersonalización del trabajador.

## **1.6.Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los Licenciados(as) de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019.

### **1.6.2. Objetivo específico**

- ✓ Caracterizar la muestra de estudio según sexo y edad.
- ✓ Identificar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud de los Licenciados(as) de enfermería.
- ✓ Evaluar el nivel de riesgo psicosocial que más influyen en la salud de la muestra de estudio.

## **1.7.Viabilidad y factibilidad**

El presente proyecto de investigación reúne las características, técnicas y condiciones necesarias, para el cumplimiento de las metas y objetivos propuesto. Por lo tanto, este proyecto es viable debido a que se cuenta con el permiso y autorización del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, y más que todo con la predisposición de sus personales que lo conforman, entonces este proyecto también es factible ya que el recurso económico es favorable debido a que no requiere mucha inversión económica para realizar esta investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1.Marco Institucional**

El Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor está ubicado en la provincia de Santa Elena cantón del mismo nombre, este Hospital pertenece a la zona 5, Distrito 24, se encuentra ubicado en el Barrio 11 de enero, Avda. Márquez de la Plata, frente al cementerio de Santa Elena, cuenta con un área de 10.000 m<sup>2</sup>, cubriendo toda su área situacional.

Este Hospital es un establecimiento público de segundo nivel de atención que funciona hace aproximadamente 8 años, es el segundo hospital del Ministerio de Salud Pública en ser acreditado y el segundo hospital público en Ecuador e Hispanoamérica con acreditación internacional, este hospital brinda atención de calidad y calidez al pueblo ecuatoriano, contiene personal de trabajo capacitado en cualquier ámbito contando con varias especialidades y profesionales que ofrecen atención en diferentes áreas entre ellas tenemos servicios como:

Pediatría, Neurología, Traumatología, Ecosonografía, Laboratorios, Gineco-obstetricia, Rayos X, Cirugía General, Medicina Interna, Emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Unidad de Cuidados Intermedios (UCIM), Cardiología, Odontología.

Este Hospital cuenta con una capacidad de 118 camas y se encuentran divididas en:

Emergencia: 18, Medicina Interna: 22, Hospitalización de Cirugía: 29, Hospitalización de Gineco – Materno - Infantil: 41 y Quirófano: 8.

En el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor actualmente cuenta con 76 Licenciados en enfermería, 105 auxiliares de enfermería y 51 internos de enfermería, los licenciados están divididos aproximadamente de 6 a 7 licenciados por áreas, de las cuales 7 son hombres y 69 mujeres.

En esta casa de salud por ser un Hospital de segundo nivel de atención brinda sus servicios a toda la provincia de Santa Elena la cual está distribuida en la siguiente población:

Según el INEC del 2010, la provincia de Santa Elena tiene 308.693 habitantes la mayor parte de la población no tienen seguro social. En el cantón Santa Elena existen

144.076 personas con mayores habitantes hombres 73.396 y el resto mujeres. Las estadísticas anuales del año 2014 en la provincia de Santa Elena hay 338 profesionales de la Salud incluyendo Enfermeras, Obstetricias, Bioquímicos, Nutricionistas, Psicólogos, Educadores de la Salud, Ingenieros Sanitarios, Trabajadora Social y otros. Teniendo como cifras que a nivel de la provincia existen 191 enfermera(o).(Yunga, 2014).

### **2.1.1. Marco Legal**

#### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE ECUADOR**

La constitución de la República del Ecuador es la carta magna vigente y fuente de autoridad jurídica que sustenta la existencia del gobierno de Ecuador.

En la sección octava de la constitución del Ecuador, en el artículo **33** y **34** se menciona que el trabajo es un derecho, un deber y fuente de realización y por ende base de la economía. Entonces el estado deberá garantizar a todos los trabajadores dignidad, equidad respeto, una vida decorosa y un lugar de trabajo optimo y saludable.(Asamblea Constituyente, 2008)

#### **LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP**

**Art. 23.-** “Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos”.

En el literal **I** menciona lo siguiente: “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

A sí mismo en el literal **R** menciona: “No ser sujeto de acoso laboral”(Asamblea Nacional, 2018).

## **LEY ORGÁNICA DE LA SALUD**

**Art.42.-** El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.

En el capítulo V Salud y Seguridad en el trabajo de la Ley Orgánica de la Salud

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

**Art. 118.-** “Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales”(Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

## **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. –**

**2.-** “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”.

**3.-** “Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro”.

**5.-** “Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios”(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 2007).

## **INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En la sección **584** del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su capítulo **III**, artículo **11** y literal **B**, dice:

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”(IESS, s.f), estos nos quiere decir que se debe implementar múltiples medidas para evitar y prevenir los riesgo en el trabajo.

### **2.2.Marco Contextual**

#### **2.2.1. Antecedentes Investigativos**

En España en el año 2015, Portero et al. En su estudio titulado Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de Enfermería en un hospital universitario, su objetivo fue describir las características sociolaborales del personal de enfermería de un hospital de tercer nivel del Servicio Sanitario Público de Andalucía.

El estudio realizado fue descriptivo transversal con una muestra de 258 enfermeras, se utilizó como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, la Nursing Stress Scale y el resultado obtenido fue puntuaciones medias en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos, respectivamente. En cuanto al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de la subescala de agotamiento emocional; elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal.(Vaquero, 2015).

En Chile en el año 2015, Muñoz et al. En su estudio de investigación denominado Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes, manifiesta que la profesión de enfermería es muy estresante, porque en el quehacer diario de preservar la vida en ocasiones deja de un lado su propio autocuidado.

Su tipo de investigación se fundamenta en una metodología no experimental de tipo transversal, descriptivo, el universo estuvo dado por 79 Enfermeras(os), el instrumento de recolección de datos fue la Escala de Estrés en Enfermería de Gray-Toft y Anderson, por lo cual en dicha investigación se obtuvo como resultado de un total de 34 situaciones estresantes, el 48.5% de las Enfermeras presentan agentes estresores que se ven relacionados con los diferentes ambientes que evalúa el instrumento; los estresores con mayor frecuencia de aparición fueron: Observar el sufrimiento de un(a) paciente, correspondiente al ambiente psicológico

En Quito en el año 2014, Canacuan et al. En su trabajo titulado Determinación de los factores psicosociales en el ambiente laboral que influyen en la salud mental del personal de Enfermería, tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosociales en el ambiente laboral, que influyen con mayor frecuencia en la salud del personal de enfermería, se identificó como problema que la existencia de factores de riesgo psicosociales tales como: fatiga, estrés laboral, malestar psíquico, cansancio,, agotamiento por el trabajo, preocupación, afectan la salud del personal de enfermería.

Esta investigación fue descriptiva de corte transversal, su población de estudio estuvo conformada por 12 enfermeras, el instrumento aplicado para la recolección de datos fue test ISTAS 2002 y el cuestionario Maslach Burnout Inventory, lo cual se obtuvo como resultado el 58.3% presentan riesgo psicosociales.

## **2.2.2. Fundamentación científica**

### **2.2.2.1 Salud**

El termino salud fue definido, en 1946, por la Organización Mundial de la Salud, (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente las ausencia de enfermedades y afecciones”, esta definición quiere decir que para que un individuo este sano es indispensable tomar en cuenta varios criterios entre ellos la etiología, morfología y lo funcional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la “salud laboral como el grado completo de bienestar físico, psíquico y mental y no solo la ausencia de enfermedad de los trabajadores”(Boada y Ficapal, 2012), Además este término nos quiere decir, que el

individuo debe adoptar un grado de salud que le ayude a conseguir una vida laboral digna y productiva.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que la salud laboral o salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que está dirigida a los trabajadores a promover y proteger su salud, controlando sus enfermedades y evitando accidentes, también permite reducir los factores que puedan poner en peligro la salud y seguridad en el trabajo. Además, procura generar un trabajo sano y seguro, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores por ende la salud laboral garantiza el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.(Pérez, 2017).

El trabajo es el resultado de una actividad la cual es voluntaria y puede ser realizado en diferentes lugares entre ellos tenemos, un puesto de trabajo, en el domicilio, en espacio público, en una empresa u organización, sin embargo, el personal trabajador se somete a diferentes condiciones y ambientes de trabajo.(Julio, 2015).

La seguridad en el trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos, que tiene como finalidad reducir o eliminar los riesgos que se produzcan en el trabajo, la seguridad laboral son medidas que se aplican en los puestos de trabajo para el control de los riesgos y así mismo para prevenir y mejorar la salud de los trabajadores. También Boada y Ficapal en el año 2012, nos dice que la psicología del trabajo es la pérdida del bienestar psicológico, es causada por enfermedades laborales, además manifiesta que las alteraciones psicosociales pueden causar problemas en la vida laboral, tales como fatiga, tensión, estrés laboral, burnout y acoso laboral.

#### **2.2.2.2 Factores de riesgo**

Los factores de riesgo laborales son aquellas condiciones de empleo que suelen causar un daño a la salud del trabajador en los cuales se destacan: tipo de contrato, salario, proyección laboral, rotación en el trabajo, demandas laborales, autonomía, habilidades laborales, relaciones interpersonales, capacidad de control, seguridad física y apoyo social. Los factores de riesgo se clasifican en: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.



### 2.2.2.3 Riesgo psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de provocar un daño a la salud de los trabajadores ya sea de manera física, social o mentalmente (Mayorga, 2017). Estos riesgos se presentan en cualquier relación laboral teniendo efecto negativo en la salud del trabajador bien sea inmediatamente a mediano o a largo plazo.

La primera definición sobre factores psicosociales que propuso el Comité Mixto OIT/OMS en 1984 fue: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Castro, 2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales es la interacción entre el trabajo y el medio ambiente. El factor de riesgo se considera a la dinámica del trabajo y la salud del trabajador que generalmente provoca malestar y estrés. Las causas que originan estos riesgos están basadas por las experiencias y personalidad del profesional entre ellos tenemos los siguientes:

- ✓ Estructura de la organización
- ✓ Característica del empleo
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Malas relaciones interpersonales
- ✓ Sobrecarga de trabajo
- ✓ Ritmo excesivo del trabajo
- ✓ Turnos rotativos
- ✓ Problemas personales y familiares
- ✓ Exigencias psicológicas
- ✓ Acoso laboral
- ✓ Doble presencia
- ✓ Falta de apoyo de la empresa

Según la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el trabajo menciona que los riesgos psicosociales son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen el potencial de causar daños físicos, sociales y psicológicos en los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define que un riesgo psicosocial es la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivados generalmente de las influencias negativas de la organización, condiciones de trabajo así mismo incluyendo las relaciones sociales de la empresa e incluso cualquier otro factor ambiental del trabajo(Fernández, 2013).

Actualmente la enfermería es una de las profesiones más investigada en relación con estos riesgos ya que es una disciplina que conlleva que este tipo de profesional estén altamente expuesto a riesgo de tipo psicosocial(Ceballos, 2014).

Los riesgos psicosociales se deben con frecuencia a un cambio entre el trabajo y el medio ambiente. Los factores de riesgos que ocurren con mayor frecuencia en el personal de enfermería son las jornadas de tiempo prolongada, intensificación en el trabajo, excesiva exigencia psicológicas y emocional en el trabajo, doble presencia, compensaciones o el desequilibrio entre la vida laboral y personal entonces todas estas condiciones están vinculadas con el estrés, acoso laboral o mobbing, sobrecarga laboral o síndrome de karoshi, agotamiento emocional o síndrome de burnout (Boada y Ficapal, 2012).

#### **2.2.2.4 Exigencias psicológicas**

Las exigencias psicológicas se definen como la relación entre la cantidad del trabajo asignado y el tiempo disponible que tiene para realizarlo, es decir este factor se produce cuando existe más trabajo del que podemos realizar. Las exigencias psicológicas pueden ser de diferentes indoles en la cual tenemos las exigencias psicológicas cognitivas las cuales están directamente relacionadas con la toma de decisiones, las exigencias psicológicas emocionales incluyen todos los aspectos que afectan nuestros sentimientos sobre todo cuando existe la posibilidad de confundir los sentimientos y situaciones de los pacientes con los propios del personal de salud.

A si mismo las exigencias psicológicas sensoriales se da cuando el puesto de trabajo requiere mucha atención, entonces todas estas exigencias provocan al trabajador el agotamiento emocional y convirtiéndose en una situación de riesgo para la salud.

#### **2.2.2.5 Compensaciones**

El termino de compensaciones hace referencia al respeto, reconocimiento, apoyo adecuado y al trato justo de la persona trabajadora, en este apartado también incluye las condiciones del trabajo como los cambios de jornada, horario de trabajo, salario y movilidad funcional contra de la voluntad del trabajador. Entonces el presente término tiene relación con el acoso laboral por lo tanto la falta de este estima y la alta inseguridad del trabajo supone una situación de riesgo laboral(Instituto de Seguridad del Trabajo,2016).

#### **2.2.2.6 Doble presencia**

La doble presencia es una palabra que incluye de un individuo las cargas domestica-familiares y la carga del trabajo asalariado, generando así un incremento de su carga laboral, entonces, un alto grado de doble presencia provoca al trabajador que cuando este en su puesto de trabajo piense en las labores domésticas y cuando este en la realización de las tareas domésticas - familiares piense en sus responsabilidades profesionales.

#### **2.2.2.7 Estrés**

Para la Organización Internacional del trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas, los recursos y capacidades percibidas de un individuo(Aldrete, Gonzalez, Navarro, 2016).

Según Mingote y Pérez el estrés es una palabra que surgió hace unos 60 años y es un estímulo en el ámbito psicosocial puede significar conceptos muy distinto como: ansiedad, esfuerzo, tensión emocional, sobrecarga, fatiga o frustración(Pérez y Mingote, 2003).

Según Araújo en: Una investigación sobre salud mental entre ocupaciones de alto estrés, realizada por el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), revela que entre las 130 ocupaciones estudiadas la enfermería ocupaba el 27º lugar, considerándose problemas de salud mental relacionados a la ocupación(Alves, 2016).

En una encuesta de Salud y Seguridad en el trabajo diseñada por la American Nurses Association (ANA) manifiesta que los profesionales de enfermería tienden a preocuparse por el efecto agudo o crónico del estrés. Etimológicamente la palabra estrés se deriva de la palabra inglesa stress, que a su vez procede del verbo latino estringere cuyo significado es tensionar, presionar o coaccionar(Ceballos, 2014).

Los factores de estrés laboral en enfermería pueden ser la sobrecarga de trabajo, ritmo, la inseguridad y no dejando a un lado el contexto físico. Por otro lado, el estrés está presente en el personal de enfermería ya que están en contacto directo con el sufrimiento el dolor y la irritabilidad

La profesión de enfermería, por sus múltiples características específica, es una profesión en la que ocurre altísimo riesgo de padecer estrés laboral. La cual generalmente es provocado por consecuencia del entorno de trabajo y es por ello que se encuentran con frecuencia al personal de enfermería con pérdida de motivación, descenso del rendimiento, sensación de cansancio emocional y muchas veces con fracaso ya sea personal o profesional(Pérez y Mingote, 2003).

#### **2.2.2.8 Acoso laboral o mobbing**

El acoso laboral es una palabra que hace referencia al hostigamiento o agresión laboral que ocasionalmente es provocada por el empleador o compañeros de trabajo. El acoso laboral en los profesionales de salud incluido el personal de enfermería provoca perjuicio o amenaza en su situación laboral.

“La palabra mobbing proviene del verbo to mob, cuya traducción literal podría hacerse mediante diferentes términos como atropellar, acosar, linchar, molestar y maltratar”, la palabra mobbing es un término que reciente fue usado por primera vez por Konrad Lorenz, en su investigación describió como mobbing al ataque y comportamiento grupal de animales la cual amenazaban a otros.

A medida que pasaba el tiempo varios autores hacen referencia a este término en los cuales (Leymann) dice que el mobbing es el terror psicológico, (Wilson) dice que son traumas en lugar de trabajo, (Bassman), manifiesta que es el abuso en el trabajo, (Adams) lo considera como bullying y (Brodsky) define como acoso(Boada y Ficapal, 2012). Desde

ese entonces el termino es utilizado y actualmente también hace referencia sobre el personal de enfermería los cuales a veces sufren acoso laboral en su lugar de trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el mobbing o acoso laboral ha sido identificado en el personal de salud como un factor de tensión laboral, estos nos quiere decir que el hecho de estar sometido a una tensión constante, compromete seriamente la capacidad del individuo para el desempeño de su trabajo(Molero, 2016).

El profesional de enfermería al igual que otras personas trabajadoras pueden sufrir acoso laboral, técnicamente llamado mobbing, que en si tiene como objetivo el aislamiento de la persona que lo sufre, su desmotivación e incluso llegar hasta la renuncia en su área laboral.(Portales Medicos, 2016). Generalmente las causas de mobbing son muy diversas en las que destacan la envidia, edad, experiencia laboral, costumbre, razas, inteligencia y discapacidad(Portales Medicos, 2016).

#### **2.2.2.9 Sobrecarga laboral o síndrome de karoshi**

La sobrecarga laboral es un riesgo de salud que está ligada a disminuir la calidad de vida y la productividad del trabajador. La sobrecarga de trabajo a la cual están expuesto la mayoría de los trabajadores de la salud son derivados generalmente por los turnos laboral, elevado número de pacientes bajo la responsabilidad de un único profesional y el alto grado de burocracia, estos factores se dan especialmente en profesionales que laboran en el ámbito hospitalario(Alves, 2016).

Según del Hoyo en el año 2007 define al síndrome de karoshi como una sobrecarga de trabajo y una alta fatiga laboral, la cual quiere decir que para desarrollar este síndrome el trabajador se expone a un exceso y largas horas de trabajo.

El síndrome de karoshi hace generalmente referencia más al personal trabajador de Japón debido a que es donde más han descrito este término, pero sin embargo por las condiciones laborales actuales del personal de salud incluyendo el personal de enfermería se han descrito generalmente a nivel mundial en donde se hace referencia que la sobrecarga laboral en el personal de salud se debe por la prestación de servicios que muchas veces es acelerada e intensificada.

“La jornada de trabajo puede convertirse en un elemento que propicia desgaste y sufrimiento al trabajador” entonces, debido a esto se añadió la carga horaria como una problemática en el profesional de salud incluyendo los del personal de enfermería, ya que ellos en algunas ocasiones suelen llevar a cabo su trabajo en forma excesiva.

“El exceso de trabajo parece favorecer enfermedades mentales y/o físicos en trabajadores del área de la salud, además de facilitar la ocurrencia de ausentismos, accidentes de trabajo, agotamiento, sobrecarga laboral y ausencia de ocio”(Barcellos, Almeida, 2014), estos nos quiere mencionar que aunque el enfermero este sometido a una sobrecarga laboral, muchas veces le toca soportar estos factores ya que su puesto de trabajo es aquel que le ayuda a generar bienestar económico y por ende satisfacer sus necesidades.

#### **2.2.2.10 Agotamiento emocional o síndrome de burnout**

El agotamiento emocional es un proceso en la cual un individuo trabajador es conllevado a un cansancio mental, también se asume que el agotamiento emocional o agotamiento profesional es un problema de salud pública, la cual debe someterse a investigación, vigilancia y detección(Omar, 2014).

El desgaste emocional tiene múltiples consecuencias tanto para la organización como para los profesionales. En lo que respecta a la organización se encuentra el deterioro de la calidad de los servicios, la calidad del trabajo y la comunicación entre personales de salud así mismo con el paciente y sus familiares. Este desgaste emocional a nivel del personal de enfermería repercute en la vida familiar y social, genera conflicto e inseguridad del trabajador, problemas de salud como cefaleas, insomnio, depresión y ansiedad.(Santos, 2015). Concluyendo que el agotamiento emocional es causado por que la enfermería al igual que otras profesiones requiere mucho sacrificio.

El síndrome de burnout o síndrome del quemado fue utilizado por primera vez en el año de 1974 por Freudemberguer para referirse a los problemas de los servicios sociales, luego fue Maslach quien dio a conocer este término en forma pública en 1977 en un Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos quien hizo referencia a trabajadores de servicios humanos los cuales luego de varios meses o años de trabajos terminaban quemándose o agotándose por el trabajo.

El síndrome de agotamiento profesional o síndrome de burnout se define como un proceso continuo que provoca al trabajador sentimientos de pérdida de interés y entusiasmo, fenómenos de despersonalización, bajos logros personales y agotamiento emocional, este síndrome expone al profesional a altos riesgo de salud que generalmente puede llegar a la frustración y fracaso del trabajador(Bustos, 2015).

Según Maslach, el burnout es una respuesta prolongada a estresores crónicos en el trabajo la cual está compuesto por tres componentes que son: agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización.

Esta misma autora Maslach define que el agotamiento emocional implica una disminución de la energía emocional y por ende un agotamiento de los recursos morales, emocionales y psicológicos de la persona; así mismo hace referencia que la baja realización personal ocurre cuando los trabajadores piensan negativos es decir que siente que ellos no son competente en su puesto de trabajo; también manifiesta que la despersonalización es la capacidad de ver en este caso a los pacientes como objeto y no como individuo con sentimientos(Alves, 2016).

Varios autores como Meireles, Maroco, Tecedeiro y Martins en el año 2008, mencionaron que este síndrome psicológico es específico en profesionales de ayuda en lo que destacan profesionales de la salud como la enfermera y el médico.

“Se ha observado que las enfermeras están mayormente expuestas a presentar manifestaciones clínicas del síndrome de burnout por la responsabilidad del trabajo”(Miranda, Monzalvo, 2016), mediante esto se considera que el desempeño laboral diario de la enfermera en la realización de sus actividades la exponen generalmente a poder desencadenar estrés laboral e incluso llegar a desarrollar el síndrome de agotamiento o síndrome de burnout(Miranda, Monzalvo, 2016).

### **2.2.3. Fundamentación de Enfermería**

#### **Florence Nightingale**

Florence Nightingale señala que la "Enfermería es hacerse responsable de la salud de otra persona", Pero cuando proporciona los cuidados el trabajador de la salud puede sufrir diferentes problemas en su vida laboral. El personal de enfermería debe alcanzar la satisfacción y el nivel de efectividad tanto en su vida personal como profesional, pero las condiciones de salud y del trabajo no le permiten.

Nightingale tuvo que resolver problemas como la falta de higiene y suciedad, problemas de hipotermia, infestaciones de parásitos y otras enfermedades oportunistas; así desde los orígenes de la profesión la(el) Enfermera(o) ha estado sometida a situaciones de estrés que son propias del quehacer diario, dejando evidenciado que el cuidar demanda una condición física y psicológica, estos nos quiere decir que desde tiempo muy antiguos el profesional de enfermería por su accionar de cuidar muchas veces descuida su propia salud, de esta manera desarrollan problemas que aquejan su salud mental y emocional.

#### **Virginia Herdenson**

Según Virginia Herdenson define a la enfermería como el arte de:

"Ayudar al individuo, sano o enfermo, en la relación de aquellas actividades que contribuyen a su salud o a su recuperación (o a una muerte tranquila)"(Muñoz, Diaz, 2015), entonces mi proyecto de investigación se basa en esta teoría debido a que Virginia Herdenson indica que el personal de enfermería siempre va a estar cuidando la salud de la persona ya sea sana o enferma, entonces cuando proporciona estos cuidados el trabajador enfermero se somete en muchas ocasiones a situaciones de estrés, sobrecarga laboral, debido a que tiene que permanecer junto al paciente y experimentar momentos de dolor, angustia e inclusive la muerte.

#### **Betty Neuman**

Betty Neuman es considerada como la pionera de la salud mental en enfermería, fue aquella que promovió el modelo de sistema la cual señala como prioridad a la persona. En el modelo de sistema de Betty Neuman nos dice que "todas las enfermeras poseen una línea flexible, normal y de resistencia. La línea flexible puede verse vulnerada rápidamente en un



hospital, por malas relaciones interpersonales, cambios de horario o servicio, entre otros, lo que conlleva a crear una reacción preventiva para evitar que el elemento estresante provoque un problema en la salud del profesional de enfermería”(Alarcón y Gutierrez, 2016).

La línea normal siempre debe encontrarse íntegra para que brinde estabilidad al profesional de enfermería el estándar de esta línea dependerá de los estilos de vida que lleve cada enfermero. Las líneas de resistencias son aquellos recursos compensatorios que tiene este profesional para defenderse en caso de que exista alguna alteración de su salud.

El modelo de Betty Neuman está relacionado con mi proyecto de investigación porque es aquella enfermera que hace énfasis sobre la salud mental y entorno laboral del profesional de enfermería. Así mismo porque ella describe que los agentes estresantes provienen de la organización de trabajo, turno, horario y carga laboral, entonces estos son aquellos factores que describo en mi investigación.

#### **2.2.4. Definición de términos utilizados en el desarrollo de la investigación**

**Salud:** Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente las ausencias de enfermedades y afecciones”.

**Salud laboral:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la “salud laboral como el grado completo de bienestar físico, psíquico y mental y no solo la ausencia de enfermedad de los trabajadores(Boada y Ficapal, 2012).

**Enfermera(o):** Es la persona que desempeña muchas funciones profesionales brindando ayuda a las personas sana o enfermas e incluso a las que no pueden satisfacer sus necesidades por sí solas.

**Enfermería:** Enfermería es una ciencia un arte y sobre todo humanística porque asume al cuidado de personas con ética y conocimientos.

**Factores de riesgo:** Los factores de riesgo laborales son aquellas condiciones de empleo que suelen causar un daño a la salud del trabajador en los cuales se destacan: tipo de contrato, salario, proyección laboral, rotación en el trabajo, demandas laborales, autonomía, habilidades laborales, relaciones interpersonales, capacidad de control, seguridad física y apoyo social.

**Riesgos psicosociales:** La primera definición sobre factores psicosociales que propuso el Comité Mixto OIT/OMS en 1984 fue: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo. (Castro, 2016).

**Estrés:** Etimológicamente la palabra estrés se deriva de la palabra inglesa stress, que a su vez procede del verbo latino estringere cuyo significado es tensionar, presionar o coaccionar(Ceballos, 2014).

**Mobbing:** “La palabra mobbing proviene del verbo to mob, cuya traducción literal podría hacerse mediante diferentes términos como atropellar, acosar, linchar, molestar y maltratar”(Boada y Ficapal, 2012).

**Síndrome de Karoshi:** Según del Hoyo en el año 2007 describe al síndrome de karoshi como un síndrome que se caracteriza por una sobrecarga de trabajo y una alta fatiga laboral(Canacuan, 2014).

**Síndrome de Burnout:** Según Maslach, el burnout es una respuesta prolongada a estresores crónicos en el trabajo la cual está compuesto por tres componentes que son: agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización(Alves, 2016).

## **2.3.Hipótesis, variable y operalización**

### **2.3.1. Hipótesis**

El ritmo de trabajo, horario, turno, sobrecarga laboral, acoso laboral, agotamiento emocional y estrés, pondrá en riesgo la salud del personal de enfermería que labora en el Hospital Liborio Panchana.

### **2.3.2. Asociación empírica de las variables**

#### **Variable independiente**

Factores de riesgo psicosociales

#### **Variable dependiente**

La salud del personal de enfermería

### 2.3.3. Operalización de las variables

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
El ritmo de trabajo, horario, turno, sobrecarga laboral, acoso laboral, agotamiento emocional y estrés, pondrá en riesgo la salud del personal de enfermería que labora en el Hospital Liborio Panchana.	Factores de Riesgo Psicosociales	Sobre carga laboral	<p><b>“Exigencias psicológicas”</b></p> <p>Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo una pocas veces Nunca</p> <p><b>“Trabajo activo y desarrollo de habilidades”</b></p> <p>Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo unas pocas veces Nunca</p> <p><b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b></p> <p>Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo unas pocas veces Nunca</p> <p><b>Compensaciones</b></p> <p>Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo unas pocas veces Nunca</p> <p><b>Doble presencia</b></p> <p>Siempre La mayoría de las veces Algunas veces Solo unas pocas veces Nunca</p>	Encuesta ISTAS 21

Elaborado por MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas
El ritmo de trabajo, horario, turno, sobrecarga laboral, acoso laboral, agotamiento emocional y estrés, pondrá en riesgo la salud del personal de enfermería que labora en el Hospital Liborio Panchana.	La salud del personal de enfermería.	Salud Bienestar	Sentirse a gusto	Encuesta ISTAS 21
			<input type="checkbox"/> Sí	
			<input type="checkbox"/> No	
			Buena Salud	
			<input type="checkbox"/> Sí	
			<input type="checkbox"/> No	
			Optimo bienestar	
			<input type="checkbox"/> Sí	
<input type="checkbox"/> No				

**Elaborado por MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER**

## **CAPÍTULO III**

### **3. Diseño metodológico**

#### **3.1. Tipo de estudio**

La presente investigación tiene un método cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental.

Entonces se puede deducir que el enfoque cuantitativo tiene facetas las cuales no pueden ser saltadas, en la cual lo primero que se realiza es buscar la problemática luego se define los objetivos, se establece hipótesis y se definen las variables, luego se mide las variables, se analizan empleando datos estadísticos para finalmente definir las determinadas conclusiones.

Esta investigación tiene un nivel descriptivo porque mediante ella se podrá describir tal como es y cómo se manifiesta en el momento presente. Según Sampieri los estudios descriptivos son aquellos que “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan”.

El estudio que se está realizando es de tipo transversal debido a que se va a realizar en un momento específico y en un tiempo único. También podemos manifestar que esta investigación es no experimental debido a que “Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”, esto nos quiere decir que nuestra investigación va a medir la problemática tal como es actualmente.

#### **3.2. Universo y muestra**

Hernández menciona que toda investigación debe estar sometida a crítica, este ejercicio solo se da cuando el investigador selecciona explícitamente su universo y su muestra a estudiar, en este caso el universo es de 181 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

“Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”(Sampiere, 2014).

Entonces en el presente proyecto de investigación la muestra que se va a estudiar está compuesta por 53 Licenciados de enfermería que trabajan en el Hospital DR. Liborio Panchana Sotomayor su criterio de inclusión son los Licenciados de los tres turnos que trabajen a tiempo completo y que laboren más de un año en el establecimiento, el personal de exclusión será auxiliares de enfermería, internos de enfermería, profesional de enfermería eventual, personal nuevo y que sufra de enfermedades depresivas y del comportamiento y personal que no acepte participar en la encuesta.

### **3.3.Técnica e instrumento**

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta diseñada por el Instituto de Seguridad del Trabajo. En el caso de la recolección de datos se aplicó el instrumento internacional suceso ISTAS21 que es una herramienta que nos permite medir el grado de riesgo psicosociales laborales.

También se utilizó la tabla estandarizada del suceso ISTAS21, la cual cuenta con las 20 pregunta de la encuesta y el valor asignado para cada pregunta. Así mismo se utilizará la tabla con los valores referenciales de cada apartado de la encuesta con la finalidad de agrupar el grado de riesgo laboral ya sea bajo, medio o alto, para el análisis de los resultados se utilizarán estadísticas descriptivas de acuerdo al tipo de variable utilizada.

### **3.4.Procesamiento de la información**

Posteriormente después de la recolección de la información obtenida mediante el instrumento mencionado anteriormente, se realizó el procesamiento de los datos mediante el programa Microsoft Excel 2013 y para el análisis e interpretación de los resultados se realizaron tablas y gráficos estadísticos.

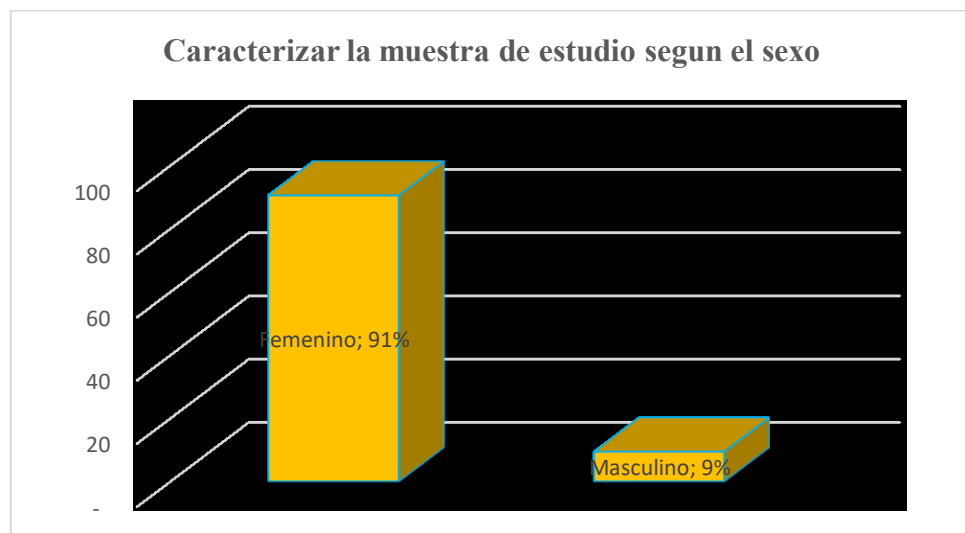
## CAPÍTULO IV

### 4.1. Análisis e interpretación de los resultados

Mediante el análisis interpretativo de los datos reflejados en el proyecto de investigación se obtiene resultados significativos entonces se procede al análisis e interpretación de los resultados de la población de estudios que en este caso fue realizado a 53 Licenciados(as) en enfermería que labora en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

En cuantos a los objetivos planteados y la hipótesis establecida se establecieron los factores de riesgo psicosociales que influyeron en la salud de los Licenciados(as) de enfermería, a través de la aplicación de la encuesta se evidencio los siguientes resultados:

**Gráfico N. 1 Sexo**



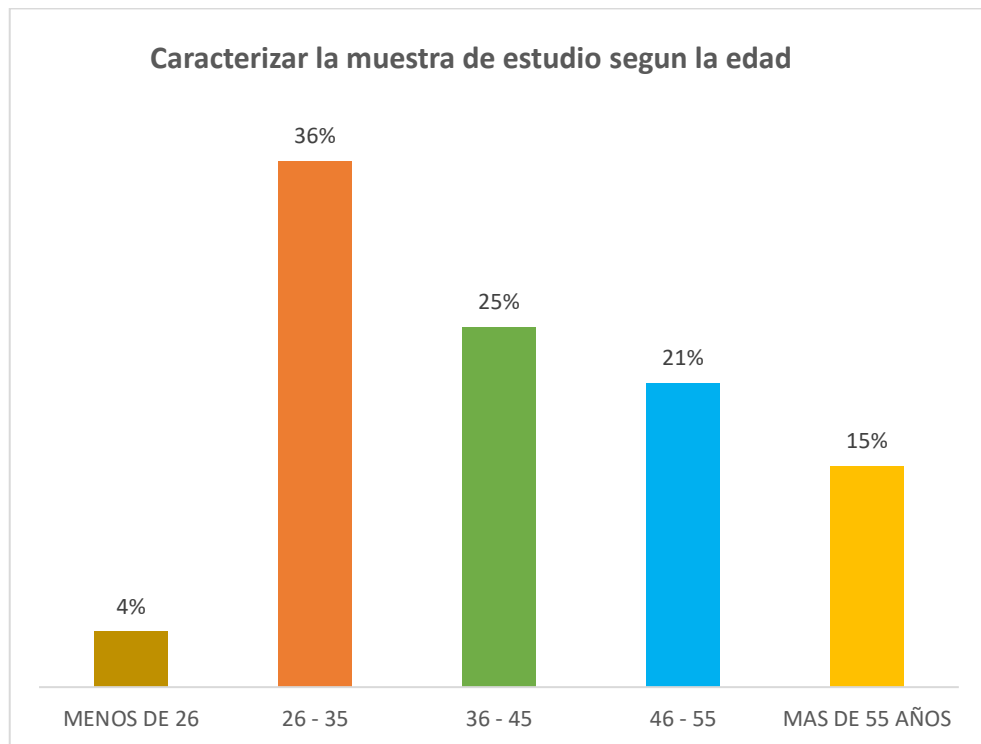
**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Choez César Alexander

#### **Análisis e interpretación:**

En el presente gráfico se observa que el 91% de los profesionales encuestados correspondieron al sexo femenino, mientras que el sexo masculino representó el 9%.

## Gráfico N. 2 Edad



**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

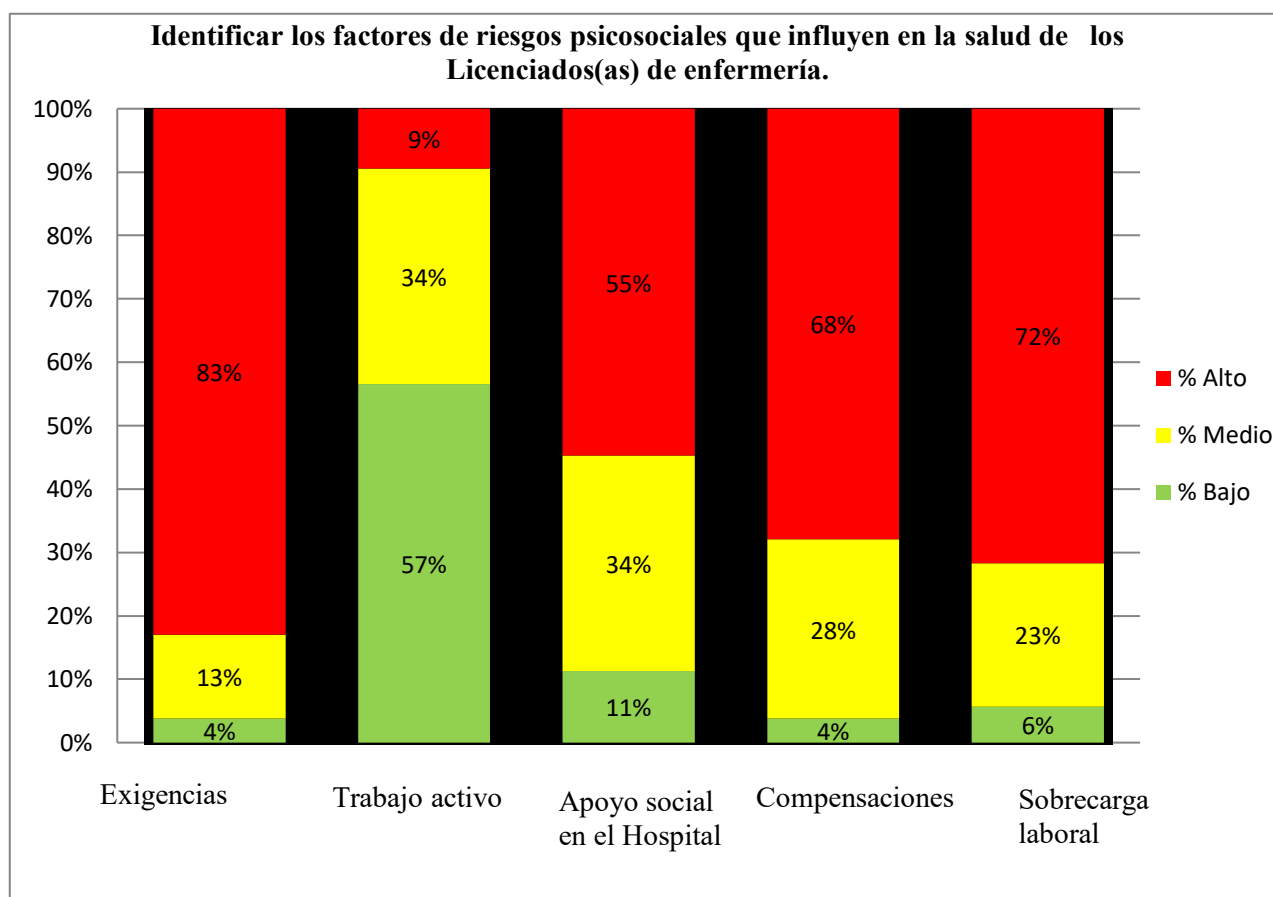
**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

### **Análisis e interpretación:**

En el siguiente gráfico nos muestra que el 36% de los Licenciados(as) del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor es relativamente adulto joven, el 25% de ellos tiene una edad entre 36 y 45 años, también se observó que el 21% se encuentran en una edad comprendida entre 46 a 55 años, tan solo el 15% de estos encuestados son adulto mayor y un 4% tienen menos de 26 años.



**Gráfico N. 3 Riesgo Psicosociales**



**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

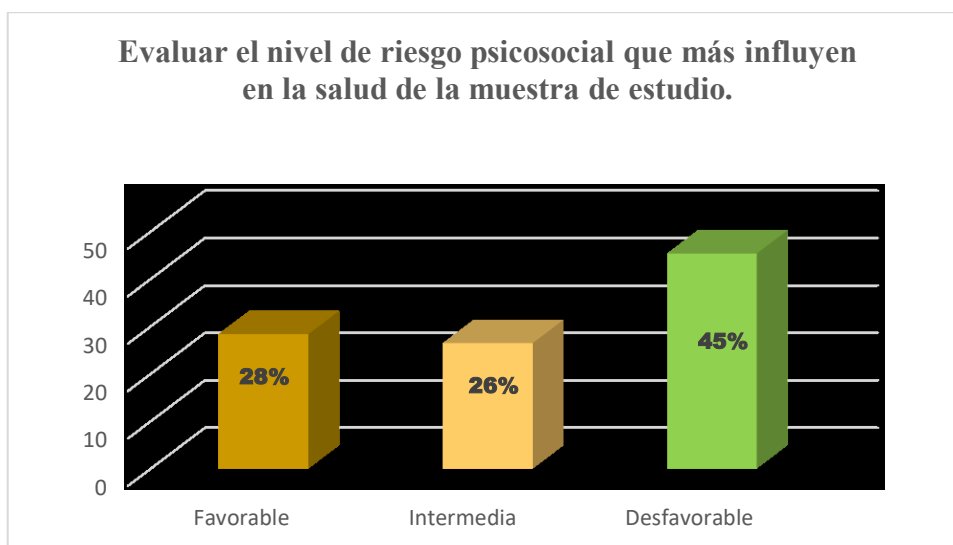
**Análisis e interpretación:**

En este gráfico se observa que el apartado de exigencias psicológicas es aquel que destaca como una de las secciones con mayor riesgo es decir el 83% de lo encuestado están en riesgo de sufrir alteraciones psicológicas. También se puede observar en el gráfico que la sección de doble presencia o sobrecarga laboral ocupa el segundo lugar de riesgo alto con el 72%, debido a que el gran porcentaje de las personas encuestada fueron mujeres por ende ellas en múltiples ocasiones responde a las demandas domésticas y a las demandas asalariadas.

Así mismo el apartado de compensaciones es un factor con un gran porcentaje de riesgo para la salud de este personal siendo representado con un 68%. Mediante estos se puede analizar que el trabajador enfermero del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor también está expuesto a un acoso laboral debido a la falta de apoyo, reconocimiento y cambios de jornadas y turnos sin la voluntad del trabajador.

El 55% de los encuestado también manifestaron que el apoyo social en la empresa es un factor de riesgo para su salud laboral. Entonces el único apartado que no es desfavorable para la salud de este trabajador enfermero es el trabajo activo y desarrollo de habilidades ya que ellos en su trabajo aplican sus conocimientos y habilidades adquiridas de esta forma generando oportunidad de desarrollo profesional.

**Gráfico N. 4 Totales de los riesgo determinados.**



**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

**Análisis e interpretación:**

En este gráfico se observa que la muestra estudiada, los niveles de exposición a los factores de riesgo psicosociales se encuentra con el 45% desfavorable para la salud. En este valor están agrupados los distintos factores determinados en el gráfico N.- 3. También se aprecia que tan solo para el 28% de los encuestados su entorno laboral no está expuesto a riesgos psicosociales.

## **4.2.Conclusiones**

Luego de la tabulación de los resultados se concluye que los Licenciados(as) de enfermería que laboran en el Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor es mayoritariamente de sexo femenino representado con un 91% y sexo masculino el 9%, este personal es relativamente adulto joven con edades comprendidas entre 26-35 años.

El apartado de exigencias psicológicas lo cual engloba el agotamiento emocional se determinó como el más desfavorable para la salud de los Licenciados(as) de enfermería. Seguido, se encuentra el apartado de doble presencia o sobrecarga laboral con un 72%. También cabe mencionar que luego de analizar los datos estadísticos se verificó que los factores de riesgos psicosociales que más sobresalen en este profesional son debido a la presión asistencial, desgaste emocional, tomar decisiones difíciles, falta de apoyo e incluso la doble presencia que se da por que la mayor parte de la población estudiada son mujeres entonces ellas en múltiples ocasiones deben desarrollar las tareas del hogar y la de su trabajo.

El presente estudio demostró que el personal de enfermería presenta un alto porcentaje de riesgo en 4 de los 5 apartados estudiado. Mediante el análisis de los resultados finales de la investigación se logró comprobar que la hipótesis planteada en este estudio fue verdadera ya que lo demuestran las evidencias proporcionadas en el gráfico N.- 4, donde se observó que el 45% de los encuestados demostraron que están expuesto a altos niveles de riesgo psicosociales los cuales son perjudiciales para su salud.

### **4.3.Recomendaciones**

Mediante el análisis de los resultados de la investigación se recomienda a las autoridades del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor, que diseñen actividades enfocadas a disminuir todos aquellos factores de riesgo para mantener una estabilidad laboral, también puedo mencionar que lleven un mayor control y mejor organización de trabajo y de esta manera flexibilizar la carga laboral con la finalidad de promover que el individuo tenga una mayor satisfacción laboral.

Al personal encargado de talento humano que brinde capacitaciones sobre los factores de riesgo psicosociales, para que los Licenciados(as) de enfermería así mismo como otros profesionales de esta casa de salud se encuentre totalmente informado sobre este tema y sepa como reconocerlo y como evitarlos, ya que actualmente los riesgos psicosociales son declarados un problema para el Ministerio de Salud Pública.

El resultado del proyecto de investigación servirá para que el personal encargado de la vigilancia de salud del trabajador enfermero tome conciencia y genere estrategia que ayuden a reducir los riesgos psicosociales y de esta forma promover un ambiente favorable y confortable para el trabajador enfermero. También debo de recomendar al personal de enfermería que refuerce y aplique la estrategia del Ministerio de Salud Pública denominada Pausa Activa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete, Gonzalez, Navarro, L. y P. (2016). *FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TERCER NIVEL DE ATENCIÓN*. 15(3), 9. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2016/spn163b.pdf>
- Alarcon y Gutierrez. (2016). *APLICACIÓN DEL MODELO DE SISTEMAS DE BETTY NEUMAN PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS. HNCASE ESSALUD, AREQUIPA 2016*. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1815/ENalnames.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alves, J. (2016). *El modelo burnout: engagement en enfermeros* (1.<sup>a</sup> edición; Ediciones Universidad de Salamanca, Ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=4908961&query=revista%2Bsobre%2Bel%2Bsindrome%2Bde%2Bburnout%2Ben%2Bel%2Bpersonal%2Be%2Benfermeria>
- Arroyo, O. (2017). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. *Utn.Edu.Ec*, 3. Retrieved from [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06\\_ENF\\_823\\_TRABAJO\\_DE\\_GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/6820/1/06_ENF_823_TRABAJO_DE_GRADO.pdf)
- Asamblea Constituyente. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*. 29. Retrieved from [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- Asamblea Nacional. (2018). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. *LEXIS FINDER*, 15. Retrieved from <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). LEY ORGANICA DE SALUD. *LEXIS FINDER*, 1-21–22. Retrieved from <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
- Barcellos, Almeida, O. y C. (2014). Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 22, 960. Retrieved from [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es\\_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf)
- BBC. (2017). *¿Cuáles son los países de América Latina que más y menos invierten en salud y con qué resultados?* Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-41399983>
- Boada y Ficapal. (2012). *Salud y trabajo los nuevos y emergentes riesgo psicosociales* (1 a ed.; UOC, Ed.). Barcelona.
- Bustos, E. (2015). *¿Es posible evitar el estrés?: motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante* (SB Editorial, Ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=4676045&query=sindrome%252Bde%252Bkaroshi%252Ben%252Benfermeria>
- Canacuan, M. y S. (2014). DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN

EL AMBIENTE LABORAL QUE INFLUYEN EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL ALFREDO NOBOA MONTENEGRO DE LA CIUDAD DE GUARANDA MEDIANTE EL TEST DE ISTAS Y EL CUESTIONARIO. *Dspace.Edu.Ec*, 20–23. Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4680/1/T-UCE-0006-57.pdf>

Castro, C. (2016). *RIESGOS PSICOSOCIALES Y LOS NIVELES DE ESTRES EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO Y UCI DE UNA CLINICA PRIVADA*. Retrieved from [http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1211/1/castro\\_mc.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1211/1/castro_mc.pdf)

Ceballos, V. y P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Unal.Edu.Co*, 32(2). Retrieved from <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/60863>

Fernandez, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (ECU, Ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/detail.action?docID=3215043&query=La+productividad+y+el+riesgo+psicosocial+o+derivado+de+la+organización+del+trabajo>

Gomez, Rodriguez, Ordosgoitia, R. y C. (2016). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Scielo*, 15(27), 79. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/nova/v15n27/1794-2470-nova-15-27-00077.pdf>

Herrero, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. *Scielo*, 10(2). Retrieved from [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2016000200006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006)

Instituto de Seguridad del Trabajo. (n.d.). *Descripción corta de las dimensiones psicosociales evaluadas con el método ISTAS21 (CoPsoQ)*. Retrieved from [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21\\_a21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21_a21.pdf)

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (n.d.). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. 8. Retrieved from <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decision-584-Instrumento-Andino.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2007). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO*. Retrieved from [https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219\\_f25d5vw.pdf](https://ewdata.rightsindevelopment.org/files/documents/19/IADB-EC-L1219_f25d5vw.pdf)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST). (2018). EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Una visión general. *INSST*, 7. Retrieved from [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2019/Ficheros/Efectos sobre la salud psicosociales.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2019/Ficheros/Efectos sobre la salud psicosociales.pdf)

Jimenez, O. y C. (2017). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA RED PÚBLICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. *Scielo*, 20(1), 24. Retrieved from

- <http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v20n1/v20n1a04.pdf>
- Julio, N. (2015). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO* (1a ed.). Retrieved from [http://www.cytcd.org/sites/default/files/Los riesgos psicosociales en el trabajo.pdf](http://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf)
- Mayorga, C. y. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 161. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Miranda, Monzalvo, H. y O. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud*. 24(2), 4. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim162g.pdf>
- Molero, P. y G. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Scielo*, 13(2), 3. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n2/1665-7063-eu-13-02-00114.pdf>
- Muñoz, Diaz, T. Y. V. (2015). IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE LA(DEL) ENFERMERA(O) QUE OTORGA CUIDADOS EN SITUACIONES ESTRESANTES. *Scielo*, 21(1). Retrieved from [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005)
- Omar, S. (2014). *Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública*. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v34n4/v34n4a06.pdf>
- OMS (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. *OMS, OPS*, 4. Retrieved from [https://www.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](https://www.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)
- Perez, E. (2017). Salud Ocupacional. *COFEPRIS*. Retrieved from <http://revistacofepris.salud.gob.mx/n/no9/bienestar.html>
- Perez y Mingote. (2003). *Estrés en la enfermería: el cuidado del cuidador* (E. D. de Santos, Ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upspesp/reader.action?docID=3220279&query=estrés%252Ben%252Benfermeria>
- Portales Medicos. (2016). Mobbing: acoso laboral en Profesional de Enfermería. *Revista Medica Electronica*, 1-2. Retrieved from <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/mobbing-acoso-laboral-enfermeria/>
- Sampiere, R. (2014). *Metodología de la Investigacion* (6a Edicion; McGRAW-HILL, Ed.).
- Santos, O. (2015). *DESGASTE EMOCIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE ENFERMERIA DE URGENCIAS*. Retrieved from <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31157/6/vilariño.pdf>
- Vaquero, P. y. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Latino- Am. Enfermagem*. Retrieved from [http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es\\_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf)
- Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la

Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Scielo*, 19(59). Retrieved from [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000200095#B12](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200095#B12)

Yunga, J. (2014). Anuario de Estadística de Salud: Recursos y Actividades. *INEC*. Retrieved from [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Recursos\\_Actividades\\_de\\_Salud/Publicaciones/Anuario\\_Rec\\_Act\\_Salud\\_2014.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Recursos_Actividades_de_Salud/Publicaciones/Anuario_Rec_Act_Salud_2014.pdf)



## APÉNDICES Y ANEXOS

### Anexo 1. Cronograma para la elaboración del proyecto de investigación – 2019.



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



GCRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADO DE ENFERMERIA

**ESTUDIANTE:** MENOSCAL CHÓEZ CESAR ALEXANDER

**TUTOR:** LCDO. CESAR FIGUEROA PICO, Ph. D.

**TÍTULO:** FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del personal de Enfermería. Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019



N°	Actividades	Fecha	Hora	Abril			Mayo			Junio			Julio		
1	Aprobación de mi tema por consejo académico	Abril 2019	8am												
2	Buscar información	10-15	10am-12pm												
		Abril 2019	16pm-18pm												
3	Análisis de la información obtenida	16-19	14pm-16pm												
		Abril 2019	20pm-22pm												



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



4	Realización del proyecto de investigación	Abril 2019	11am-13pm 20pm-22pm															
5	Realización del instrumento a aplicar	16-21 Abril 2019	15pm-17pm															
6	Entrega de la solicitud para el permiso al Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor	Mayo 2019	10am															
7	Aplicación de la encuesta al personal de enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor	03-07 Junio 2019	10am-12pm															
8	Tabulación de los datos estadísticos obtenido en la encuesta	08- 14 Junio 2019	15pm-17pm															
9	Análisis de los resultados de la tabulación	14-19 Junio 2019	18pm-20pm															
10	Informe final conclusiones y recomendaciones	20-25 Junio 2019	11am-13pm															
11	Revisión del proyecto de investigación por urkund	Julio 2019	10am															



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



12	Aprobación de la revisión final por la comisión de la carrera y por el consejo académico de la facultad solicitando la fecha probable de sustentación	Julio 2019	10am																					
13	Sustentación del proyecto de investigación	Julio 2019																						



Elaborado por: Menoscal Choez Cesar Alexander

## ANEXO 2. AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA  
Hospital General "Dr. Liborio Panchana Sotomayor"



OFICIO No.0087-MSP-HGLPS-2019

Santa Elena, 29 de mayo del 2019

Señora.  
Leda Alicia Cercado Mancero, MSc.  
**DIRECTORA (E) DE CARRERA DE ENFERMERÍA**  
Presente.-

Reciba cordiales saludos del Hospital General "Dr. Liborio Panchana Sotomayor".

En contestación del Oficio N°322-CE-UPSE-2019, donde indica lo siguiente:

"...**SOLICITA** la respectiva autorización para que los estudiantes que a continuación detallo, realicen su trabajo de titulación en la institución bajo su directriz, **previo a la obtención del título en licenciatura en enfermería...**"

TEMAS DE TITULACIÓN	MODALIDAD	NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS ESTUDIANTES
ROL ASISTENCIAL DEL ENFERMERO EN PACIENTES DE CUIDADOS INTENSIVOS. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	TUQUINGA SAGRAY ELISA ISABEL VELEZ ERAZO MARIA FERNANDA
RIESGOS DE INFECCIÓN EN PACIENTES POSTQUIRÚRGICOS RELACIONADO AL CUIDADO DE HERIDAS. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	CRICEDO CAMINO MARIA JOSE SEVERINO CARRASCO ARIEL MAURO
PREVALENCIA DE LA DEPRESIÓN POST PARTO ASOCIADO A LA LACTANCIA MATERNA INEFICAZ EN GESTANTES. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ÁLVAREZ ARCE WILLIAM MAURICIO AQUINO RODRIGUEZ JORGE LUIS
RIESGO OCUPACIONAL QUE INFLUYE EN LA SALUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	PERERO TIGRERO DENNISE STEPHANY QUIRUMBAY TOMALA YURI CLARIBEL
FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA MÓBILIDAD DEL PACIENTE CON INSUFICIENCIA RENAL CRÓNICA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	MIRANDA TOMALA EVELIN MALENI TASICHAND TITE MAGALY DEL CONSUELO
INCIDENCIA DE LA ANEMIA FERROPRIMA ASOCIADO AL PARTO PREMATURO EN GESTANTES. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	SORIANO TOMALA GILDA KATHERINE TUMBACO TOMALA ANGIE MADELINE



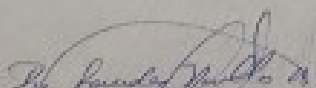


TEMAS DE TITULACIÓN	MODALIDAD	NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS ESTUDIANTES
TRADUJOSOMÍA COMO PROCEDER VITAL PARA EL SOPORTE VENTILATORIO DEL PACIENTE CON LESIONES TRAUMÁTICAS. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	GÓMEZ RODRÍGUEZ KATTY MARINA MERO PINCAT JESSICA VERONICA
AUTOCLUIDADO EN PACIENTES CON PTE DIABÉTICO QUE ASISTEN A LA CLÍNICA DE HERIDAS. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	GONZÁLEZ ORRALA KATHERINE ESTEFANIA LOOR UNO ENTH (DAIRITH)
RIESGO BIOLÓGICO RELACIONADO CON EL MANEJO DEL CATÉTER VENOSO CENTRAL EN PACIENTES HOSPITALIZADOS. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	PILAY JOSÉ DIANA MORELIA SUÁREZ RIVERA BRENDA GABRIELA
ABORDAJE DE ENFERMERÍA EN LAS PRINCIPALES COMPLICACIONES DE LOS DRENAJES QUIRÚRGICOS EN PACIENTES CON CIRUGÍAS. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	POZO MORENO ROSA MICHELLE SUÁREZ GONZÁLEZ JOSELYN LISSETTE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	MENDÓCAL CHÓEZ CESAR ALEXANDER
ABSTINENCIA POR CONSUMOS DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES DE LAS MADRES ADOLESCENTES. HOSPITAL GENERAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ESPINOZA LANDA EMMA ISALBA TUMBANDA JANETA MARIA ANGELICA
INCIDENCIA DE COLELITIS EN ADULTOS CON COLECTECTOMIA LAPAROSCÓPICA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	JAIMÉ CRUZ KAREN MICHELLE PANCHANA TIRDO KATHERINE PAOLA

Mediante la presente se da a conocer que la solicitud ha sido **AUTORIZADA Y ACEPTADA** para la elaboración del trabajo mencionado con el área a fin y trabajar en conjunto para obtener los resultados esperados.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

  
Dra. Lourdes Novillo Morante  
GERENTE HGLPS  
Cc. Archivo



		SUMILLA
ELABORADO:	Tigo, Grace Anderson T.	
REVISADO:	Dra. Lourdes Novillo Morante	
APROBADO:		

La Libertad, 30 de mayo del 2019.

Dra. Karen Augusto Manzo

RESPONSABLE DE DOCENCIA DEL HOSPITAL LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR

En su despacho. –

Yo, **Menoscal Chóez César Alexander** con **C.I 1316641230**, estudiante de la carrera de Enfermería de la UPSE, solicito muy comedidamente se me de la oportunidad y autorización a quien corresponda, de ejecutar una investigación sobre el tema: **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019**; permitiéndome emplear una encuesta al personal de enfermería en el periodo 2019.

Esperando una respuesta positiva, me suscribo de usted deseándole éxitos en su vida laboral.

ATENTAMENTE;



SR. MENOSCAL CHÓEZ C.

C.I 1316641230



Karen Augusto Manzo  
MÉDICO GENERAL  
REG. PROF. 15846  
LIBRO: I FOLIO: 3623 No. 10558



Karen Augusto Manzo  
MÉDICO GENERAL  
REG. PROF. 15846  
LIBRO: I FOLIO: 3623 No. 10558

Dra. KAREN AGUSTO

HOSPITAL GENERAL  
"Dr. Liborio Panchana Sotomayor"  
HOSPITAL GENERAL DE SANTA ELENA  
Liborio Panchana Sotomayor  
MAY 2019  
CORTE ALBERTO MONTALVO A  
**ENTREGADO**  
Recibe: ..... Hora: .....



### ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN



El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Carrera de Enfermería – Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud - Universidad Estatal Península de Santa Elena. La meta de este estudio es **DETERMINAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por La Carrera de Enfermería - Universidad Estatal Península de Santa Elena. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **DETERMINAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019.**

-----  
Nombre del Participante

-----  
Firma del Participante

-----  
Fecha

## ANEXO 4. INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO A UTILIZAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO DE ENFERMERÍA

**ESTUDIANTE:** MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER

**TUTOR:** LCDO. CESAR FIGUEROA PICO, Ph. D.

**TÍTULO:** FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgos psicosociales que influyen en la salud del personal de Enfermería. Hospital Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2019

#### Datos generales del encuestado:

##### 1. Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

##### 2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
- b) Entre 26 y 35 años
- c) Entre 36 y 45 años
- d) Entre 46 y 55 años
- e) Más de 55 años

##### 3. Área de trabajo

- a) Operativa
- b) Administrativa

##### 4. Sala de Trabajo

- a) Emergencia
- b) Consulta Externa
- c) Hospitalización
- d) Quirófano
- e) Medicina Interna



N°		MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE MÁS LO REPRESENTA				
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Exigencias Psicológicas"		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades"		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Compensaciones"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

Las siguientes preguntas corresponden a la dimensión "Doble Presencia"		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

---

Recibido de: (Instituto de Seguridad Laboral, 2016)

Instituto de Seguridad Laboral. (2016). *CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Retrieved from [http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Cuestionario\\_SUSESOS\\_I STAS 21\\_Versión\\_Breve.pdf](http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Cuestionario_SUSESOS_I STAS 21_Versión_Breve.pdf)

## ANEXO 5. TABLAS

**Tabla N.- 1**

Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	0	1	2	3	4
2	4	3	2	1	0
3	4	3	2	1	0
4	4	3	2	1	0
5	4	3	2	1	0
6	0	1	2	3	4
7	0	1	2	3	4
8	0	1	2	3	4
9	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4
12	4	3	2	1	0
13	0	1	2	3	4
14	0	1	2	3	4
15	0	1	2	3	4
16	4	3	2	1	0
17	4	3	2	1	0
18	0	1	2	3	4
19	4	3	2	1	0
20	4	3	2	1	0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

**Tabla N.-2**

Escala de riesgo psicosocial			
Dimensión	Nivel de riesgo bajo (verde)	Nivel de riesgo medio(amarillo)	Nivel de riesgo alto (rojo)
Exigencias psicológicas	0 - 8	9 - 11	12 - 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 - 5	6 - 8	9 - 20
Apoyo social	0 - 3	4 - 6	7 - 20
Compensaciones	0 - 2	3 - 5	6 - 12
Doble presencia	0 - 1	2 - 3	4 - 8

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

**Tabla N.-3**

Genero		
MUJERES	48	91
HOMBRES	5	9
	53	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

**Tabla N.-4**

EDAD		
MENOS DE 26	2	4%
26 - 35	19	36%
36 - 45	13	25%
46 - 55	11	21%
MAS DE 55 AÑOS	8	15%
	53	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez Cesar Alexander

**Tabla N.- 5**

ANÁLISIS SEGÚN Y PORCENTAJE DE DIMENSIONES EN RIESGO							
	DIMENSIÓN	ALTO	%ALTO	MEDIO	%MEDIO	BAJO	%BAJO
1	Exigencias psicológicas.	44	83%	7	13%	2	4%
2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades.	5	9%	18	34%	30	57%
3	Apoyo social en la empresa.	29	55%	18	34%	6	11%
4	Compensaciones.	36	68%	15	28%	2	4%
5	Doble Presencia.	38	72%	12	23%	3	6%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander

**Tabla N.- 6**

Total general dimensiones en riesgo	N.-
Dimensiones en riesgo alto	4
Dimensiones en riesgo medio	0
Dimensiones en riesgo bajo	1

**Fuente:** Encuesta aplicada a los Licenciados(as) en enfermería del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor.

**Elaborado por:** Menoscal Chóez César Alexander



**ANEXO 6. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**

**Jefa de enfermería llenando la encuesta**



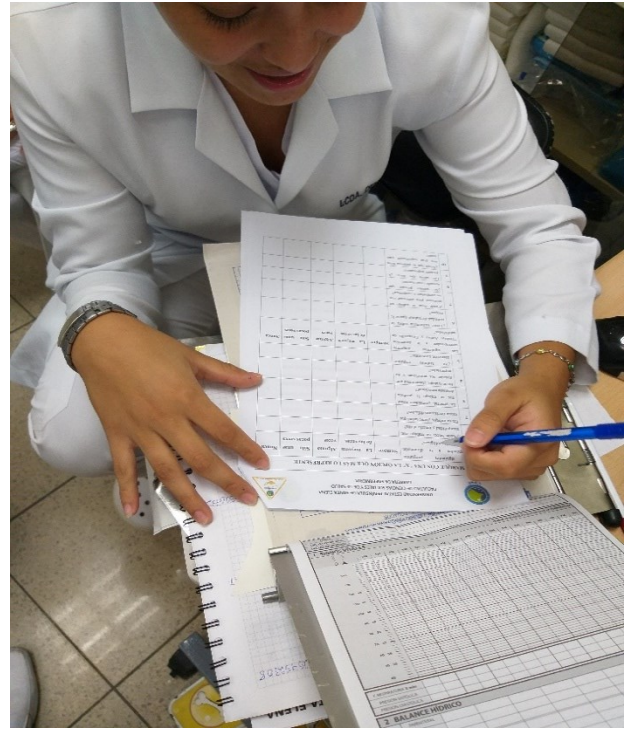
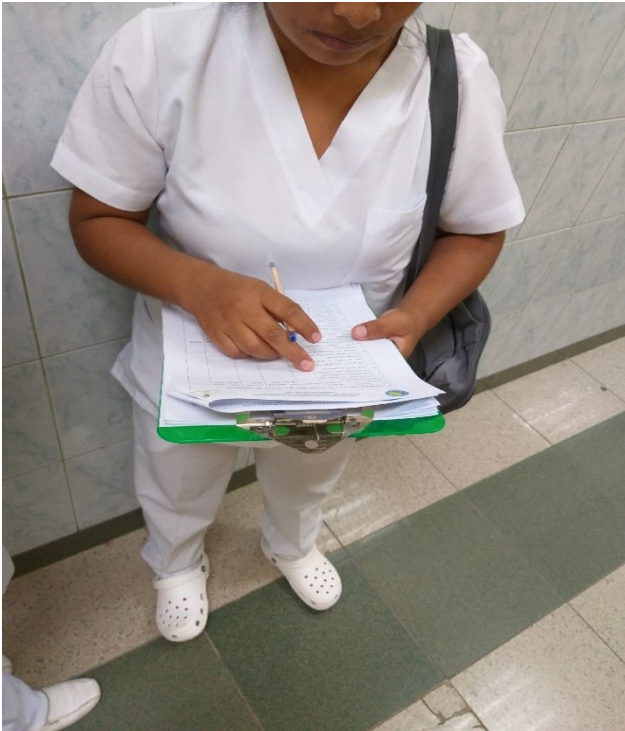
**Licenciada de consulta externa llenando la respectiva encuesta**



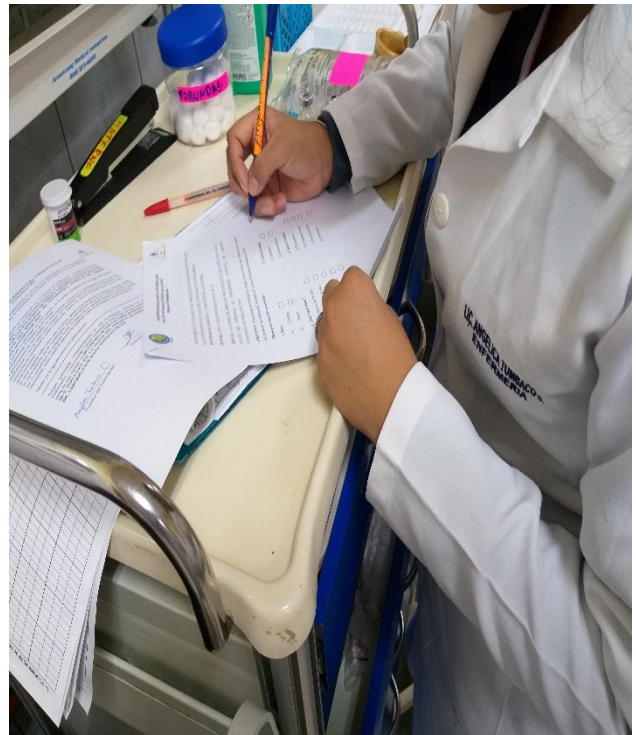
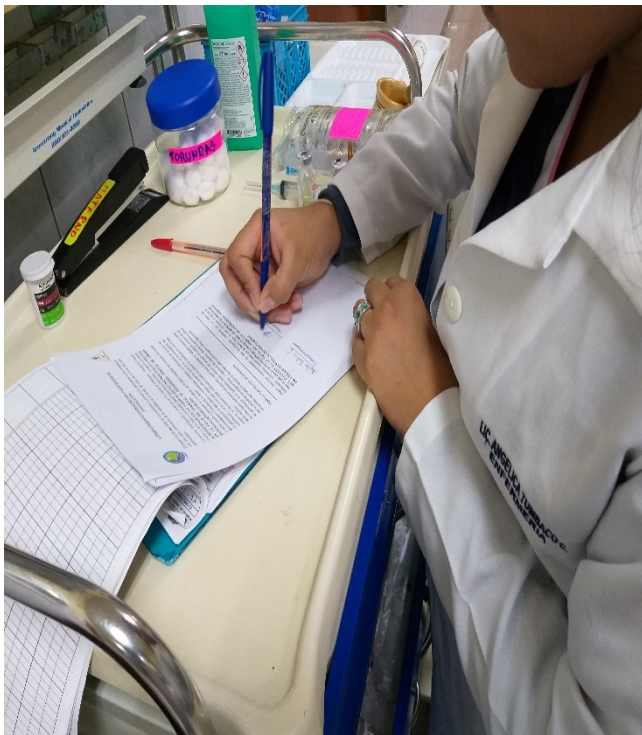
**Lcda. De hospitalización llenando la presente encuesta**





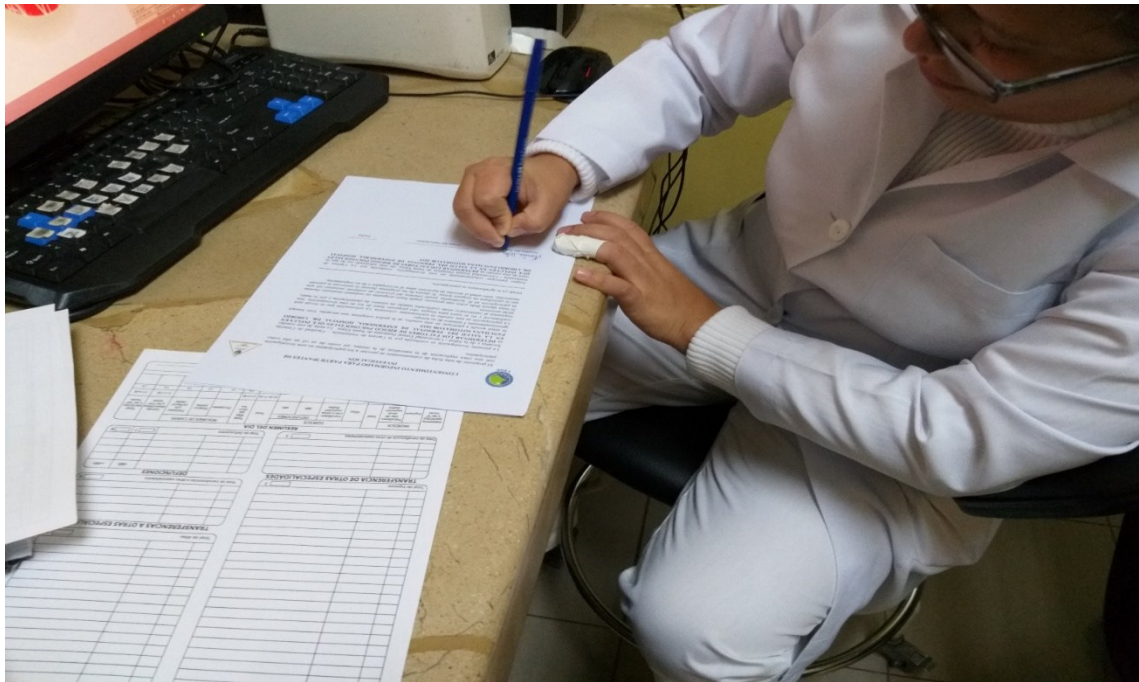


**Licenciadas de emergencia y emergencia ginecológica llenando la respectiva encuesta**

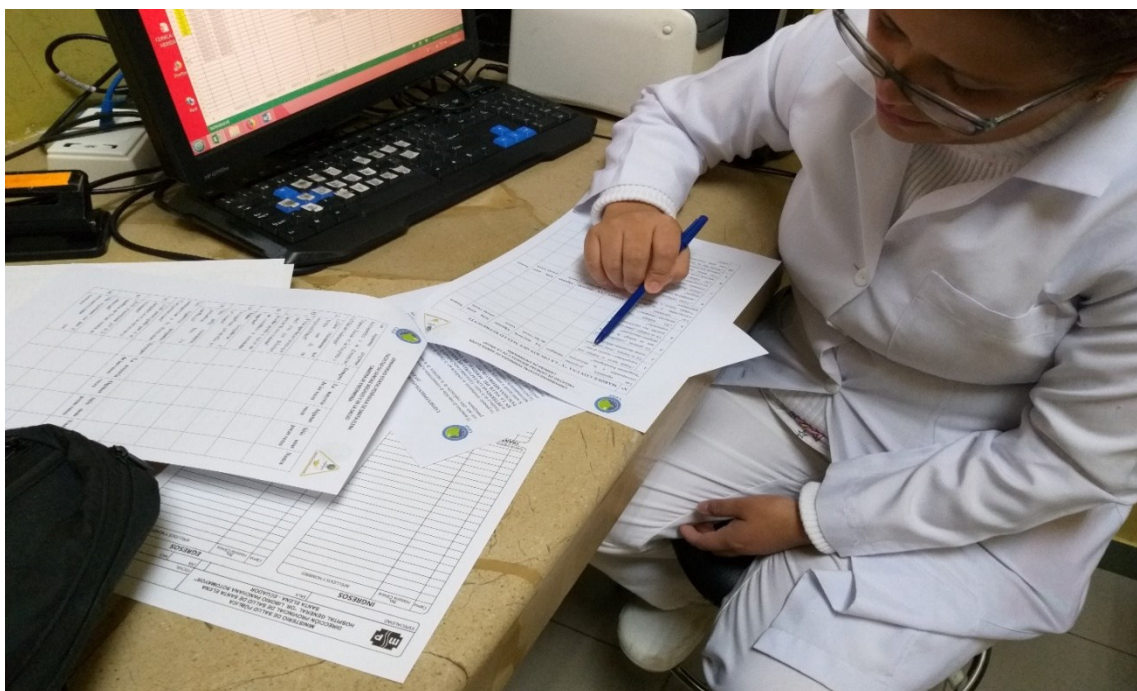




**Lcda. de hospitalización de gineco materno-infantil llenando encuesta y firmando el consentimiento informado.**



**A si mismo Lcda. de pediatría firmando el respectivo consentimiento informado y llenando la encuesta.**



## ANEXO 7. CERTIFICADO ANTIPLAGIO



Universidad Estatal  
Península de Santa Elena

**Biblioteca General**

La libertad, 26 de julio del 2019


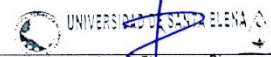
### CERTIFICADO ANTIPLAGIO

001 - TUTOR CFP – 2019

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA SALUD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL DR. LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR 2019, elaborado por el Sr. MENOSCAL CHÓEZ CÉSAR ALEXANDER 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 proyecto de investigación ejecutado, se encuentra con el 8% de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,

  
  
PhD. César Figueroa Pico  
N°. de reg. Sanit. No. 72414967  
LIC. César Figueroa Pico, Ph. D.

C.I. 0917519242

DOCENTE TUTOR

Reporte de urkund.

**URKUND**

<b>Documento</b>	<a href="#">Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx</a> (D54076824)
<b>Presentado</b>	2019-06-21 21:11 (-05:00)
<b>Presentado por</b>	alexmenoscal1995@hotmail.com
<b>Recibido</b>	cfigueroa.upse@analysis.orkund.com
<b>Mensaje</b>	Buenas noches Lcdo. le adjunto mi proyecto de investigación <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a> 8% de estas 10 páginas, se componen de texto presente en 10 fuentes.

Fuentes de similitud.

★ PROBAR LA NUEVA BETA DE URKUND

**Lista de fuentes** Bloques

	Categoría	Enlace/nombre de archivo	
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	PROYECTO-TESIStoooolisto.docx	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	<a href="http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/...">http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/...</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	MAESTRANTE SANCHEZ APOLO BLANCA RE...	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	<a href="https://www.tdx.cat/bitstream/handle/108...">https://www.tdx.cat/bitstream/handle/108...</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	<a href="https://www.gitanos.org/publicaciones/gui...">https://www.gitanos.org/publicaciones/gui...</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	<a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_...">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_...</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<span style="color: blue;">■</span>	<a href="https://www.educaweb.com/noticia/2009/0...">https://www.educaweb.com/noticia/2009/0...</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

