



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

**EFFECTOS PSICOSOCIALES DE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL  
PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL  
"VENUS DE VALDIVIA" 2021**

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

**AUTORA:**

**DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA**

**TUTORA**

**Lic. DORIS MARCELA CASTILLO TOMALA MSc.**

**PERIODO ACADEMICO**

**2022-1**

## TRIBUNAL DE GRADO



Firmado electrónicamente por:  
MILTON MARCOS  
GONZALEZ SANTOS

Lic. Milton Gonzalez Santos, Mgt

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

Lcda. Nancy Domínguez Rodríguez, Mgt.

**DIRECTORA DE LA CARRERA  
DE ENFERMERÍA**

Lic. Debby Guevara MSc.

**DOCENTE DE AREA**

DORIS MARCELA  
CASTILLO  
TOMALA

Firmado digitalmente  
por DORIS MARCELA  
CASTILLO TOMALA  
Fecha: 2022.02.13  
15:43:05 -05'00'

Lic. Doris Castillo Tomalá MSc.

**TUTORA**

Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt

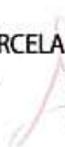
**SECRETARIO GENRAL**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor/a de estudio de caso: **EFFECTOS PSICOSOCIALES DE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL "VENUS DE VALDIVIA" 2021**, elaborado por la estudiante **DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA**, 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 licenciada en enfermería, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, **APRUEBO** en todas sus partes.

**Atentamente,**

DORIS MARCELA  
CASTILLO  
TOMALA



Firmado digitalmente  
por DORIS MARCELA  
CASTILLO TOMALA  
Fecha: 2022.02.13  
15:43:49 -05'00'

---

Lic. Doris Castillo Tomalá MSc.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios creador de todo el universo, y por regalarme la vida, capacidad, inteligencia, y me permites sonreír ante todos mis logros que son resultados de su ayuda.

A mis padres por instruirme en el camino del bien, por darme consejos, valores, y por apoyarme en los momentos difíciles.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a los docentes de la carrera de Enfermería por impartir sus conocimientos para formarme como profesional, por sus conocimientos adquiridos en este largo camino, dándome la oportunidad a un logro más en mi vida.

A mi tutora Lic. Doris Castillo Tomalá, quien me ha guiado con su paciencia y conocimientos en el desarrollo de la investigación.

Del Pezo Andrade Diana Carolina

## **DECLARACIÓN**

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diana del Pezo".

**DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA**

C.I: 2400128175

## ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO .....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARACIÓN .....	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I.....	1
1. El problema .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
2. Objetivos .....	4
2.1. <i>Objetivo general</i> .....	4
2.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	4
3. Justificación.....	4
CAPITULO II .....	6
2. Marco teórico .....	6
2.1. Fundamentación referencial .....	6
2.2. Fundamentación Teórica .....	7
2.2.1. Efectos psicosociales .....	8
2.2.2. Sintomatología .....	9
2.2.3. Exigencias psicológicas del puesto.....	10
2.2.4. Relación salud-trabajo .....	10
2.2.5. Doble presencia .....	11
2.2.6. Rendimiento laboral.....	12
2.2.7. Condiciones laborales.....	12
2.2.8. Inseguridad .....	13

2.2.9.	Autonomía .....	14
2.2.10.	Motivación laboral.....	15
4.2.11.	Trabajo activo .....	15
2.2.12.	Empoderamiento.....	16
2.2.13.	Pandemia del COVID-19.....	16
2.2.14.	Teorías .....	17
3.2	Fundamentación legal.....	17
4	Formulación de la hipótesis .....	19
4.2	Hipótesis.....	19
4.3	Identificación y clasificación de la variable .....	19
4.3.1	Variable independiente .....	19
4.3.2	Variable dependiente .....	19
4.4	Operacionalización de variable .....	19
CAPITULO III .....		22
3.	Diseño Metodológico .....	22
3.1.	Tipo de investigación .....	22
3.2.	Método de Investigación .....	22
3.3.	Población y Muestra.....	22
3.4.	Técnicas y recolección de datos .....	24
3.5.	Instrumento de recolección de datos .....	24
3.7.	Aspectos éticos .....	24
CAPITULO IV .....		26
4.	Presentación de resultados .....	26
4.1	Análisis e interpretación de resultados.....	26
4.2	. Comprobación de Hipótesis .....	33
5.	Conclusiones .....	34
6.	Recomendaciones .....	35
7.	Referencias bibliográficas .....	36
8.	Anexos.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable dependiente</i> .....	20
<i>Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable independiente</i> .....	21
<i>Tabla 3. Población</i> .....	22
<i>Tabla 4. Muestra</i> .....	23
<i>Tabla 3 Sexo, edad y estado civil de los entrevistados</i> .....	26
<i>Tabla 4 Clasificación por profesiones del talento humano</i> .....	27

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> <i>Sexo, edad y estado civil de los entrevistados</i> .....	27
<b>Gráfico 2</b> <i>Clasificación por profesiones del talento humano</i> .....	28
<b>Gráfico 3</b> <i>Acudió a un profesional de la salud mental</i> .....	28
<b>Gráfico 4</b> <i>Desgaste físico, psicológico, emocional</i> .....	29
<b>Gráfico 5</b> <i>Se diagnosticó uno de estos trastornos</i> .....	29
<b>Gráfico 6</b> <i>Problemas emocionales que se presentan en el trabajo</i> .....	30
<b>Gráfico 7</b> <i>Efectos psicosociales influyeron en el rendimiento laboral</i> .....	31
<b>Gráfico 8</b> <i>Personal que recibió acompañamiento psicológico</i> .....	32

## RESUMEN

Actualmente el mundo entero se ha visto inmerso en la pandemia del COVID-19, donde el nivel de afectación de la población a nivel emocional, económico ha alcanzado más de los 5 millones de fallecidos, las repercusiones son de mayor alcance dado a que el personal de la salud tuvo que estar al frente atendiendo a los pacientes contagiados. El objetivo general consistió en describir los efectos psicosociales de la pandemia COVID-19 en el personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021. La metodología utilizada fue de diseño cualitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, el método de investigación fue el inductivo. La población fue de 54 profesionales de la salud del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, para determinar la muestra se analizó la capacidad operativa de recolección y análisis, siendo un número de 25 profesionales. La técnica de recopilación de información fue la entrevista semiestructurada de 16 preguntas donde se abordaron los temas esenciales del problema identificado. Los resultados mostraron que un 32% de los participantes manifestaron cansancio, 16% falta de coordinación, 24% estrés, 8% ansiedad y 4% depresión; además, 44% manifestó desgaste físico, 20% psicológico y 20% emocional, por último, un 12% de participantes acudieron a un profesional de la salud mental. Se concluyó que los principales efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 en el personal de salud fueron el estrés, ansiedad, depresión, cansancio, fatiga y desgaste físico, psicológico y emocional, por lo tanto, estos efectos influyeron negativamente en el rendimiento laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Efectos psicosociales; Pandemia; COVID 19; Rendimiento laboral; Personal de Salud.

## **ABSTRACT**

Currently the entire world has been immersed in the COVID-19 pandemic, where the level of affectation of the population at an emotional, economic level has reached more than 5 million deaths, the repercussions are more far-reaching given that the personnel of health had to be at the forefront caring for infected patients. The general objective was to describe the psychosocial effects of the COVID-19 pandemic on the health personnel of the Venus Maternal and Child Center of Valdivia, 2021. The methodology used was qualitative design, the type of research was descriptive, the research method was the inductive. The population was 54 health professionals from the Venus Maternal and Child Health Center of Valdivia, to determine the sample, the operational capacity of collection and analysis was analyzed, being a number of 25 professionals. The information collection technique was the semi-structured interview of 16 questions where the essential issues of the identified problem were addressed. The results showed that 32% of the participants reported tiredness, 16% lack of coordination, 24% stress, 8% anxiety and 4% depression; In addition, 44% reported physical exhaustion, 20% psychological and 20% emotional, finally, 12% of participants went to a mental health professional. It was concluded that the main psychosocial effects of the COVID-19 pandemic on health personnel were stress, anxiety, depression, tiredness, fatigue and physical, psychological and emotional exhaustion, therefore, these effects had a negative influence on work performance.

**KEY WORDS:** Psychosocial effects; Pandemic; COVID-19; Labor performance; Health personnel

## INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S), con relación a los efectos que ha ocasionado la pandemia, ha realizado un monitoreo en los países alrededor del mundo, en cuanto al desempeño que han tenido el personal de la salud al hacer frente a la pandemia, dado a que su trabajo exigía que estén directamente relacionados con las personas que presentaban el virus COVID-19, y que por ende, se debía establecer criterios de responsabilidad y el deber que como profesional deben aplicar. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

En cuanto a los efectos psicosociales que ha provocado la pandemia COVID-19, se aborda en el presente trabajo de investigación como una condición emocional que afecta la salud de las personas y más aún al personal de salud quienes están en primera línea combatiendo esta terrible enfermedad, que además de tener consecuencias mortales, deja secuelas psicológicas en las personas, y ante una situación de pandemia es común que las personas se sientan, estresadas y preocupadas.

De acuerdo con Pin y Cedeño (2020), quienes consideraron que la pandemia “ha cambiado muchas cosas de nuestra vida cotidiana: ha afectado a nuestra manera de vivir el ocio, hacer deporte, trabajar o relacionarnos. Ha cambiado nuestras percepciones y comportamientos sobre los demás, sobre otros grupos y el mundo en general”. Para los trabajadores de la salud, sentirse estresado -ante esta pandemia- es una experiencia más que probable; de hecho, es bastante normal sentirse así en la situación actual.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), quien refiere que la pandemia no solo provocó cambios en cuanto al índice de la población, índice de fallecidos, y los cambios en educación y en la economía, sino en las conductas y actitudes que tienen el personal de la salud frente a su misión de perseguir el bienestar de las personas, sin embargo, los efectos post COVID-19 al referir explícitamente en cuanto a los escenarios psicosociales que presentan, en algunos de los casos ha provocado enfermedades y comportamientos que ponen en riesgo a su entorno, sea familia, amigos y compañeros de trabajo.

En China se realizaron estudios de factores psicosociales que afectan la salud del personal de primera línea de atención, donde se incluyó a 1.257 trabajadores de la salud de 34 hospitales. Dicho estudio reveló una alta prevalencia de síntomas de salud mental entre ellos,

donde se destaca que: depresión (50,4 %), ansiedad (44,6 %), insomnio (34 %) y angustia (71,5 %). (Hernandez, 2020).

Este estudio demuestra que en el personal de salud en su mayoría presentan efectos psicosociales y emocionales, debido a la enorme presión en el trabajo ya que la pandemia sigue teniendo un coste muy elevado para el bienestar físico y mental de los proveedores sanitarios de primera línea.

En Latinoamérica, de acuerdo con el análisis de la directora de la Organización Panamericana de la Salud Carissa F Etienne, refiere que más de un millón de personas han fallecido a causa del COVID-19, representando el 28% de la población mundial, lo que refleja la sobrecarga laboral que tiene que enfrentar el personal de la salud como consecuencia de la pandemia. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

Ecuador en relación con la epidemia de COVID-19 se realizó un estudio mediante la aplicación de una encuesta que incluye variables sociodemográficas y la prueba de escala DASS-21 a 789 personas de Ecuador. Los resultados indican que un número preocupante de personas reportaron niveles severos o extremadamente severos de depresión (10.3%), ansiedad (19.4%) y estrés (13.5%). (Aleksandar Tusev, 2020)

Está claro que hay una estrecha relación entre el COVID-19 y los efectos psicológicos y emocionales que produce al personal de salud, incluso cuando inicio la pandemia hubo un caos total debido a que hacía falta personal de salud, debido a que la mayoría se contagió e incluso algunos héroes murieron en el campo de batalla, pero el factor psicológico fue preponderante en esta situación ya que no habían recursos en los hospitales para atender dicha emergencia sanitaria y el personal de salud quedaba expuesto totalmente y con el temor y la angustia de contagiarse y contagiar a su familia.

El presente proyecto de investigación se relaciona con los efectos psicosociales que presenta el personal de la salud al enfrentarse al cuidado y tratamiento de las personas infectadas por el COVID-19, exponiéndose a ser contagiados, y dado a los registros que revelan un alto porcentaje de doctores y enfermeras que han fallecido, así como el estrés, la frustración, desanimo, depresión y otros efectos colaterales que afectan directamente a ellos y a su entorno donde se desarrollan sea familiar, laboral y su sociedad.

Para esta investigación se plantea como objetivo determinar los efectos psicosociales de la pandemia COVID -19 en el personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, identificando cada uno de los efectos que incidieron de mayor frecuencia en el personal, así como la incidencia en el ámbito laboral en cuanto al rendimiento que deben presentar en su lugar de trabajo, considerando que aún sigue la pandemia y esto conlleva a sobrellevar tales efectos en los momentos actuales.

# CAPITULO I

## 1. El problema

### 1.1. Planteamiento del problema

A finales del año 2019, en la ciudad de Wuhan (China), surgió una enfermedad causada por un agente zoonótico, se trató de una nueva variante de la familia de los coronavirus, al cual se le asignó el nombre de SARS-COV-2. La Organización Mundial de la Salud (OMS), denominó a este brote como COVID-19. Desde entonces fue el foco de atención y se convirtió en emergencia global de salud pública, debido al elevado nivel de contagio de esta enfermedad. En marzo de 2020, tomó la categoría de pandemia. (Hernandez, 2020)

Al ser una enfermedad relativamente nueva, de la cual no se tenía mucha información sobre origen, huésped, letalidad, entre otros; los sistemas de salud de los países en el mundo se activaron con medidas básicas de emergencia para prevenir enfermedades virales que se contagian por el aire, como por ejemplo cerrar aeropuertos, activar estado de excepción, implementar el confinamiento, activar toque de queda, uso de medidas de bioseguridad.

A partir de aquí empezó el trabajo exhaustivo para todo el personal de salud del mundo, ya que, como agentes de salud de primera línea, eran los responsables de continuar con sus labores habituales de prestación de atención médica y de enfermería, pero ahora en un entorno de mucha inseguridad, al menos en los países latinoamericanos, donde los equipos de bioseguridad no garantizaron una protección total contra este virus.

La pandemia del COVID-19 ha causado inmensurables estragos en la población humana, pero no ha terminado, y los efectos de su presencia aún se están presentando, ya que ha causado un nivel creciente de estrés en todo el mundo. En medida que la pandemia se ha extendido, en igual grado ha crecido y expandido el temor y preocupación principalmente en la población adulta mayor y en los trabajadores de la salud. El exceso de la desinformación ha provocado que las personas pierdan el control y tengan incertidumbre, además de estrés, ansiedad, temor, depresión y soledad, provocando un incremento de trastornos mentales (OMS, 2020).

Muy pronto, las unidades de salud se saturaron de pacientes sintomáticos respiratorios (SR) y no sintomáticos respiratorios (NSR), por este motivo, hay un incremento de la demanda en atención de salud en todo el mundo; debido a esto, los trabajadores de la salud elevaron el nivel de estrés laboral, por las, horas excesivas de trabajo, miedo al contagio, falta de equipos

de protección, características y condiciones laborales, etc.; teniendo como resultado presencia de problemas emocionales.

De acuerdo con Rodríguez et al. (2018), respecto a la definición de factores psicosociales:

Son condiciones de riesgo que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores de cada organización, ya que son cambiantes y complejos. Por lo que, la identificación y manejo de estos elementos en una organización es importante para evitar ausentismo, insatisfacción laboral, problemas de relación entre pares o desmotivación laboral. (p. 2)

Los efectos psicosociales son consecuencias de circunstancias específicas relacionadas a la salud psicológica y social, durante la pandemia, a los trabajadores sanitarios se los exigió al límite físico y psicológico, ello produjo alteraciones psicosociales, entre los principales efectos psicosociales que produjeron estas situaciones, de acuerdo con (Ferrari et al., 2016), están los: “trastornos de la atención, trastornos del sueño, trastornos del carácter, trastornos psicosomáticos, trastornos músculo - esqueléticos, expresiones de ansiedad y falta de interés”. Todos ellos atribuidos al momento de colapso de los servicios de salud ocasionados por la pandemia del COVID-19.

De acuerdo con Reger et al. (2020), citado por Hernández (2020), respecto a un análisis retrospectivo de estudios realizados en otros países, acerca de factores psicosociales que afectaron la salud del personal sanitario donde se incluyó a 1.257 trabajadores de 34 hospitales de la República China, los cuales brindaron cuidados directos a pacientes con COVID-19. El estudio realizado en los hospitales de China concluyó que destaca una prevalencia del 50.4 % de depresión, 44.6 % ansiedad, 34 % insomnio y 71.5 % angustia, respecto con los participantes que proporcionaron información acerca de los síntomas que los afectaron.

América Latina y el Caribe se convirtieron en su momento en una de las zonas más afectadas por la pandemia del COVID-19, agravada por sistemas de salud débiles, fragmentados y segmentados, que originaban inequidad en el acceso a la salud y a las prestaciones de servicios.

El COVID-19 es el responsable de la peor recesión de los últimos 100 años en el continente, además se estima que ocasionará un descenso del 9,1% del producto interno bruto (PIB). De modo que, el continente latinoamericano puede pasar de 45 millones de personas con pobreza hasta un total de 230 millones; de igual forma, las personas en situación de extrema

pobreza podrían pasar de 28 millones a 96 millones, aumentando la incidencia de desnutrición, incrementando la disparidad entre los sectores sociales, la exclusión y la marginación. (ONU, 2020)

En un estudio realizado en Ecuador sobre Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud que cumplen funciones operativas y administrativas en el Centro de Salud El Carmen la Ciudad de Quito en tiempos de la pandemia del COVID-19, se evidenció que los riesgos psicosociales en los médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería correspondientes a tiempo de trabajo es el 64%, carga laboral el 55% y participación/supervisión es el 82%, por tanto, se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado. (Cisneros, 2020)

Es importante para los trabajadores sanitarios el contar con una óptima salud mental, debido a que ésta constituye una base importante en la toma de decisiones, en las actitudes y comportamientos de las personas, además que influye en las destrezas y en la forma como enfrentan los obstáculos de la vida. Por lo que, desde un enfoque integral para la salud, el factor psicológico es el responsable de la armonía entre el individuo y el entorno; aun así, esta armonía puede ser alterada por factores o elementos externos como situaciones de estrés prolongado.

En Ecuador, el Sistema de Salud se organizó y se tomaron medidas ante la pandemia del COVID-19, creando equipos de pronta respuesta y activando los cercos epidemiológicos en los sectores específicos donde se identificaban pacientes sintomáticos respiratorios, además de clasificar a las unidades operativas, en centros de atención específicas a pacientes con COVID-19; así como, otras unidades se clasificaron en atención a pacientes gineco-obstétricas, pacientes pediátricos y pacientes con necesidades clínico-quirúrgicas.

El Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, ubicado en la Provincia de Santa Elena, Cantón La Libertad, al inicio de la pandemia recibió pacientes sintomáticos respiratorios, pero al momento en que se decretó el estado de excepción y se clasificó las unidades operativas en atención a pacientes específicos, esta institución fue destinada para la recepción únicamente de pacientes pediátricos; pero, esto no significaba un alivio completo para el personal que ahí labora, puesto que la demanda de pacientes incrementó por la afluencia masiva o por cubrir las coberturas de otras unidades operativas, como el Hospital Básico de La Libertad, Dr. Rafael Serrano López; el Hospital General de Santa Elena, Dr. Liborio Panchana Sotomayor; y el Hospital Básico de Salinas, Dr. José Garcés Rodríguez; por lo que el talento humano era muy solicitado.

El trabajo del personal de salud en las instituciones integradas al Ministerio de Salud Pública es invaluable, de modo que es importante determinar los efectos psicosociales que presenta el personal sanitario del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia que está afectando el buen desempeño laboral y el cumplimiento de los protocolos estandarizados, producto del estrés que se vivió por la atención a los usuarios en la pandemia. Tener una perspectiva completa del panorama o situación real de esta institución, permitirá recomendar acciones para restablecer la salud psicosocial del personal de salud y de esta forma mejore el ambiente laboral y la satisfacción de los pacientes.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo influyen los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021?

## **2. Objetivos**

### ***2.1. Objetivo general***

Describir los efectos psicosociales de la pandemia COVID-19 en el personal de Salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.

### ***2.2. Objetivos específicos***

- Identificar los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 que afectaron con mayor frecuencia al personal de salud.
- Analizar cómo los efectos psicosociales causados por el COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud.

## **3. Justificación**

El personal de salud en la pandemia desempeñó una importante labor, porque a partir de la declaratoria de la Organización Mundial de la Salud (OMS), respecto a la del COVID-19 como pandemia, estos tuvieron que ser parte de la primera línea donde se enfrentaron a una enfermedad mortal poco conocida, lo que ocasionó estrés laboral, ansiedad, temor, miedo etc. Los efectos psicosociales que han surgido a partir de la pandemia del COVID-19 se han convertido en problemas perjudiciales en la salud del trabajador sanitario, lo cual ocasiona un desequilibrio entre el rendimiento y las aspiraciones en el ámbito laboral; por lo que, es

necesario aportar con información sobre los efectos psicosociales que presenta el personal sanitario del Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia.

En este orden de ideas el personal de Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, en los primeros días de la pandemia se dedicó de manera provisional atender a pacientes con COVID-19, lo cual trajo consigo temor e incertidumbre sobre su estado de salud. De esta forma, se entiende que: “la carga laboral, los riesgos, el estrés y la falta de recursos son altos en estos contextos sanitarios que produce un mayor desgaste profesional y estrés traumático secundario” (Blanco et al., 2020). Además, el COVID-19 está directa e indirectamente relacionado con efectos psicosociales en toda la sociedad, ya que ha cambiado el ritmo normal de vida.

Este estudio aporta información relevante, cuyas variables, dimensiones e indicadores pueden ser relacionados y diferenciados en similares o diferentes contextos, de modo que sirva de precedente y referencia para futuras investigaciones en la provincia de Santa Elena o en otras instituciones. Además, beneficia directamente al Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia, ya que el personal de salud puede identificar y reconocer los efectos psicosociales que la pandemia del covid-19 causó en ellos y que no habían sido intervenidos.

El proyecto de investigación es viable, debido a que la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena solicitó los respectivos permisos a la institución, por lo tanto, se cuenta con la autorización del Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia para recolectar la información necesaria, así como los recursos materiales y humanos para desarrollar sin problemas cada una de las etapas de la investigación.

## CAPITULO II

### 2 Marco teórico

#### 2.1. Fundamentación referencial

Hay varias referencias científicas de estudios que se han realizado en todo el mundo para evaluar la salud psicológica de los trabajadores de salud debido al contexto de la pandemia:

De esta forma, En China, el estudio denominado Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19, cuyo objetivo consistió en la investigación del estado de salud mental de los trabajadores de la salud que trabajaron en primera línea durante la pandemia del COVID-19, de modo que se proporcione una base teórica con el fin de intervenir en el aspecto psicológico. El método utilizado fue por medio de una muestra de 230 profesionales sanitarios, mediante un muestreo por conglomerados, usando los instrumentos de Escala de Autoevaluación de Ansiedad (SAS) y la Escala de Autoevaluación del Trastorno de Estrés Postraumático (PTSD-SS). Como resultados se obtuvo que la incidencia de ansiedad fue de 23.04%, puntuación de SAS ( $42,91 \pm 10,89$ ); el sexo más afectado es el femenino ( $43,78 \pm 11,12$ ). Además, un punto impactante es que el personal de enfermería fue más afectado que los médicos ( $44,84 \pm 10,42$ ) vs ( $38,50 \pm 10,72$ ). La puntuación de PTSD-SS en el personal médico femenino resultó más alto que en los hombres ( $44,30 \pm 18,42$ ) vs ( $36,91 \pm 13,94$ ). Se concluye que la incidencia de trastornos de ansiedad y estrés es muy elevada, especialmente en el personal de enfermería. (Huang et al., 2020)

Asimismo, una investigación multinacional y multicéntrica realizada en Singapur e India, acerca de los resultados psicológicos además de los síntomas físicos que se asocian a los profesionales de la salud durante la pandemia del COVID-19, el objetivo fue investigar la asociación de los resultados psicológicos y la sintomatología física de los profesionales sanitarios. La metodología consistió en estudiar en 5 hospitales que brindaron la atención a pacientes COVID-19, se aplicó a 906 profesionales sanitarios un cuestionario auto administrado, se incluyeron a médicos, enfermeros, personal administrativo y personal de aseo; las escalas usadas fueron la Escala de Estrés por Depresión y Ansiedad (DASS-21) y el instrumento Impact of Events Scale-Revised (IES-R). Se obtuvo como resultado que 5.3% presentaron depresión moderada a muy grave, 8.7% ansiedad moderada a extremadamente severa, 2.2% estrés moderado a extremadamente severo y 3.8% angustia psicológica moderada

a severa. El principal síntoma fue el dolor de cabeza, generalmente acompañado de otros síntomas. (Masticar et al., 2020)

Por otra parte, en España, Dosil et al. (2020) realizaron un estudio acerca del impacto psicológico del COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles, el fin de esta investigación fue evaluar los factores que desestabilizan la salud mental de los trabajadores de la salud. La metodología implementada constó de una muestra de 421 profesionales de la salud, recogiendo los datos por medio de una plataforma online y por correo electrónico. Se utilizó la herramienta DASS-21 con el fin de medir las variables ansiedad, estrés y depresión; también se utilizó la EAI para medir dificultades en el sueño y otra herramienta para medir variables psicológicas. Los resultados indicaron que la pandemia del COVID-19 originó síntomas de estrés, ansiedad, depresión e insomnio, con mayor incidencia en las mujeres y en las edades más avanzadas. Se concluye que los profesionales de la salud fueron los primeros en enfrentarse a la pandemia COVID-19, esta condición afectó su bienestar psicológico por el alto riesgo de contraer la infección, debido a la sobrecarga de trabajo, a la intervención de los cuidados llegando a sentir incertidumbre y estimación por el aumento de pacientes.

En el ámbito local, en Otavalo – Ecuador, el estudio realizado por Pupiales (2021), donde se investigó los efectos psicosociales producidos por el contexto de la pandemia del COVID-19 en los trabajadores de la salud del Hospital San Luis. El objetivo consistió en determinar los efectos psicosociales que presentan los trabajadores de la salud de ese hospital. La metodología implementada fue con un enfoque cualitativo, no experimental con un alcance descriptivo y corte transversal; la muestra consistió en 116 profesionales de la salud, resultantes de un muestreo no probabilístico por conveniencia, el instrumento fue una encuesta de evaluación de causas de efectos psicosociales y la escala DASS-21. Los resultados que se obtuvieron, 3.45% presentaron depresión extremadamente severa, con mayor frecuencia entre los 31 a 35 años. Se concluye que la depresión, ansiedad y estrés son los principales efectos de la pandemia del COVID-19.

## **2.2 Fundamentación Teórica**

El personal de salud que ha laborado durante la pandemia del COVID-19 ha presentado diferente sintomatología que ha surgido a partir de la exposición continua al estrés, para que se entienda la problemática a profundidad, a continuación, se define el problema, las variables, dimensiones e indicadores.

### **2.2.1. Efectos psicosociales**

La variable efectos psicosociales no tiene una definición formal, en la que se realiza la búsqueda bibliográfica de los términos por separado, de modo que, la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2021) se entiende como efecto a “aquello que sigue por virtud de una causa (p. 1)”; esto hace referencia a un resultado, consecuencia, impacto o producto de una acción previa.

Por otra parte, el término psicosocial hace referencia a la conducta humana y el resultado del contacto que el individuo crea con la sociedad, además de la evaluación de las acciones que las personas realizan observado desde el panorama social (Aya & Laverde, 2016). En esencia, esta palabra enmarca a las personas y a la forma en que se comportan dentro de un ámbito social; la palabra psicosocial consta de dos partes: ‘psico’ que hace referencia al aspecto psicológico y en el idioma griego significa alma; y la parte ‘social’ que en el idioma latín significa compañía.

De este modo, se entiende en conjunto que los efectos psicosociales son las consecuencias en la conducta humana con la sociedad. En el contexto propuesto de la pandemia del COVID-19 este término hace referencia al impacto causado o a las alteraciones conductuales que este fenómeno produjo en las mentes de los trabajadores de la salud.

#### *2.1.1.1. Apoyo social y estima*

El concepto que se acerca más al contexto referido en la presente investigación es el de Castro et al. (1997), quien argumenta acerca del apoyo social:

Es bien sabido que la pobreza, el desempleo, el tipo de ocupación, la edad, la clase y otras características sociales se asocian, separada o interactivamente, con las condiciones de salud física y mental de los individuos... los individuos responden de manera diferencial a sus condiciones de vida, lo que a su vez determina la distribución diferencial de la enfermedad. (p. 3)

Esta concepción se puede complementar con la aportación de Abelló y Madariaga (1999) citado por Orcasita y Uribe (2010), quienes definieron a la red social como el:

Conjunto de relaciones humanas que tienen un impacto duradero en la vida de cualquier persona. Es decir, cuando se habla de red social se hace referencia a las características estructurales de las relaciones sociales y está conformada por los sujetos significativos cercanos al individuo constituyendo su ambiente social primario. Dicha red puede ser

evaluada en términos de sus características estructurales, funciones de los vínculos y los atributos de ellos. (p. 1)

Por otra parte, la RAE (2021) define a la estima como una “consideración y aprecio que se hace de alguien o algo por su calidad y circunstancias (p. 1)”. De modo que, en conjunto, el término apoyo social y estima hace referencia a la red estructurada de ayuda en el contexto social que son brindadas debido a la consideración y aprecio que tienen por esa persona.

#### **2.1.1.2. Condiciones difíciles**

Este indicador ilustra las situaciones o circunstancias adversas o contrarias a lo que se esperaba, de modo que no son fáciles de abordar o superar. En este contexto, el término condiciones se refiere explícitamente a las condiciones de trabajo. Sabastizagal (2020), considera que son las circunstancias del empleo de un individuo, que comprende las horas laborables por semana, días de trabajo por mes, tipo de vínculo legal, las condiciones del contrato, forma en que se realizó el contrato, tipo de jornada y la remuneración. Además de situaciones de seguridad, higiene, salud y de recursos apropiados para el trabajo. En síntesis, las condiciones difíciles son las situaciones laborables en contra que tiene un individuo.

#### **2.1.1.3. Planificación laboral**

La planificación laboral consiste en la organización del trabajo y de todo el recurso material y humano involucrado para determinado fin, donde se establecen las denominadas rutinas y se proporcionan las indicaciones de priorización de las tareas asignadas diariamente, también se prevén posibles problemas. Las características principales de la planificación laboral es la priorización de las tareas, la administración de los tiempos, la eliminación de las potenciales fuentes de distracción, la delegación de funciones y la planificación anticipada. (Armijos et al., 2019)

#### **2.1.1.4. Reconocimiento**

El término reconocimiento, se entiende como la acción de reconocer o distinguir por méritos a una o varias personas (Cepeda et al., 2015). En términos laborales.

### **2.2.2 Sintomatología**

Se trata del conjunto de las referencias que se vinculan a un estado patológico. Dichos factores, que en algunos casos son subjetivos y en otros objetivos, son tomados como anómalos y, por lo tanto, pueden revelar algún tipo de alteración de la salud.

#### *2.1.1.5. Efectos psicológicos*

Los síntomas psicológicos y conductuales (SPCD) son síntomas mentales compuestos por alteraciones emocionales, conductuales y del pensamiento, que se pueden observar tanto antes de que se desencadene una demencia como durante el curso de esta.

#### *2.1.1.6. Efectos físicos*

Problema físico o mental que presenta una persona, el cual puede indicar una enfermedad o afección. Los síntomas no se pueden observar y no se manifiestan en exámenes médicos. Algunos ejemplos de síntomas son el dolor de cabeza, el cansancio crónico, las náuseas y el dolor.

### **2.1.3. Exigencias psicológicas del puesto**

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

#### *2.2.1.1. Distribución del tiempo*

La distribución de la jornada ordinaria de trabajo significa la cantidad de tiempo que se va a dedicar el trabajador concreto a desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo dentro del módulo temporal, que puede ser diario, semanal, mensual, trimestral, anual, etc.

#### *2.2.1.2. Desgaste emocional*

El agotamiento laboral es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal.

### **2.2.2. Relación salud-trabajo**

Entre trabajo y salud se establece una relación muy estrecha, dado a que su fusión incide de manera significativa en ambas direcciones, dado a que para tener la disposición de trabajar

y por ende entregar un buen rendimiento laboral es necesario que las personas estén en completa salud, es decir, es uno de los aspectos imprescindibles en cuanto a la salud se refiere.

Como lo refiere (Prieto, 2020) estas dos dimensiones, como es la salud y el trabajo son complejos en cuanto a su desarrollo e incidencia, ya que en muchas veces el mismo trabajo depende de una buena salud, pero la misma afecta cuando existe una sobrecarga laboral, lo que permite analizar su nivel de incidencia de acuerdo con cómo los empleadores traten a sus empleados en cuanto a las funciones que se les asigna.

#### *2.2.2.1. Riesgos de accidente/enfermedad laboral*

Los riesgos en el campo laboral son inminente, dado a que su presencia en las actividades que realiza el ser humano siempre es referida en cuanto a la prevención, ya que el riesgo como si mismo, no se puede vaticinar, pero los aspectos que lo inciden en cuanto a los indicios de peligro van a dar como consecuencia los actos de riesgos que se presenten.

Es necesario, que siempre se tenga en cuenta los riesgos en cuanto a los accidentes laborales en relación con la enfermedad laboral, ya que el mismo hecho de que el ser humano afronte en el desarrollo de las actividades los peligros que se presentan, sean graves, o leves, siempre se deben de considerar los aspectos de prevención, de esa manera se puede lograr mitigar el nivel de peligro.

Para (Ortíz, 2019) los riesgos de accidentes se deben establecer como aspectos imprescindibles, dado a que siempre estarán presentes, por eso, la seguridad en el trabajo es necesario que se implemente en todas las organizaciones que conlleven a garantizar el cuidado en el talento humano. (p.21)

#### **2.2.3. Doble presencia**

Doble presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Este nombre evidencia la vida cotidiana de aquellas féminas que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible.

#### *2.2.3.1. Trabajo y hogar*

Este indicador hace referencia a las condiciones que el profesional de enfermería tiene en su trabajo y cómo es su calidad de vida en el hogar, las relaciones con su familia y el tiempo que les dedica debido a la carga laboral. Durante la pandemia del COVID-19 este indicador se

hizo influyente en la presencia de ansiedad y estrés en los trabajadores de la salud, debido a las condiciones de aislamiento y a la protección que los enfermeros deben tener para el cuidado de su familia; es así como, saliendo del trabajo y llegando a sus hogares estos deben tomar las medidas de bioseguridad apropiadas como la desinfección, el aseo o ducha, retiro de la ropa contaminada, entre otras.

La calidad de tiempo compartido con la familia es una señal de bienestar psicoemocional, ya que, precisamente, la familia representa un pilar fundamental en la estabilidad emocional de los trabajadores de la salud; cuando este aspecto es alterado, como en el contexto de la pandemia, pueden surgir las sintomatologías ya expuestas como ansiedad, depresión y estrés

#### **2.2.4. Rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es el producto del puesto del trabajo en relación con las funciones que se les asigna, donde en cada una de las actividades debe demostrar eficiencia y eficacia, calificando la forma de desarrollar las actividades y que estas cumplan con los objetivos que su perfil y funciones demandan.

Para Párraga (2019), respecto a la evaluación del rendimiento laboral:

La evaluación del rendimiento laboral radica en la forma en que los parámetros queden en claro que se van a evaluar, dotando los recursos necesarios al personal que va a ser evaluado, ya que muchas veces existen limitaciones que el mismo campo laboral debe proporcionar. (p. 2)

En el enfoque de salud, se debe considerar de suma importancia que existen muchos factores que inciden para que no se cumpla con este objetivo de eficiencia y eficacia por recursos que no son brindados al personal de salud y que el ambiente muchas veces es a presión, sumado a las situaciones que debe enfrentar con los pacientes y los familiares; aspectos que inciden directamente para que su rendimiento laboral se vea afectado.

#### **2.2.5. Condiciones laborales**

Las condiciones laborales en las que un trabajador debe desempeñar su cargo y consecuentemente las funciones establecidas por él refieren al criterio de responsabilidad que tienen los gerentes o dueños de las organizaciones, ya que de esta manera se debe de brindar la seguridad que debe recibir el empleado en cualquier ámbito donde se desarrolla.

Por otra parte, Murillo (2016), refiere que es obligación por parte de la alta gerencia que se doten las mejores condiciones laborales para que se asignen los recursos y de esta manera se pueda obligar al personal, esto requiere de un compromiso de parte y parte para que se cumplan los objetivos de exigir el rendimiento laboral.

#### *2.2.5.1. Condiciones de los materiales*

Con relación a las condiciones de los materiales, (Murillo, 2016) respalda que de acuerdo al ámbito laboral donde se desarrollan las personas, para que exista una buena condición laboral, esto conlleva a que se brinden los materiales adecuados, uniformes, lugar de trabajo agradable, y sobre todo que se le brinde las facilidades para el desarrollo de cada actividad, de allí es que existe la divergencia por parte de los empleados que muchos opinan que se exige pero no se brindan los recursos adecuados para que el personal pueda rendir de manera óptima.

Se precisa, en el campo de la salud, que se doten de los materiales que permiten que el personal de la salud pueda realizar cada acción con responsabilidad, y más aún cuando se refiere a un tratamiento y cuidado de las personas, lo que se requiere de una responsabilidad mayor centrada en los esfuerzos para que las condiciones sean las adecuadas.

#### *2.2.5.2. Elementos de protección*

Los elementos de protección son esenciales para cuidar de la salud de las personas, se debe, por ende, establecer un proceso de responsabilidad para que se brinden todas las garantías para que exista un cuidado de las personas que laboran, ya que esto converge a evitar accidentes o efectos adversos.

### **2.2.6. Inseguridad**

La inseguridad es uno de los aspectos que tiene el empleado frente a su desempeño laboral, dado a que son pocos los que están al frente de las organizaciones que se preocupan por la salud y seguridad de las personas que tienen a su cargo; de allí es que la inseguridad es un asunto que mantiene en zozobra a los trabajadores, a fin de establecer los parámetros de cuidado.

#### *2.2.6.1. Salario*

En este contexto, Caballero (2019), sostiene que el salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede

beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios.

Dentro del aspecto de las condiciones que mejoran el rendimiento laboral de las personas, el sueldo o salario es uno de los aspectos más relevantes, dado a que las personas exigen que se les remunere de acuerdo con el esfuerzo que realizan, y en muchos de los casos no son compatibles, y de allí es que viene la inconformidad.

#### *2.2.6.2. Asignación de las tareas*

Otros de los aspectos que inciden en el rendimiento laboral, son las asignaciones de las tareas, como lo refiere Palacios, (2019) las tareas son herramientas de colaboración para asignar las acciones a desarrollar, dado a que al asignar una tarea trae consigo la responsabilidad de cumplir y para ello se debe tener en claro los parámetros de cumplimiento.

### **2.2.7. Autonomía**

La autonomía personal (moral o decisoria) es la capacidad del individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de estas. El término opuesto a autonomía no es dependencia sino heteronomía. La dependencia hace referencia a la necesidad de atenciones por parte de otras personas para realizar las tareas de la vida cotidiana. El término opuesto a dependencia es independencia. Las personas mayores en situación de fragilidad o dependencia pueden tener disminuida o no su autonomía personal.

#### *2.2.7.1. Autonomía en el descanso*

En Ecuador, todos los trabajadores y sus empleadores están sujetos a la legislación ecuatoriana vigente, que tiene prevista una serie de permisos en diferentes situaciones. La ley considera varios permisos laborales que se le concederán al trabajador de la compañía, con el fin de permitirle ausentarse justificadamente del lugar de trabajo.

#### *2.2.7.2. Autonomía en los permisos*

Permisos laborales de acuerdo con el Código del Trabajo registrado en el 2005 y modificado en el año 2012:

1. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas. (Art. 42, n.º 9)

2. Conceder el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Art. 42, n.º 9)

3. Para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. (Art. 42, n.º 9)

### **2.2.8. Motivación laboral**

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella.

#### *2.2.8.1. Satisfacción laboral*

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

#### *2.2.8.2. Autoestima personal y laboral*

La autoestima en el ámbito laboral es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer. No está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo.

### **2.2.9. Trabajo activo**

Un trabajador activo es aquella persona que percibe ciertos rendimientos del trabajo por haberse prestado en mostrar sus esfuerzos en servicios retribuidos por cuenta ajena (para una organización u otra persona) o propia. Es el componente llamado capital humano de la empresa y que sin él sería imposible llevar a cabo las actividades de la empresa. Se encarga de labores como administración, finanzas, económicas, marketing, operarias y una infinidad más. Dicha persona debe desarrollar una actividad laboral y no encontrarse desempleado, ni prejubilada, para poder recibir un salario como trabajador.

### **2.2.10. Empoderamiento**

De acuerdo con Silva y Loreto (2004), con relación al empoderamiento como valor social:

El empoderamiento implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promueven el cambio en las comunidades. Parte de su atractivo como concepto nace de su énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como son la identificación y fomento de las capacidades y la promoción del bienestar más que la curación de problemas o la identificación de factores de riesgo. (p. 29)

#### *2.2.10.1. Responsabilidad*

La responsabilidad en el trabajo se refiere al cumplimiento riguroso de los compromisos que asumimos (o que son delegados por terceros), esto hace progresar al empleado. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su posición en la empresa. No por ello se debe menospreciar al último eslabón de la cadena, sino que debe considerarse al conjunto de trabajadores en general como indispensables y únicos; cada uno ocupándose de sus quehaceres diarios.

### **2.2.11. Pandemia del COVID-19.**

Los coronavirus (COV) son un gran conjunto de virus conocidos por causar enfermedades que van desde una gripe común hasta enfermedades graves, como Síndrome respiratorio por el coronavirus de Oriente Medio (MERS) y el Síndrome respiratorio agudo grave (SARS).

El distinto coronavirus COVID-19 es un virus que apareció en la República de China, Wuhan a finales del año 2019, el cual no se había presentado en humanos, causando enfermedades respiratorias, digestivas y sistémicas que afectan la salud de los seres humanos, y su modo de transmisión es de persona a persona afectando a una gran sigla de personas. Este virus se expandió por todo el mundo llegando a ser una urgencia sanitaria Internacional declarada pandemia global por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La epidemia producida por el coronavirus 2019 (COVID-19) se presenta amenazadora para la población mundial. Para la Organización mundial salud (OMS), a partir del 1 de junio de 2020, se han informado 6.040.609 casos confirmados y 370.657 muertes en todo el mundo (Word Health Organización, 2020). El (COVID-19) que toca todo el “cuerpo social”, tiene

secuelas psicosociales, y ante una realidad de pandemia es habitual que las personas se sientan, al menos, estresadas y preocupadas. La epidemia y las medidas de revisión están llevando a un miedo generalizado en la población, y pueden arrastrar a la estigmatización social de los pacientes, de sus familiares y del personal higiénico. De acuerdo con Pinazo (2020), quien considera que la pandemia ha transformado muchas cosas de nuestra vida cotidiana: ha afectado a nuestra manera de vivir el ocio, hacer deporte, trabajar o relacionarnos, así como ha cambiado nuestras percepciones y conductas sobre los demás, sobre otros grupos y el mundo en general.

El nuevo ambiente global en tiempos de COVID-19 hace que sea obligatorio tomar medidas urgentes y evaluar los golpes de estas operaciones. Para apoyar el seguimiento y monitoreo del ascenso a mediano y largo plazo y en respuesta a la solicitud hecha por la CELAC, la CEPAL ha perfeccionado este Observatorio, que selecciona y pone a disposición tanto las políticas públicas que los 33 países de la región latinoamericana y caribeña están tomando para restringir el impacto de la pandemia de COVID-19, como el análisis de los impactos económicos y sociales que estas van a tener a nivel nacional y sectorial.

### **2.2.12. Teorías**

#### *2.2.12.1. Betty Neuman*

El modelo de Sistemas de Betty Neuman nos permite conocer las áreas plasmadas que se basan en la psicología, nos demuestra que el proceso en el hombre, no puede tener una conducta estática porque se relaciona con la naturaleza para autosatisfacerse. Esta teoría nos ayuda a describir las respuestas físicas del estrés.

Neuman nos manifiesta que este proceso tiene tres funciones básicas las cuales son: alarma, resistencia, y agotamiento, que poseen los individuos y se desencadenan cuando perciben estrés y el mismo se prepara para defenderse. El personal de salud del Centro de Salud Venus de Valdivia durante la pandemia COVID-19 vivieron momentos difíciles al enfrentarse a un nuevo virus, los cuales fueron capaces de estar en ambientes estresantes, esta teoría nos manifiesta que cuando la línea flexible es vulnerada por cambios en su trabajo, como falta de coordinación, cambios de horario, malas relaciones interpersonales entre otros, crea una reacción preventiva ajustándose asimismo a su entorno y el estándar de esa línea dependerá del bienestar que tenga cada profesional.

## **3.2 Fundamentación legal**

### **Constitución de la República de Ecuador, (2008)**

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.

### **Ley Orgánica 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”. (Cueva, 2020)

### **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).

## **4 Formulación de la hipótesis**

### **4.2 Hipótesis**

Los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.

### **4.3 Identificación y clasificación de la variable**

#### **4.3.1 Variable independiente**

Efectos psicosociales

#### **4.3.2 Variable dependiente**

Rendimiento laboral

### **4.4 Operacionalización de variable**

**Tabla 1.**

*Matriz de operacionalización de la variable dependiente*

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
			DIMENSIÓN	INDICADOR	
Los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.	Rendimiento laboral	Se define como “rendimiento laboral”, como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.) López, 2020)	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de los materiales</li> <li>• Elementos de protección</li> </ul>	<b>Técnica:</b> Entrevista
			Inseguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Asignación de tareas</li> </ul>	
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía en el descanso</li> <li>• Autonomía en los permisos</li> </ul>	<b>Instrumento:</b> Cuestionario abierto
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Autoestima</li> </ul>	
			Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas de bioseguridad</li> </ul>	
			Trabajo activo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	

**Elaborado por:** Del Pezo Andrade Diana Carolina

**Tabla 2.**

*Matriz de operacionalización de la variable independiente*

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
			DIMENSIÓN	INDICADOR	
Los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.		(RAE, 2021) Se entiende como efecto a “aquello que sigue por virtud de una causa (p. 1)	Apoyo social y estima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones difíciles</li> <li>• Planificación laboral</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<p><b>Técnica:</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario abierto</p>
			Sintomatología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos psicológicos</li> <li>• Efectos físicos</li> </ul>	
			Exigencias psicológicas del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución del tiempo</li> <li>• Desgaste emocional</li> </ul>	
			Relación salud - trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos de accidente/enfermedad laboral</li> </ul>	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo y hogar</li> </ul>	
			Teoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betty Neuman</li> </ul>	

**Elaborado por:** Del Pezo Andrade Diana Carolina

## CAPITULO III

### 3 Diseño Metodológico

De acuerdo al objeto de estudio se determinó escoger el diseño cualitativo, ya que trata de profundizar los paradigmas de la vida social de las personas, además que busca entender una situación social como un todo, teniendo en cuenta sus propiedades y su dinámica, por ello, en esta investigación se aplica este diseño porque describe los aspectos que inciden en los efectos psicosociales que presenta el personal de la salud frente a las situaciones que deben enfrentar al proporcionar cuidados a los pacientes con COVID-19, sumado a otras patologías que se presentan.

#### 3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con el tema de investigación, se ha escogido la investigación descriptiva dado a que se presentan en un panorama no tan positivo, el comportamiento de las personas, en este caso los pacientes infectados, así como la reacción de los familiares y la presión que tienen los profesionales de la salud, ya que están consciente que frente a ellos recae la responsabilidad de precautelar la salud del paciente.

#### 3.2. Método de Investigación

Método de investigación inductivo, nos ayuda a conocer los aspectos particulares que presenta el personal de salud frente a la atención de los pacientes con COVID-19 y los efectos psicosociales que presentan, sea en el momento de atender al paciente o después de hacerlo, más aún cuando los resultados son negativos, dado a que con este virus muchos han perdido la vida y aquello ya no ha dependido de ellos, pero lo asumen como suya la responsabilidad de haber hecho algo más.

#### 3.3. Población y Muestra

De acuerdo con Wigodski (2018), quien refiere que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. El número total del personal de salud que labora en el Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia es de 54.

#### **Tabla 3.**

*Población*

<b>POBLACIÓN</b>		
<b>N.-</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>1</b>	Personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia	54
	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>

**Elaborado por:** Del Pezo Diana, 2022

La muestra elegida para el trabajo de investigación consiste en 25 personas, debido a que el enfoque aplicado es cualitativo. En los estudios cualitativos existen tres factores que intervienen para determinar el número de casos que se deben estudiar para definir la muestra, primero se utiliza la capacidad operativa de recolección y análisis de número de casos para realizar un análisis de manera realista y de acuerdo con los recursos que se disponen, en esta situación debido a que los profesionales de la salud tienen horarios rotativos (guardia en las mañanas, tardes y noches), otros se encuentran de vacaciones, otros se encuentran en descanso médico. Además, se excluyó a los profesionales que recientemente ingresaron a laborar a la institución de salud porque estos no estuvieron durante el pico más elevado de casos positivos durante la pandemia, el segundo es el entendimiento del fenómeno y el tercero la naturaleza del fenómeno bajo análisis.

**Tabla 4.**

*Muestra*

<b>MUESTRA</b>		
<b>N.-</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
<b>1</b>	Personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia	25
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

**Elaborado por:** Del Pezo Diana, 2022

**Criterios de inclusión:**

- Profesionales de la salud que laboran dentro del Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia
- Profesionales de la salud que tienen más de 6 meses laborando en el Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia
- Profesionales de la salud que laboran en el Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia y proporcionan su consentimiento para participar

### **Criterios de exclusión:**

- Profesionales de la salud que no laboran en el Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia
- Profesionales de la salud que tienen menos de 6 meses laborando dentro del Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia
- Profesionales de la salud que laboran dentro del Centro Materno-Infantil Venus de Valdivia y se encuentran en vacaciones

### **3.4. Técnicas y recolección de datos**

#### **Entrevista**

En este caso, se aplicó una entrevista semi estructurada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, para conocer los aspectos en cuanto a los efectos psicosociales que presentan al momento de atender a los pacientes con COVID-19.

### **3.5. Instrumento de recolección de datos**

El instrumento que se ha escogido es una entrevista con un cuestionario de preguntas abiertas dirigido al personal de la salud del Centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, que contiene 16 preguntas donde se abordaron temáticas sobre las actitudes que tiene el personal frente a la atención de los pacientes con COVID-19 y las reacciones cuando los resultados no han sido positivos, frente a las actitudes de familiares y autoridades. El formato de este instrumento se encuentra en el Anexo 4.

### **3.7. Aspectos éticos**

El proyecto de investigación cuenta con la aprobación del consejo académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, asimismo, para que los profesionales de salud participen en la investigación se les presentó e hizo firmar un consentimiento informado.

En cuanto a los aspectos éticos desarrollados en el presente trabajo de investigación está la veracidad de los datos, los principios bioéticos, autonomía, beneficencia y justicia.

- Veracidad de los datos: los resultados obtenidos por los participantes no están alterados por conveniencia del autor y son expuestos de acuerdo con la realidad evidenciada en las entrevistas.

- Autonomía: la autonomía es el principio de mejorar de manera individual el desempeño de una persona en el campo donde se encuentre.
- Beneficencia: es el beneficio que tienen las personas de este estudio, ya que por medio de este se genera conocimiento científico a favor de los profesionales sanitarios y los efectos psicosociales causados por la pandemia del covid-19.
- Justicia: este principio moral inclina a realizar la investigación respetando la vida e integridad de las personas.

## CAPITULO IV

### 4. Presentación de resultados

#### 4.1 Análisis e interpretación de resultados

En primer lugar, se procedió a analizar la estadística concerniente a las preguntas que respondieron el primer objetivo específico que consistió en identificar los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 que afectaron con mayor frecuencia al personal de salud, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 5.**

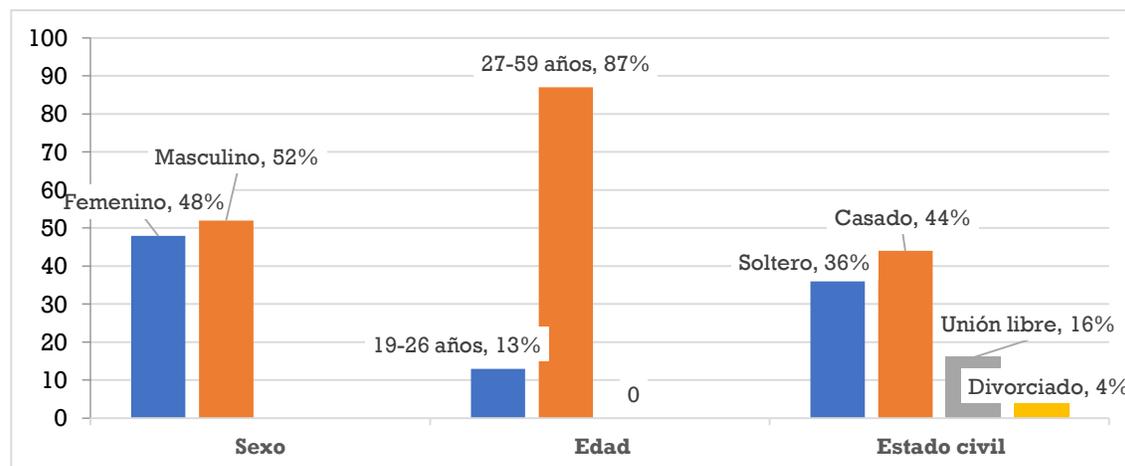
*Sexo, edad y estado civil de los entrevistados*

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Femenino	12	48%
	Masculino	13	52%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
Edad	19-26 años	5	13%
	27- 59 años	20	87%
	60 años en adelante	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
Estado civil	Soltero(a)	9	36%
	Casado(a)	11	44%
	Unión libre	4	16%
	Divorciado(a)	1	4%
	Viudo(a)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

### Gráfico 1.

*Sexo, edad y estado civil de los entrevistados*



*Nota:* En relación con el sexo del personal de salud del centro de Salud Materno Infantil Venus de Valdivia, de las 25 personas participantes el 48% es de sexo femenino y el 52% es de sexo masculino. En cuanto a la edad que tiene el personal encuestado, se evidenció que el 80% del personal de la salud oscila entre los 27 y 59 años, y el 20% de 19 a 26 años, donde se puede identificar que existe un mayor porcentaje de profesionales de edad adulta. En cuanto a la pregunta del estado civil de las personas encuestadas, el 44% son casados, el 36% son solteros, el 16% en unión libre y el 4% divorciados, lo que denota que la mayoría de las personas tiene familia. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

### Tabla 6.

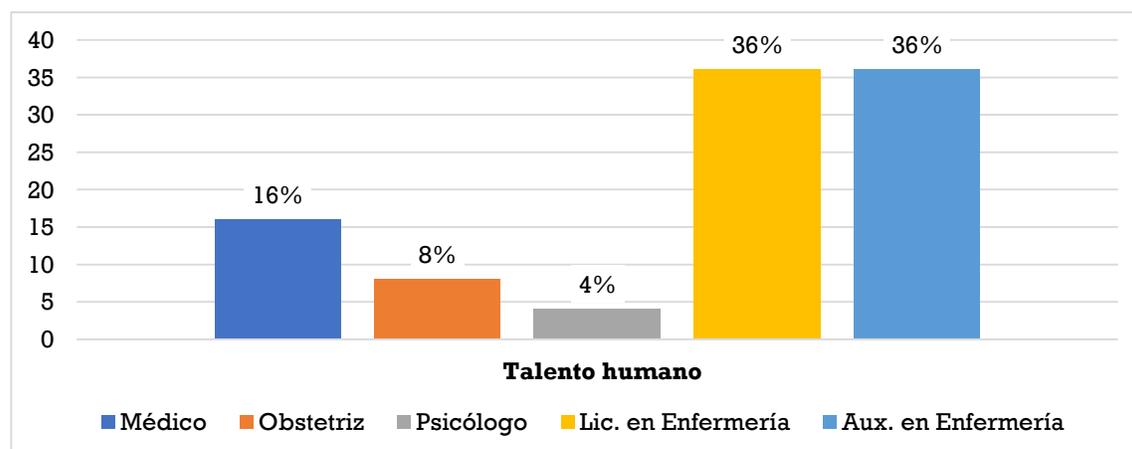
*Clasificación por profesiones del talento humano*

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Profesiones	Médico	4	16%
	Obstetras	2	8%
	Psicólogo	1	4%
	Licenciado(a) en enfermería	9	36%
	Auxiliar de enfermería	9	36%
<b>TOTAL</b>		25	100%

*Nota:* Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

## Gráfico 2.

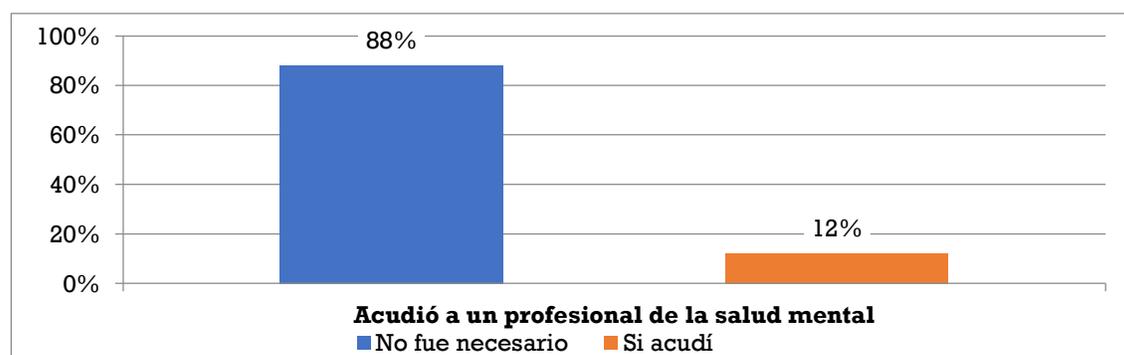
### Clasificación por profesiones del talento humano



*Nota:* El mayor porcentaje del personal de salud son Licenciados(as) en enfermería (36%) y Auxiliares de Enfermería (36%), seguidos de los médicos (16%), obstetras (8%) y psicólogo (4%). Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

## Gráfico 3.

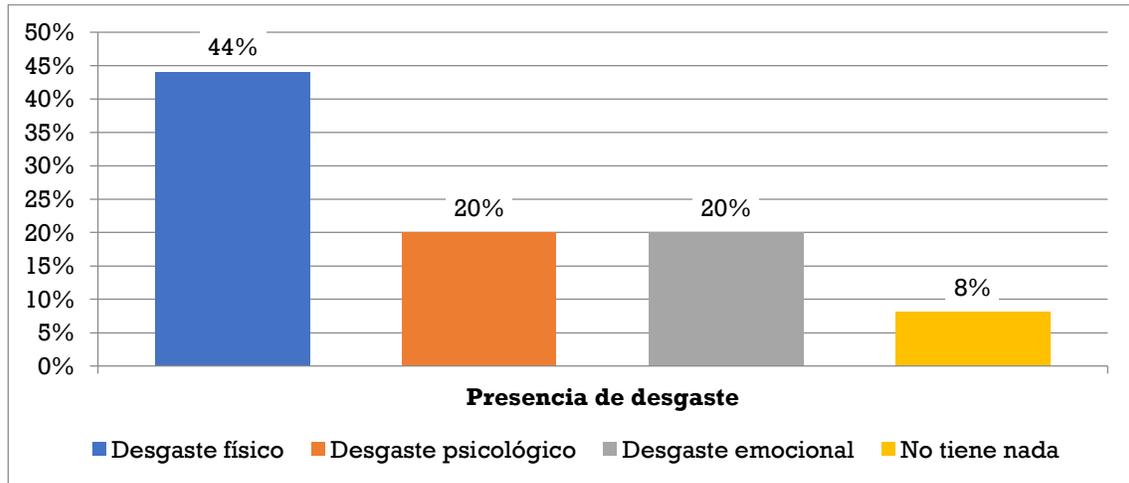
### Acudió a un profesional de la salud mental



*Nota:* Del total de participantes, el 88% consideraron que no fue necesaria la intervención de un profesional de la salud mental, mientras que un 12% sí asistieron a consultas psicológicas. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

#### Gráfico 4.

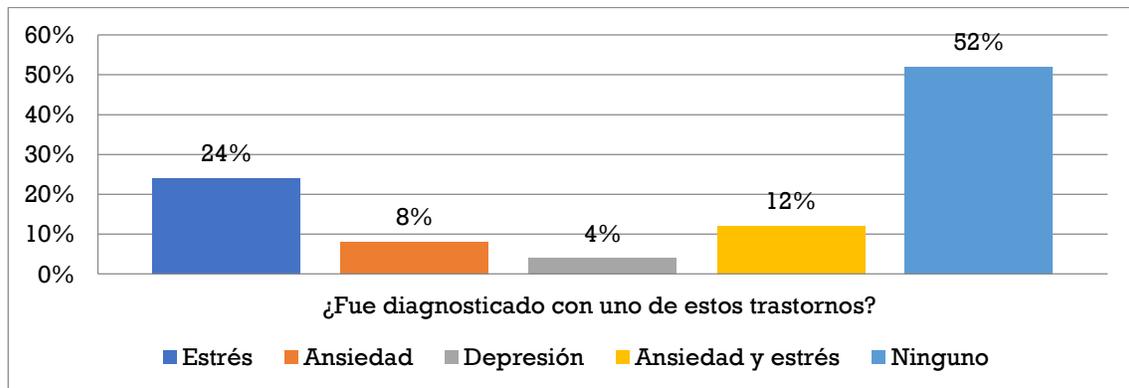
*Desgaste físico, psicológico, emocional*



*Nota:* El 44% de los participantes indicaron que la pandemia ocasionó más desgaste de tipo físico, el 20% consideraron que prevaleció el desgaste psicológico, otro 20% manifestaron que el desgaste emocional fue el que sufrió el mayor impacto durante la pandemia y el 8% indicaron que no tuvieron ningún tipo de desgaste. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

#### Gráfico 5.

*Se diagnosticó uno de estos trastornos*



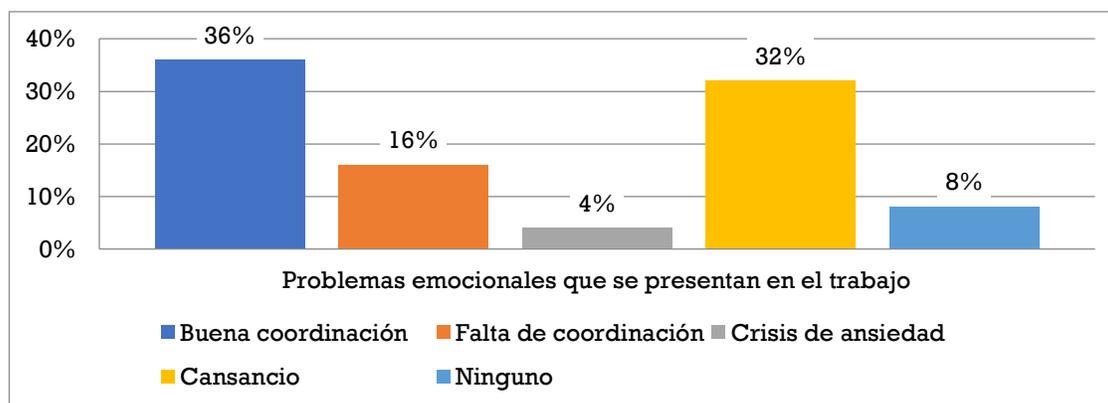
*Nota:* Lo que respecta a los trastornos psicossociales diagnosticados en el personal de salud, se encontró que el 24% de los participantes sufrieron estrés, el 12% sufrieron de ansiedad y estrés, 8% solo de ansiedad, el 4% depresión y el 52% restante no sufrieron ningún trastorno. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

En los estudios realizados en China de factores psicosociales que afectan la salud del personal de primera línea de atención, donde se incluyó a 1.257 trabajadores de la salud de 34 hospitales. Dicho estudio reveló una alta prevalencia de síntomas de salud mental entre ellos, donde se destaca que: depresión (50,4 %), ansiedad (44,6 %), insomnio (34 %) y angustia (71,5 %). (Hernandez, 2020).

Asimismo, para dar respuesta al segundo objetivo específico que consistió en analizar cómo los efectos psicosociales causados por el COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud, se obtuvieron los siguientes resultados:

### Gráfico 6.

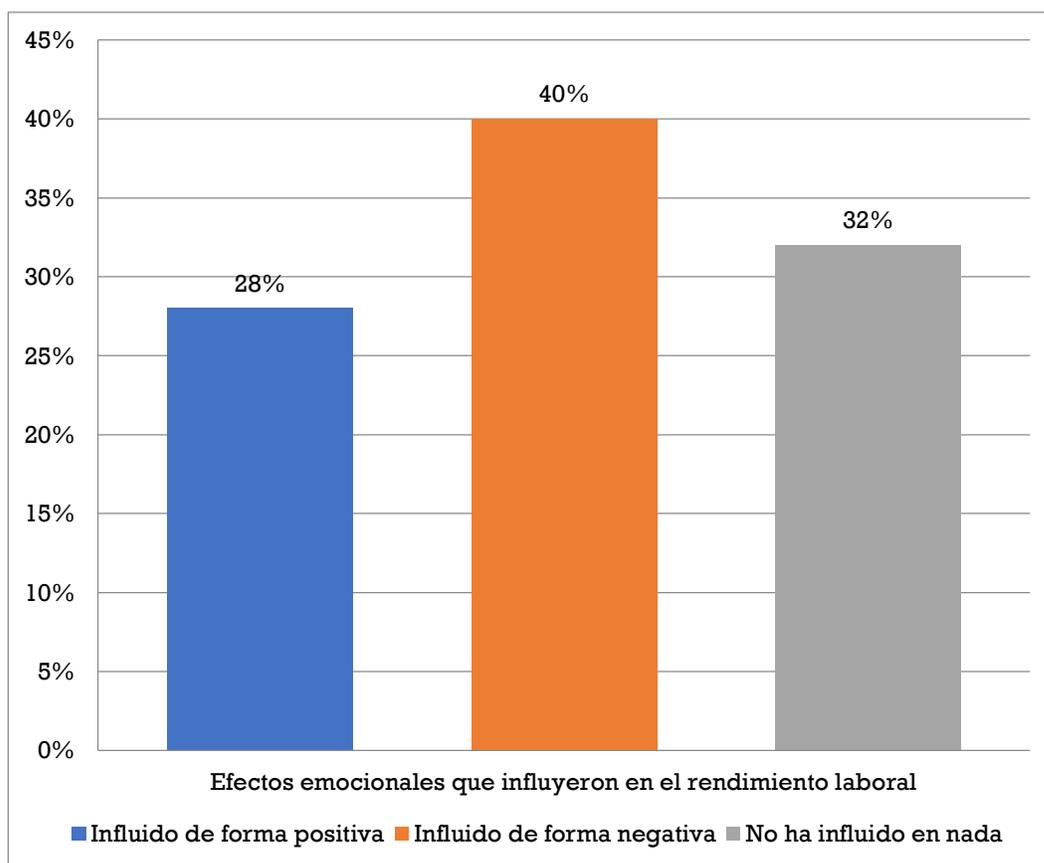
*Problemas emocionales que se presentan en el trabajo*



*Nota:* Los participantes manifestaron que generalmente presentan alteraciones comprenden: cansancio 32%, falta de coordinación 16% y crisis de ansiedad 4%. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

### Gráfico 7.

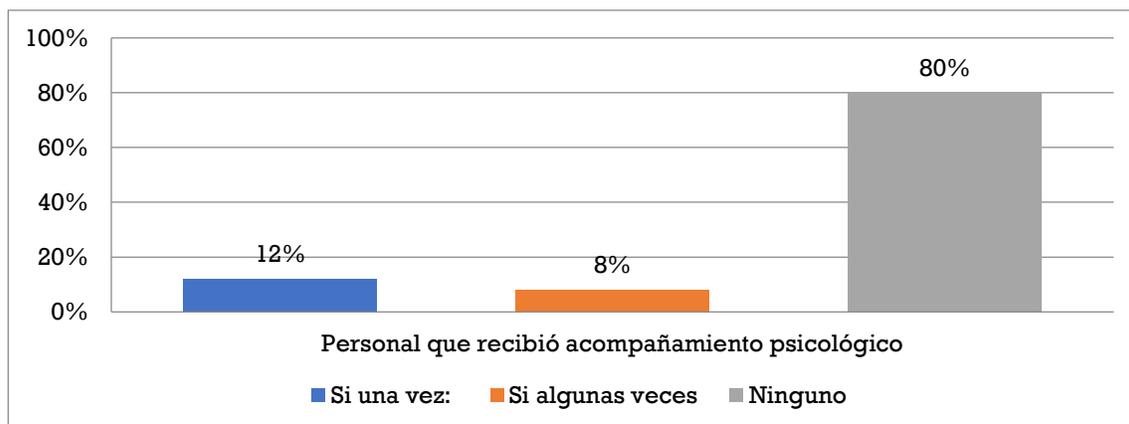
*Efectos psicosociales influyeron en el rendimiento laboral*



*Nota:* El 28% de los participantes indicaron que los efectos emocionales han influenciado de manera positiva en el rendimiento laboral, el 40% de manera negativa y el 32% manifestaron que no influyen en nada. Fuente: Encuesta realizada al personal de la salud del Centro de Salud Materno Venus de Valdivia. Elaborado por: Diana Del Pezo, 2022.

### Gráfico 8.

*Personal que recibió acompañamiento psicológico*



*Nota:* El 12% de la muestra manifestó que por lo menos una vez durante este tiempo han recibido acompañamiento psicológico; por otra parte, el 8% de los participantes indicaron que algunas veces necesitaron de soporte psicológico; mientras que el 80% restante indicaron que no necesitaron.

## **4.2. Comprobación de Hipótesis**

Para comprobar la hipótesis planteada, la cual afirma que los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021. Se planteó el segundo objetivo específico que consistió en analizar cómo los efectos psicosociales causados por el COVID-19 influyen en el rendimiento laboral del personal de salud.

Los resultados obtenidos por las entrevistas a los profesionales de la salud demostraron que los efectos psicosociales de la pandemia del COVID-19, influyeron negativamente en el rendimiento laboral del personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, evidenciado por un 32% de cansancio, 16% de falta de coordinación y 4% de crisis de ansiedad en lo que concierne a los problemas emocionales que se presentan en el trabajo.

Esto se refleja en una alteración del rendimiento laboral, sostenido por las estadísticas encontradas, que muestran que un 40% de los participantes mencionaron que efectivamente ha afectado el rendimiento laboral, donde un 20% de los trabajadores de la salud indicaron que tuvieron que recibir acompañamiento psicológico para poder solucionar los problemas de ansiedad, estrés, depresión, cansancio y desgaste general.

## 5. Conclusiones

- Los profesionales de la salud que están en primera línea de atención, están sometidos a ambientes estresantes de diferentes tipos que afectan su bienestar, físico, psicológico y emocional tales como: ansiedad, depresión, estrés, y angustia; el principal desgaste evidenciado fue el desgaste físico con casi la mitad de los participantes, el desgaste emocional y psicológico también tuvieron una elevada incidencia; de igual forma, un porcentaje representativo de participantes indicaron que se auto medicaron; estas alteraciones ocasionan un desequilibrio en la salud y las aspiraciones en el ámbito laboral; además, un porcentaje significativo de participantes indicaron que acudieron a profesionales de la salud mental. Los síntomas más frecuentes fueron cefalea, mialgias y astenia manifestado por un tercio de la muestra.
- El rendimiento laboral se ve afectado, en primer lugar, debido a problemas emocionales que se presentan en el trabajo, donde un gran porcentaje de los trabajadores de la salud reportaron sentirse cansados, además de tener falta de coordinación para realizar los procedimientos y valoraciones, e incluso algunos de ellos tienen crisis de ansiedad; los participantes que reconocieron que los efectos psicosociales influyeron de manera negativa en el rendimiento laboral fue muy elevado; mientras que varios participantes aceptaron que incluso recibieron acompañamiento psicológico.

## **6. Recomendaciones**

- En base a los resultados de la investigación es necesario aportar con información sobre los efectos psicosociales que presenta el personal sanitario al momento de cumplir con sus actividades diarias en el Centro de Salud Materno-Infantil Venus de Valdivia. Se recomienda a las autoridades del Centro de Salud Materno Infantil, implementar actividades orientadas a disminuir aquellos factores de riesgo para mantener la estabilidad laboral, y fortalecer su salud, reconocer sus experiencias negativas y la organización de trabajo, de esta manera flexibilizar la carga laboral con la finalidad de promover al individuo para tener una mayor satisfacción laboral.
- Se sugiere al personal de salud que fortalezca y aplique la estrategia del Ministerio de Salud Pública denominada Pausa Activa, e implementar terapias de conversación, charlas motivacionales, actividades recreativas, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales, acompañado de apoyo psicológico implementando técnicas cognitivas-conductuales, para reducir pensamientos negativos, controlar el estado estresante, adoptar una actitud positiva de solución de problemas.

## 7 Referencias bibliográficas

- Pin, W., & Cedeño, F. (2020). EFECTO PSICOSOCIAL DE COVID-19 EN EL ENTORNO FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 2-3.  
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2061/1436>
- Aleksandar Tusev, L. T. (26 de Junio de 2020). Efectos Iniciales en la Salud Mental por la Pandemia de Covid-19 en algunas Provincias de Ecuador. *revista científica de la Universidad Espiritu Santo*, 2.  
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/471/446>
- Armijos, Bermúdez, & Mora. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, XI(4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Aya, S., & Laverde, D. (2016). Comprensión de perspectivas psicosociales en Colombia. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, XII(2), 201-216.  
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67946836003.pdf>
- Barreto, D., & Salazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos de la Dirección*, 11(1), 60-81.  
<https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n1/rdir05117.pdf>
- Blanco, Garrosa, Moreno, Gálvez, & Moreno. (2020). Riesgos psicosociales laborales: El impacto de la COVID-19 en los profesionales sanitarios. *Elsevier*.
- Capa, Flores, & Sarango. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200341](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341)
- Castro, Campero, & Hernández. (1997). Research on social support and health: current status and new challenges. *Revista de Salud Pública*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000400012>

- Castro, J. (2019). El síntoma. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas Universidad de Cuenca*, 37(3), 69-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.18537/RFCM.37.03.09>
- Cepeda, Salguero, & Sánchez. (2015). Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited. *Universidad Piloto de Colombia. Dirección de Postgrados. Programa de Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones*. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Céspedes, & Martínez. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*(22). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001)
- Cisneros, R. (2020). *Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en los Profesionales de un Centro de Salud Pública en la Ciudad de Quito en tiempos de COVID-19*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23006/1/UCE-FCP-CISNESROS%20RAMIRO.pdf>
- Conde, L. (2022). *Florence Nightingale, la enfermera revolucionaria*. Teoría de la enfermería basado en el bienestar de los pacientes de la salud: <https://www.lavanguardia.com/comer/tendencias/20220125/8007818/pros-contras-freidoras-aire.html>
- Cueva, F. C. (2020). LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP.
- Dosil, Ozamiz, Redondo, Alboniga, & Picaza. (2020). Psychological impact of COVID-19 on a sample of Spanish health professionals. *Elsevier Public Health Emergency Collection*, 106-112. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888989120300604>
- ECUADOR, C. D. (2008). *LEXIS*, 18. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Ferrari, Filippi, Córdoba, Cebey, Napoli, Trotta, Bordalejo, & Furman. (2016). Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP): Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista Anual de Investigaciones*, XXIII, 67-75. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696006.pdf>
- García, A. J. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista Salud Uis.*, 52(4), 432-439.

- Hernandez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Revista científica scielo Mediceentro Electrónica*, 3. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578)
- Huang, Han, Luo, Ren, & Zhou. (2020). Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063>
- Inglés, J. (2020). Equipos de protección individual para cuerpo frente a agentes biológicos en trabajadores sanitarios. *Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(3). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.03.07>
- Martín, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*(25). [https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702017000200003](https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200003)
- Masticar, Sotavento, Bronceado, Jing, Goh, Ngiam, Yeo, Ahmad, Ahmed, Napoleón, Sharma, Komalkumar, Meenakshi, Shah, Patel, Chan, Soleado, Chandra, Ong, Paliwal, . . . Sharma. (2020). A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. *Revista Brain, Behavior, and Immunity*, 559-565. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049>
- Mastrangelo, Schamber, Lizuain, Guerreiro, & Palacio. (2018). Condiciones y ambiente de trabajo en dos centros de acopio de materiales reciclables del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Argentina de Salud Pública*, 9(34). [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-810X2018000100003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-810X2018000100003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Montes, B., & Ortúñez, E. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(62). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427161>
- Murillo, S. (2016). *La Influencia de las Condiciones Laborales en el Rendimiento laboral de los trabajadores de Vanipubli Ecuatoriana S.A.* Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Carrera de Psicología Industrial: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3624/1/T-UCE-0007-138.pdf>

- OMS. (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Organización Mundial de la Salud: [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=CjwKCAiA3L6PBhBvEiwAINIJ9In4y4vXJoi6InAu0-TEUSrdcoa5cHqvBz1YmIxnHlZWleGoFjFgRoCBksQAvD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=CjwKCAiA3L6PBhBvEiwAINIJ9In4y4vXJoi6InAu0-TEUSrdcoa5cHqvBz1YmIxnHlZWleGoFjFgRoCBksQAvD_BwE)
- OMS. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote COVID-19*. <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
- OMS. (2020). *Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo*. OMS . <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
- ONU. (2020). *Informe de Políticas sobre los Efectos de la COVID-19 en América Latina y el Caribe*. America latina: primero. <https://lac.unfpa.org/es/publications/informe-de-pol%C3%ADticas-sobre-los-efectos-de-la-covid-19-en-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe>
- Orcasita, & Uribe. (2010). La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes. *Revista Psychologia. Avances de la Disciplina, IV(2)*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862010000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862010000200007)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Diabetes Mellitus Tipo 2 en los adultos mayores*. Programa general, datos y cifras: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>
- Ortíz, H. (2019). *El trabajo y la salud: los riesgos profesionales*. Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.oficemen.com/wp-content/uploads/2017/05/Guia-PRL-capitulos-4-y-5.pdf>
- Padilla Cardoso Mayra, C. R. (2020). *Efectos psicológicos asociados a la pandemia Covid-19 en el personal de salud y administrativo del Hospital Monte Siná de la ciudad de Cuenca*. RRAAE: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10402>
- Párraga, A. (2019). *Rendimiento laboral y desempeño. ¿Qué es el rendimiento laboral y cuál es su naturaleza?:* [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA AAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztlUouLM\\_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySG](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA AAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztlUouLM_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySG)



- Ruiz de Somocurcio. (2017). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. *Revista Horizonte Médico (Lima)*, 17(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.09>
- Sabastizagal, Astete, & Benavides. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, XXXVII(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psyche*, 13(2), 29-39. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Torres, Santos, Arce, & Romero. (2021). Factores interculturales que inciden en la atención de enfermería. Centro de salud tipo c venus de valdivia la libertad. *Journal of American Health*. <https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/67/142>
- Wigodski, J. (2018). *Población y muestra*. Metodología de la Investigación: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

## 8 Anexos

### Anexo 1. Evidencias fotográficas





## Anexo 2. Autorización

 **Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud**  
Enfermería

Oficio N° 853-CE-UPSE-2021

La Libertad, 26 noviembre de 2021

Dra.  
Jhoana Espinoza  
DIRECTORA DEL CENTRO DE SALUD VENUS DE VALDIVIA  
En su despacho. –

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La presente es para comunicar a usted que, en sesión de Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, fue aprobado el tema para el desarrollo del trabajo de investigación previa a la obtención al título de Licenciada en Enfermería a la estudiante:

N°	TÍTULO	ESTUDIANTES	
		NOMBRE	CEDULA
1	EFFECTOS PSICOSOCIALES DE LA PANDEMIA COVID 19 EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD TIPO C MATERNO INFANTIL "VENUS DE VALDIVIA" 2021.	DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA	2400128175

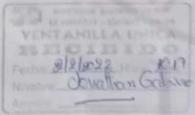
Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta. - DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA, proceda al levantamiento de información dentro de la Institución a la cual usted dignamente representa, a fin de desarrollar el trabajo de investigación antes indicado.

Por la atención que se sirvan brindar a la presente, reitero a ustedes mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

 Escaneado por  
ALEXIA GABRIELA  
CERCADO MANCERO

Lic. Alicia Cercado Mancero, PhD.  
**DIRECTORA CARRERA DE ENFERMERÍA**

  
Fecha: 26/11/2021  
Número: 06/11/2021  
Aprobado: *[Signature]*

*Somos lo que el mundo necesita*

Dirección: Campus Multi, La Libertad - 1900 Santa Elena - Ecuador  
Código Postal: 060003 - Teléfono: 591 2 781330  
www.upse.edu.ec

## Anexo 3. Consentimiento informado



Facultad de  
Ciencias Sociales y de la Salud  
Enfermería

### 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 su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por **DEL PEZO ANDRADE DIANA CAROLINA** de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena**, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud - Carrera de Enfermería. La meta de este estudio es **Describir los efectos psicosociales surgidos a partir de la pandemia del COVID -19 en el personal de Salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.**

Si usted accede a participar de este estudio se le pedirá contestar una encuesta la cual le tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La información que se recolectará ayudará de tal forma a que el investigador pueda transcribir las respuestas que usted haya colocado. También se tomará un registro audiovisual de la encuesta que una vez se cuente con su autorización se utilizarán algunas de las imágenes para anexos como evidencia y parte de la investigación para ser publicado con fines académicos.

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. Una vez transcritos los resultados de las encuestas esta evidencia se destruirá o eliminará.

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 tiene alguna duda sobre las preguntas planteadas puede pedir ayuda de la persona a cargo de la encuesta.

Desde ya le agradezco su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Diana Carolina del Pezo Andrade. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una encuesta a profundidad, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora al teléfono 0961130429.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora al teléfono antes mencionado |

Dirección: Campus matriz, La Libertad - prov. Santa Elena - Ecuador  
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 2-781732  
www.upse.edu.ec

## Anexo 4. Instrumento de Entrevista

**TEMA:** Efectos Psicosociales de la pandemia COVID-19 en el personal de salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021.

Estimado (a), el presente instrumento tiene como objetivo Describir los efectos psicosociales de la pandemia COVID-19 en el personal de Salud del Centro Materno Infantil Venus de Valdivia, 2021. La información obtenida es de carácter confidencial y se utilizará solo para esta investigación con fines académicos. La entrevista tiene una duración aproximada de 30 minutos y consta de un espacio para datos personales y 16 preguntas abiertas. Agradezco por su colaboración.

### DATOS PERSONALES

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** 19 – 26  27 – 5  60 años y más

**Profesión:** Médico/a  Obstetriz  Psicólogo/a

Licenciado/a en enfermería  Auxiliar de enfermería

**Estado civil:** Soltero  Casado  Unión libre   
Divorciado  Viudo

### ENTREVISTA

**Sírvase a responder las siguientes preguntas:**

1. ¿Durante la pandemia del COVID-19 se contagió o tuvo síntomas compatibles con esta enfermedad?

---

2. ¿Durante el transcurso de la pandemia, qué tiempo permaneció en aislamiento o descanso médico por contagio?

---

3. ¿Ha tenido que acudir a un profesional de salud mental por presentar problemas emocionales?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Cuál es su posición respecto a la pandemia del COVID-19 y el desgaste físico, psicológico, social y emocional de los trabajadores de la salud?  
\_\_\_\_\_
5. ¿En el transcurso de la pandemia fue diagnosticado/a con algún tipo de trastorno psicosocial como estrés, ansiedad o depresión?  
\_\_\_\_\_
6. ¿Qué síntomas de tipo psicológico presenta con frecuencia que influyen en su bienestar físico, psicológico y social?  
\_\_\_\_\_
7. ¿Recibió tratamiento farmacológico para la ansiedad, estrés, depresión, o algún trastorno psicológico o social en los últimos dos años?  
\_\_\_\_\_
8. ¿Qué problemas emocionales generalmente se presentan en su trabajo?  
\_\_\_\_\_
9. ¿Cómo los efectos emocionales han influido en su rendimiento laboral?  
\_\_\_\_\_
10. ¿El personal de salud recibió acompañamiento psicológico?  
\_\_\_\_\_
11. ¿El trabajo de qué forma ha influido en lo que respecta a la calidad del tiempo compartido con su familia?  
\_\_\_\_\_
12. ¿Cómo afectó el estrés laboral a la cotidianidad en su hogar?  
\_\_\_\_\_

13. ¿Su jefe inmediato se preocupó en brindarle al personal de salud acompañamiento psicológico / charlas motivacionales?

---

14. ¿Cómo describe su motivación laboral respecto a las actividades que actualmente realiza?

---

15. ¿Cuál es su posición acerca de una intervención a nivel psicosocial a los profesionales sanitarios que están en primera línea en la lucha contra la pandemia del COVID-19?

---

16. ¿Qué opina acerca de la relevancia de su profesión en la participación de la lucha contra la pandemia del COVID-19?

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 7. Reporte Urkund

Curiginal

### Document Information

Analyzed document	Analis.docx (D127495999)
Submitted	2022-02-09T20:39:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	delpezod1@gmail.com
Similarity	1%
Analysis address	dcastillo.upse@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>ensayo de percepcion coreegido 4.docx</b> Document ensayo de percepcion coreegido 4.docx (D103807801)	 1
<b>SA</b>	<b>UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA / TESIS CESAR URKUND 21-02-2021.docx</b> Document TESIS CESAR URKUND 21-02-2021.docx (D96167311) Submitted by: cesarmedardom@gmail.com Receiver: ezsuares.upse@analysis.orkund.com	 1