

DOI: <https://doi.org/10.46296/ig.v8i15.0250>

EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE

EVALUATION AND PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN HEALTH PERSONNEL AT THE NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA HOSPITAL IN THE CHONE CANTON

Doumet-Chancay Kiara Lisbeth ¹; Cedeño-Vera Nicolle Esperanza ²;
Nieto-Medranda Marlene del Rocío ³

¹ Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: kiara.doumet91@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9310-124X>

² Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: nicolle.cedeno.41@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-2064-112X>

³ Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.
Correo: mnieto@espam.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8326-8456>

Resumen

El presente artículo tuvo por objetivo evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, con el fin de establecer acciones de mejora, para su consecución se empleó una metodología no experimental transversal, transeccional de tipo descriptivo, a partir de los métodos inductivo, deductivo y analítico-sintético, además de las técnicas de la entrevista y la encuesta para la recolección de datos. Los resultados obtenidos evidencian que un 39,08% del personal de salud ha experimentado impactos negativos en su bienestar físico, mental y personal, mientras que un 32,28% ha manifestado afectaciones emocionales significativas. Asimismo, el ambiente laboral representa un factor determinante en la percepción del riesgo psicosocial, ya que solo el 14,56% de los encuestados considera que existe un entorno laboral favorable. Estos hallazgos reflejan la necesidad de implementar medidas correctivas que promuevan condiciones laborales más saludables y sostenibles. En función de estos resultados, se propone un plan de intervención orientado a reducir los riesgos identificados y fortalecer el bienestar del personal, con el fin de optimizar su desempeño y mejorar la calidad del servicio en el hospital.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, indicadores, salud.

Abstract

The objective of this article was to evaluate the psychosocial risks of health personnel who work at the Napoleón Dávila Córdova Hospital in the Chone canton, in order to establish improvement actions. To achieve this, a non-experimental transversal, transectional descriptive methodology was used, along with inductive, deductive and analytical-synthetic methods, in addition to interview and survey techniques for data collection. Among the results obtained, it is highlighted that 39.08% of the medical staff have had impacts on their physical, mental and personal health, in addition, 32.28% of them have had emotional effects, in addition the work environment is another impact factor because only 14.56% of the staff have a good reception of the work environment that exists in the hospital. Based on these findings, an improvement proposal is established focused on the problems detected.

Keywords: Psychosocial risks, indicators, health.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 12 de enero de 2025.

Fecha de aceptación: 10 de marzo de 2025.

Fecha de publicación: 10 de abril de 2025.



1. Introducción

Los riesgos psicosociales son definidos por López y Sánchez (2023) como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que pueden afectar negativamente la salud psicológica, física y social de los trabajadores como consecuencia de la organización, el contenido del trabajo o las relaciones laborales que pueden desencadenar una serie de efectos adversos como el estrés, el agotamiento, la ansiedad, la depresión u otros padecimientos de salud que actualmente se han convertido en un problema evidente que afecta a muchas personas dentro de su entorno de trabajo en todo el mundo, incluidos aquellos que desempeñan labores dentro del sector de la salud, de acuerdo con los datos de Tomalá et al. (2021) se destaca que:

Este tipo de padecimientos representan el 12% de la carga mundial de morbilidad, específicamente, en países como China el 23,04% del personal sanitario ha tenido afectaciones psicológicas derivadas de sus laborales, dentro de los cuáles un 50% ha sufrido depresión y crisis de ansiedad, mientras que un

34% padece insomnio, en el caso Chile esta situación se evidencia en 5 de cada 10 profesionales y en Canadá las afectaciones se presentan en el 47% del cuerpo médico nacional.

Las causas de este problema se relacionan con varios factores vinculados al desempeño de sus funciones, en los cuales son definidos por Ordoñez et al. (2023) como "la sobrecarga laboral, un inadecuado clima de trabajo, la falta de capacitación y entrenamiento los cuales tienen consecuencias considerables como ansiedad, depresión, estrés, dolores musculares, afectación en las relaciones interpersonales y problemas para dormir" (p. 252). Todos estos elementos contribuyen a la generación de padecimientos que vulneran la salud física y social de los profesionales de la medicina, quienes realizan una labor con un nivel de exigencia muy alto.

Ante esta situación, los gobiernos, a través de sus Ministerios o Secretarías encargadas del ámbito de la salud y el capital humano, impulsan programas de atención y contención de los riesgos psicosociales. Según la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), estos planes deben formar parte de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que aborde este problema, así como otros factores de riesgo, mediante la elaboración de políticas y medidas de promoción de la salud dentro de las entidades.

En Latinoamérica, los profesionales de la salud se enfrentan a una carga considerable de riesgos psicosociales que comprometen su bienestar y la calidad de la atención que brindan, en este contexto, Martínez y Rodríguez (2023) señalan que hasta un 80% del personal sanitario en la región experimenta altos niveles de estrés laboral, manifestándose en síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

Además, la presencia de los riesgos psicosociales en el personal de salud de esta región afecta su desempeño en diferentes niveles, como el individual, en donde estos factores pueden desencadenar problemas de salud mental como ansiedad, depresión y trastornos del sueño, también aumentar el riesgo de

enfermedades cardiovasculares y disminuir la calidad de vida, en cuanto a lo laboral, se asocian con una mayor rotación de personal, absentismo y disminución de la productividad, mientras que desde el aspecto sistémico, se compromete la calidad de la atención al paciente y generan mayores costos para los sistemas de salud (Martínez y Rodríguez, 2023).

En cuanto al caso ecuatoriano, la realidad se demuestra en cifras muy preocupantes, en el estudio de Castillo (2022) realizado en las provincias Imbabura, Orellana y Galápagos, se destaca que, el personal médico del país se ha enfrentado a diversos riesgos psicosociales que han deteriorado su salud y han requerido un proceso de atención ante los efectos que se originan a causa del desempeño su labor, los datos señalan que el 47% de estos funcionarios han estado expuestos a varios problemas de esta índole, encasillados en diversos niveles de afectación, dentro de los cuales un 50% corresponde a un grado elevado y un 41,2% a daños muy elevados.

Esta situación se asocia con diversas dimensiones que Flores et al (2021) destacan como una consecuencia de una excesiva carga laboral, las condiciones de trabajo, doble presencia “familiar-laboral”, el acoso en el desarrollo de sus actividades, la organización de las tareas y la adicción al trabajo, que han llegado a provocar situaciones severas de estrés, ansiedad, depresión, aislamiento y otras afecciones en la salud mental.

En este contexto, el Ministerio del Trabajo (2018), a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, ha implementado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. Este programa busca "prevenir y minimizar dichos riesgos en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y servidores" (p. 7). El plan incluye un cuestionario como herramienta de medición para evaluar la realidad de este problema en todas las instituciones a nivel nacional.

En el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, también

se ha evidenciado el problema de los riesgos psicosociales, de acuerdo con la investigación de Arteaga (2018) un 50% del personal de esta casa de salud ha sufrido alguna afectación como consecuencia del exceso de trabajo, lo que incluye problemas como violencia psicológica laboral en un 17,56%; el 12,16% de inadecuada organización del trabajo; el 10,13% por multiempleo y flexibilización laboral; el 6,75% síndrome de desgaste profesional “burnout” y el 4,05% restante a causa del trabajo nocturno y por turnos. La existencia de este problema es una causa de la falta de varios criterios que permiten prevenir o reducir este tipo de riesgos, en la investigación de Cedeño y Mendoza (2021) se detalla que, gran parte del personal no ha sido capacitado para evitar o afrontar los peligros que se pueden generar a partir del cumplimiento de sus funciones, además, que en muchos casos el departamento de seguridad y salud ocupacional de la entidad no proporciona los insumos o herramientas necesarios para mejorar las condiciones de trabajo del personal.

Por esta razón, la entidad ha establecido un conjunto de políticas y normas dirigidas a abordar el problema descrito en esta investigación. La información oficial del MIT (2021), demuestra que, el objetivo de estas políticas es vigilar con responsabilidad la salud de los servidores que laboran en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, considerando sus funciones y áreas de trabajo. Estas medidas buscan salvaguardar la salud integral de los trabajadores, en concordancia con las normativas vigentes y en el marco de la justicia y la equidad social.

A partir de este planteamiento se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo beneficia la evaluación de los riesgos psicosociales al personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone? Desde el punto de vista legal la evaluación y prevención de los riesgos derivados del trabajo, que incluye aquellos de carácter psicosocial es un aspecto vinculado a la garantía que debe tener todo trabajador para cumplir sus funciones bajo un espacio óptimo tal como se establece en el Título VI, Capítulo sexto, sección tercera, art.

326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde se determina que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. En este sentido, la presente investigación encuentra respaldo en el cumplimiento de la normativa nacional que protege la salud y seguridad laboral de los trabajadores. Desde la perspectiva social, la investigación aborda una problemática relevante que afecta directamente a un sector vital de la sociedad como son los profesionales de salud. Este colectivo enfrenta condiciones laborales exigentes y estresantes que pueden tener un impacto significativo en su bienestar psicológico o emocional, por lo tanto, abordar los riesgos en este contexto específico, contribuye no solo al mejoramiento de las condiciones laborales de estos profesionales, sino también a la calidad de la atención que brindan a la comunidad, satisfaciendo sus necesidades con un servicio óptimo, eficiente y eficaz. Así mismo la investigación tiene el potencial de mejorar las condiciones de trabajo y

fortalecer el tejido social al reconocer los desafíos que enfrentan quienes dedican sus vidas a cuidar de los demás.

En el sentido económico la investigación tiene un impacto directo en la disminución de costos relacionados con licencias médicas por enfermedades mentales y físicas, así como en la rebaja de los gastos asociados con la contratación y capacitación de nuevo personal, ya que, al ejecutarlo se pueden reducir las repercusiones económicas que existen en este tema, tanto para la institución como para el personal de salud. Además, la estabilidad en la fuerza laboral se traduce en una mejora de la eficiencia operativa y en una optimización de recursos financieros que podrían destinarse a otras áreas prioritarias dentro del hospital.

Dentro de la investigación de Díaz et al. (2022) los factores de riesgo psicosocial (FRPS) son aspectos de la organización del trabajo con el potencial de causar afectaciones a la salud y a la calidad de vida de los trabajadores a través de la generación de estrés crónico, que ha demostrado causar alteraciones físicas, mentales y sociales en los

individuos, así como la valoración de las transacciones entre el trabajador y el entorno catalogadas como dañinas, desafiantes o amenazantes dependiendo de las características ambientales y la personalidad que pueden generar a la aparición o exacerbación de alteraciones mentales y de conducta, desórdenes musculoesqueléticos, todas ellas favorecidas por estilos de vida poco saludables y conductas negativas de afrontamiento.

El estudio de Solís (2022) señala que los riesgos psicosociales abarcan aspectos que se manifiestan en la actividad laboral de los trabajadores, afectando su calidad de vida, asociados a factores afectivos, competencias desarrolladas en el trabajo y las expectativas laborales. Estos aspectos pueden influir positiva o negativamente en la actividad laboral y la calidad de vida de las personas. En el primer caso, promueven el desarrollo personal, mientras que, en situaciones desfavorables, afectan la salud y el bienestar. Estos riesgos psicosociales son desencadenantes del estrés laboral, o estresores, y tienen el potencial de causar daño

psicológico, físico o social a los individuos.

Desde el punto de vista de Villacreses y Ávila (2020) se menciona que el riesgo psicosocial surge en el momento en que componentes específicos pueden desencadenar realidades o circunstancias con una alta probabilidad de causar impactos negativos en el bienestar del trabajador, que finalmente tendrá repercusiones adicionales en su desarrollo y la estabilidad laboral como tensión, presión o estrés y se convierten en elementos que afectan de manera negativa el bienestar de cada individuo, motivo por el cual puede verse afectado el rendimiento y crear dificultades en el cumplimiento de sus funciones o actividades laborales.

Como señalan Sornoza y Soldado (2023), los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de las tareas e incluso el entorno. Estos factores afectan tanto el desarrollo del trabajo como la salud de los trabajadores. Además, guardan una

correlación con el riesgo, fortaleciendo la afinidad del trabajador con la organización. Esto se refleja en su fidelización y satisfacción, lo que, a su vez, disminuye los elementos que pueden comprometer su estabilidad emocional y eleva su vulnerabilidad hacia los accidentes de trabajo.

Para Moyano et al. (2022) los factores psicosociales comienzan a estudiarse a principios del siglo XX, como un esfuerzo por explicar afectaciones laborales que no provienen de los contaminantes higiénicos tradicionales, y de cuyo resultado involucraría la participación de nuevas disciplinas como la Psicología Organizacional. La primera vez que se mencionaron estos términos fue en el año 1974 en la 27ª Asamblea Mundial de la Salud, donde se reconoció la importancia de estudiar las relaciones del individuo con las características y condiciones de su trabajo.

Por su parte López et al. (2022) en su investigación señala que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto

social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Esta rama de la salud es un derecho que garantiza la constitución, así mismo diversos factores pueden afectar el bienestar de la misma, causando efectos perjudiciales para la vida de la persona.

El objetivo general del presente artículo es evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, con el fin de establecer acciones de mejora. Para su consecución se establecen los siguientes objetivos específicos

- Analizar los instrumentos de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud implementados por el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.
- Medir el impacto de los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

- Proponer un plan de mejora sobre los riesgos psicosociales que existen en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

A partir de lo expuesto en los párrafos anteriores, la presente investigación defiende la idea de que la evaluación de los riesgos psicosociales del personal de salud que trabaja en el Hospital Napoleón Dávila Córdova, en el cantón Chone, es fundamental para establecer acciones de mejora que promuevan su bienestar y optimicen su rendimiento laboral.

2. Metodología

La presente investigación tuvo una duración de cinco meses, con un enfoque no experimental transversal, transeccional de tipo descriptivo, el cual es definido por Hernández y Mendoza (2018) como un diseño de investigación en el que se busca medir fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos, es decir que, su intención es indagar el nivel o estado de una o más variables en una población; en este caso, en un

tiempo único. Dentro de este artículo científico se evaluaron los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Es por ello que, dentro de este artículo científico se utilizaron dos tipos de investigación, la investigación bibliográfica, misma que es definida por Durán y Mendoza (2022) como la exploración de definiciones, teorías, datos y cualquier información relevante a través de la revisión de la literatura existente, con el fin de buscar y analizar fuentes teóricas y documentos relacionados con un tema específico, mediante su utilización, se pudo establecer conceptos de diversos autores sobre los riesgos psicosociales.

Por otra parte, se empleó la investigación de campo, que de acuerdo con Sandoval (2022) implica la recolección de datos en los lugares donde se desarrollan los eventos o fenómenos de interés, ya sea en entornos naturales o contextos sociales específicos, con el propósito de obtener información relevante y precisa. Este tipo de investigación fue útil en el proceso

de recolección de información que se realizó directamente con el personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdova.

Dentro de los métodos que se emplearon se encuentra el método inductivo, el cual es un enfoque de razonamiento y análisis que se basa en la observación de casos particulares para llegar a conclusiones generales. Burgos et al. (2020) mencionan que "mediante la inducción se extrae de la experiencia sensible la generalización sobre las formas" (p.287). Es importante tener en cuenta que el método inductivo no proporciona conclusiones absolutas, sino que establece probabilidades. Con su aplicación en esta investigación se pudo establecer el problema general a nivel psicosocial en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone a partir de cada uno de los riesgos específicos.

En cuanto al método deductivo, este es un enfoque de razonamiento que parte de premisas generales aceptadas como verdaderas para llegar a conclusiones específicas.

Palermo (2020) destaca que en “este enfoque implica el uso de un componente teórico de amplio alcance para establecer teorías concretas” (p. 15). Además, proporciona conclusiones que son necesariamente verdaderas si las premisas son correctas, lo que significa que tiene una mayor certeza lógica, aunque está limitado por la validez de las premisas iniciales. Dentro de esta investigación se aplicó este método para establecer las consecuencias específicas del problema a partir de la concepción general de los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Por otra parte, se empleará el método analítico-sintético que permite descomponer conceptos complejos en partes más manejables, facilitando así la comprensión profunda y la capacidad de resolver problemas de manera efectiva, de acuerdo con Albornoz et al. (2023) su aplicación requiere “separar el objeto en cuestión del resto de los objetos para permitir una atención centrada en un único elemento a la vez, evitando así distracciones causadas por la

pluralidad” (p. 173). Mediante la utilización de este método se analizaron cada uno de los riesgos psicosociales que existen en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

En cuanto a las técnicas que utilizarán se encuentra la encuesta la cual recopila datos y opiniones de una muestra representativa de una población en particular. Cisneros et al. (2022) señalan que se aplica “utilizando un cuestionario debidamente estructurado que debe ser probado previamente, el cual se aplica a elementos que forman parte de una muestra poblacional representativa, para que los resultados obtenidos puedan ser extrapolados a toda la población” (p. 1173) Dentro de esta investigación se aplicó la encuesta al personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone para medir el impacto de los riesgos psicosociales. La validación de esta técnica se dio mediante el cuestionario establecido por el Ministerio del Trabajo (2024)

Además, se utilizará la entrevista, la cual es una conversación en donde el entrevistador formula una serie de

preguntas predefinidas o puede adaptar sus preguntas en función de las respuestas del entrevistado. Feria et al. (2020) mencionan que su aplicación se basa en “empirismo y se fundamenta en la comunicación interpersonal entre el investigador y los sujetos de estudio” (p. 68). En el desarrollo de esta investigación se realizó la entrevista al director del Hospital Napoleón Dávila Córdova, para que desde su perspectiva describa ciertos aspectos relacionados con los riesgos psicosociales que se presentan en el personal de salud de la institución. Para validar esta técnica se adaptaron las interrogantes a fin de que concuerden con los ítems del cuestionario establecido por el Ministerio del Trabajo (2024).

Para un correcto análisis de los resultados se utilizó Excel como herramienta de tabulación, el cual ofrece fórmulas y funciones útiles para realizar cálculos matemáticos, ya que, capacidad para ajustar instantáneamente los valores de las celdas dependientes lo hace un programa práctico y fácil de usar (Campo, 2018). En este software se ingresaron cada uno de los datos obtenidos en la encuesta para

generar cifras porcentuales que permitieron una descripción y presentación adecuada de los mismos.

Otra herramienta que se utilizó dentro de la investigación, es la escala de Likert, la cual es el tipo de encuesta que se aplicará al personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, desde la perspectiva de Cisneros et al. (2022). este tipo de escala es un instrumento psicométrico utilizado para evaluar las actitudes de los encuestados frente a afirmaciones, ítems o preguntas específicas, permitiendo determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo de manera graduada.

En el proceso de recolección de datos, específicamente en la aplicación de la encuesta se consideró la utilización de un muestreo aleatorio simple, el cual garantiza que todos los individuos de la población objetivo tengan la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra, esto significa que la probabilidad de selección de un sujeto es independiente de la selección del resto de los sujetos que forman parte de la población objetivo

(Salazar, 2024). Además, se tomó como muestra poblacional a los 598 miembros del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, siendo dicha cifra el total de encuestas a aplicar.

Para cumplir con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, con el fin de establecer acciones de mejora, procedimiento de recolección, procesamiento de información, presentación y análisis de los resultados de la presente investigación se compone de las siguientes fases:

Fase 1: Analizar los instrumentos de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud implementados por el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

- Revisión de la literatura y la normativa relacionada con evaluación y prevención de los riesgos psicosociales
- Comparación de leyes y normas
- Identificación de indicadores de impacto

Dentro de esta fase se revisó la literatura y las normativas, así como las disposiciones internas que existen dentro del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone en cuanto al problema de estudio. Además, se realizó un análisis comparativo de cada una de las leyes y disposiciones revisadas, posteriormente se identificaron los indicadores de impacto pertinentes.

Fase 2: Medir el impacto de los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

- Selección y desarrollo de los instrumentos de medición.
- Diseño del plan de muestreo.
- Recolección de datos.
- Análisis e interpretación de datos.

En la segunda fase de la investigación se seleccionaron y diseñaron la entrevista y encuesta como instrumentos de medición, luego se elaboró un plan de muestreo para la recolección de los datos obtenidos sobre el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón

Chone, además se analizaron e interpretarán los datos obtenidos.

Fase 3: Proponer un plan de mejora sobre los riesgos psicosociales que existen en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

- Elaboración del plan de mejora.
- Socialización y entrega del plan de mejora.

En la última fase, se elaboró un plan de mejora basado en las deficiencias detectadas con la aplicación de las técnicas de recolección de datos que tuvo la siguiente estructura: problemas, objetivos, línea base, acciones de mejora, indicadores, recursos y responsables, dicho plan fue socializado y entregado a las autoridades del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Resultados esperados:

Tabla 1.1. Resultados esperados

Actividad	Resultados Esperados
Revisión de la literatura y la normativa relacionada con evaluación y prevención de los riesgos psicosociales	Un compendio detallado y actualizado de la literatura existente y normativa legal y reglamentaria relacionada con la evaluación y prevención de riesgos psicosociales aplicables en el contexto del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. Este documento debe incluir cada una de las leyes, normativas nacionales, así como las disposiciones internas de la institución
Comparación de leyes y normas	Una tabla de análisis comparativo que identifica las diferencias y similitudes entre las leyes, normativas nacionales, así como las disposiciones internas de la institución
Identificación de indicadores de impacto	Un conjunto de indicadores plantados y calculados que demuestran el impacto de los riesgos psicosociales en el personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, estos indicadores son: Indicadores de Salud: 1. Estrés: Aumento en los niveles de estrés y ansiedad. 2. Salud mental: Incidencia de trastornos mentales como depresión, burnout, y ansiedad. 3. Salud física: Problemas de salud relacionados con el estrés, como enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, problemas musculoesqueléticos, y enfermedades gastrointestinales. 4. Ausentismo: Incremento en los días de baja por enfermedad. Indicadores de Rendimiento Laboral: 1. Productividad: Disminución en la productividad y en la calidad del trabajo. 2. Errores: Aumento en la tasa de errores y accidentes laborales.

	3. Creatividad e innovación: Reducción en la capacidad para generar nuevas ideas y soluciones. Indicadores Organizacionales: 1. Rotación de personal: Aumento en la tasa de rotación de empleados. 2. Compromiso y satisfacción: Reducción en los niveles de compromiso y satisfacción laboral. 3. Clima laboral: Empeoramiento del ambiente y clima laboral. 4. Conflictos: Aumento en los conflictos y problemas interpersonales en el trabajo. Indicadores Sociales: 1. Relaciones familiares y sociales: Deterioro de las relaciones fuera del trabajo debido al estrés y la presión laboral. 2. Participación social: Menor participación en actividades comunitarias y sociales. Indicadores Económicos: 1. Costos de salud: Incremento en los costos relacionados con tratamientos médicos y terapias. 2. Costos de reemplazo: Gastos adicionales por contratación y formación de nuevos empleados debido a la alta rotación.
Selección y desarrollo de los instrumentos de medición.	Cuestionarios validados y adaptados a la realidad del personal de salud del hospital. Estos cuestionarios serán diseñados para medir de manera efectiva los diversos factores de riesgo psicosocial (carga de trabajo, ambiente laboral, apoyo social, etc.).
Diseño del plan de muestreo.	La selección de la muestra representativa de la población para llevar a cabo la investigación., permitiendo así que los resultados sean generalizables y válidos.
Recolección de datos	Datos recolectados de manera completa y precisa a través de los cuestionarios administrados mediante la encuesta al personal de salud y con la entrevista al director del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone
Análisis e interpretación de datos.	Análisis estadístico y discusión de los resultados de la encuesta, además la redacción de la entrevista con las expresiones propias del director del Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone
Elaboración del plan de mejora	Un documento de plan de mejora detallado basado en los resultados del análisis de datos estructurado de la siguiente manera problemas, objetivos, línea base, acciones de mejora, indicadores, recursos y responsables
Socialización y entrega del plan de mejora	Presentación física y efectiva del plan de mejora a los directivos y al personal del hospital para garantizar que todos los actores clave comprendan y se comprometan con la implementación del plan. Además, la entrega mediante un documento formal que detalle todas las acciones propuestas

Fuente. Las autoras

Tabla 1.2. Revistas de posible publicación

Nombre de la revista	Indización	Link de acceso a la revista
Yachasin	KPK INDEX	https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun
Polo del conocimiento	Latindex Catálogo 2.0	https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es
Dominio de las ciencias	Dialnet	https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es
Innova research journal	Dialnet	https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova
Espirales revistas multidisciplinaria de investigación científica	Redalyc	https://www.revistaespirales.com/index.php/es

Fuente. Las autoras

3. Resultados y discusión

En este apartado de la investigación se detallan cada uno de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas y herramientas de recolección de datos en las diferentes partes que componen el estudio a fin de cumplir con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, con el fin de establecer acciones de mejora.

Analizar los instrumentos de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud implementados por el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Dentro de esta fase de la investigación se revisaron cada una de las normativas relacionadas con la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud entre estas regulaciones se encuentran la Ley Orgánica de Salud (2006), el Código de Trabajo (2010), cabe recalcar que el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone no cuenta con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. Los artículos vinculados con este tema los cuales se presentan a continuación.

Tabla 1. Artículos de la Ley Orgánica de Salud

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 16. Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo;

Art. 53.- Es obligación de los servicios de salud y otras instituciones y establecimientos públicos y privados, inmunizar a los trabajadores que se encuentren expuestos a riesgos prevenibles por vacunación, de conformidad con la normativa emitida por la autoridad sanitaria nacional.

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.

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Art. 120.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras. Los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en período de lactancia.

Fuente. Ley Orgánica de Salud (2006)

Tabla 2. Artículos del Código de Trabajo

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 347.- Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos. - El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas. Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares. Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

Fuente. Código de Trabajo (2010)

Como siguiente actividad y luego de presentar los principales artículos relacionados con la evaluación y	prevención de los riesgos psicosociales en el personal de salud y a fin de cumplir correctamente con
--	--

la esta fase de la investigación se procese a realizar un cuadro comparativo de los puntos identificados en Ley Orgánica de

Salud (2006) y el Código de Trabajo (2010). Dicha tabla se detalla a continuación:

Tabla 3. Cuadro comparativo

Punto a Comparar	Ley Orgánica de Salud (2006)	Código de Trabajo (2010)
Responsabilidad sobre la seguridad y salud en el trabajo	El Ministerio de Salud Pública regula y vigila las condiciones ambientales y de seguridad en el trabajo (Art. 6).	La responsabilidad recae en el empleador, quien debe asumir los riesgos laborales y posibles indemnizaciones (Art. 38).
Normas de salud y seguridad en el trabajo.	La autoridad sanitaria, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el IESS, establece normas de seguridad para proteger a los trabajadores (Art. 117).	Se considerará riesgo del trabajo cualquier eventualidad que cause daño al trabajador, incluyendo enfermedades y accidentes (Art. 347).
Prevención y control de riesgos laborales	Los obstáculos deben dotar a los trabajadores de información, equipos de protección, vestimenta adecuada y ambientes seguros (Art. 118).	Se definirá el accidente de trabajo como cualquier suceso imprevisto que cause daño al trabajador durante su actividad laboral (Art. 348).
Notificación de accidentes y enfermedades laborales	Los permisos están obligados a notificar a las autoridades sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Art. 119).	Las enfermedades profesionales son afecciones agudas o crónicas causadas por el trabajo y que generan incapacidad (Art. 349).
Protección de grupos vulnerables	Se deben vigilar y adaptar las condiciones laborales de mujeres embarazadas y en período de lactancia (Art. 120).	No se menciona explícitamente la protección de mujeres embarazadas o en lactancia.
Obligación de inmunización	Es obligatorio inmunizar a los trabajadores expuestos a riesgos prevenibles por vacunación (Art. 53).	No menciona la vacunación como una medida de prevención.
Indemnización por riesgos laborales	No se menciona la indemnización específicamente.	El Estado y otras entidades públicas deben indemnizar a sus servidores por riesgos laborales, salvo excepciones (Art. 351).

Fuente. Elaboración propia

Dentro de este apartado también se presentan cada uno de los indicadores a calcular en la segunda fase de la investigación con su respectiva descripción y forma de cálculo, dichos indicadores

permitirán conocer de manera más clara el impacto de los riesgos psicosociales del personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Tabla 4. Indicadores

Indicador	Descripción	Forma de cálculo
Indicador de impacto físico y mental	Es el indicador que señala el porcentaje del personal de salud que han tenido impactos físicos y mentales en su salud debido a su trabajo	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos físicos y mentales en su salud debido a su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de impacto a nivel personal	Es el indicador que señala el porcentaje del personal de salud que han tenido impactos en su vida personal debido a su trabajo	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos en su vida personal debido a su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de impacto emocional	Es el indicador que señala el porcentaje del personal de salud que han tenido impactos emocionales en su salud debido a su trabajo	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos emocionales en su salud debido a su trabajo / total de encuestados) *100
Indicador de ambiente laboral	Es el indicador que señala el nivel del ambiente laboral que es percibido por el personal de salud	(Total de personas que están totalmente de acuerdo en haber tenido impactos en que dentro del hospital existe un buen ambiente laboral/ total de encuestados) *100

Fuente. Elaboración propia

Medir el impacto de los riesgos psicosociales presentes en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

En esta fase de la investigación se aplicó una encuesta a al personal de salud que presta labores en el Hospital Napoleón Dávila Córdoba a fin de medir el impacto de los riesgos

psicosociales, es importante recalcar que el proceso de recolección de datos se llevo a cabo de manera presencial en el cual se encuestaron a 412 miembros del personal de salud específicamente 300 médicos y 112 enfermeros cuyos resultados después de ser tabulados son los siguientes.

1. Se ha sentido agotado física y mentalmente debido a su trabajo frecuentemente

Tabla 5. Agotamiento físico y mental

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	0,49%
En desacuerdo	2	0,49%
Neutral o indiferente	102	24,76%
De acuerdo	145	35,19%
Totalmente de acuerdo	161	39,08%

Total	412	100%
--------------	------------	-------------

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados muestran que el 39,08% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está totalmente de acuerdo en sentirse agotado física y mentalmente debido a su trabajo, mientras que el 35,19% indicó estar de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 24,76% se mostró neutral o indiferente, reflejando una postura más moderada frente a esta situación. Mientras que, solo un

0,49% expresó estar en desacuerdo, y un porcentaje igual indicó estar totalmente en desacuerdo con sentir este agotamiento. Dentro del estudio de Arteaga (2018) aplicado en esta misma entidad explica que, en cuanto al desgaste profesional físico y mental, esto representa solo el 6,75% de todos los tipos de riesgos psicosociales que ha experimentado al menos el 50% del personal de salud.

2. Su trabajo le genera estrés con frecuencia

Tabla 6. Estrés

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	1	0,24%
En desacuerdo	2	0,49%
Neutral o indiferente	122	29,61%
De acuerdo	133	32,28%
Totalmente de acuerdo	154	37,38%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados de la tabla muestran que el 37,38% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está totalmente de acuerdo en que su trabajo le genera estrés con frecuencia, seguido por un 32,28% que indicó estar de acuerdo. Además, un 29,61% manifestó una

postura neutral o indiferente, mientras que un porcentaje muy bajo, correspondiente al 0,49% expresó estar en desacuerdo y solo el 0,24% indicó estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación. En la investigación realizada por Dueñas (2020) en el Hospital Natalia

Huerta de Niemes de Guayaquil se pudo evidenciar que el 69,7% del

personal médico ha experimentado estrés derivado de su trabajo.

3. Su trabajo afecta negativamente la calidad de su sueño con frecuencia

Tabla 7. Calidad del sueño

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	5	1,21%
En desacuerdo	4	0,97%
Neutral o indiferente	100	24,27%
De acuerdo	166	40,29%
Totalmente de acuerdo	137	33,25%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados indican que el 40,29% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está de acuerdo en que su trabajo afecta negativamente la calidad de su sueño con frecuencia, seguido por un 33,25% que está totalmente de acuerdo. Un 24,27% adoptó una posición neutral o indiferente respecto a esta afirmación. Por otro lado, un 0,97% expresó estar en

desacuerdo, y el 1,21% indicó estar totalmente en desacuerdo. En la investigación de Angarita et al. (2023) se destaca que el 19,6% del personal médico de un hospital de Lima Perú se siente muy insatisfecho con la de sueño a causa de su carga laboral, además un 15,7% se ha manifestado insatisfecho en este tema.

4. Considera que la carga de trabajo es adecuada para su puesto

Tabla 8. Carga de trabajo adecuada

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	152	36,89%
En desacuerdo	152	39,08%
Neutral o indiferente	95	23,06%
De acuerdo	2	0,49%
Totalmente de acuerdo	2	0,49%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados de la Tabla 5 muestran que el 36,89% del personal

de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

está totalmente en desacuerdo con que la carga de trabajo sea adecuada para su puesto, mientras que el 39,08% está en desacuerdo. Por otro lado, el 23,06% se considera neutral o indiferente, y

solo el 0,49% está de acuerdo y otro 0,49% totalmente de acuerdo. En el estudio de Arteaga (2018) el 50% de los profesionales de esta misma casa de salud expresó tener una carga laboral excesiva.

5. Ha tenido problemas en su vida personal a causa de su trabajo

Tabla 9. Problemas en la vida personal

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	0,49%
En desacuerdo	2	0,49%
Neutral o indiferente	95	23,06%
De acuerdo	152	36,89%
Totalmente de acuerdo	161	39,08%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados indican que el 39,08% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está totalmente de acuerdo en que ha tenido problemas en su vida personal a causa de su trabajo, seguido por un 36,89% que está de acuerdo. Un 23,06% adoptó una postura neutral o indiferente, mientras que un 0,49% expresó

estar en desacuerdo, y otro 0,49% indicó estar totalmente en desacuerdo. Dueñas (2020) menciona en su investigación que el 72,4% del personal sanitario del Hospital Natalia Huerta de Niemes de Guayaquil ha hecho sacrificios relacionados a su vida personal y familiar para cumplir con su trabajo.

6. Dentro del hospital se dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura

Tabla 10. Recursos dentro del hospital

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	80	19,42%
En desacuerdo	81	19,66%
Neutral o indiferente	78	18,93%

De acuerdo	87	21,12%
Totalmente de acuerdo	86	20,87%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados reflejan que el 27,18% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está totalmente de acuerdo en que dentro del hospital se dispone de los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura, mientras que el 25,73% está de acuerdo. Además, un 24,27% manifestó una postura neutral o indiferente, indicando que casi una cuarta parte no tiene una opinión

definida sobre la suficiencia de los recursos. Por otro lado, un 12,14% expresó estar en desacuerdo, y un 10,68% indicó estar totalmente en desacuerdo. Dentro del estudio de Jiménez (2021) se evidencia que el 86,36% cuerpo médico del ISN de Lima califica como las medidas y recursos empleados para garantizar la protección personal del personal sanitario en el desempeño de sus labores.

7. Dentro del hospital existe un buen ambiente laboral

Tabla 11. Ambiente laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	99	24,03%
En desacuerdo	90	21,84%
Neutral o indiferente	107	25,97%
De acuerdo	56	13,59%
Totalmente de acuerdo	60	14,56%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados indican que el 25,97% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba adoptó una postura neutral o indiferente respecto a la existencia de un buen ambiente laboral. Además, un 24,03% expresó estar totalmente en desacuerdo, y un

21,84% indicó estar en desacuerdo, lo que refleja que casi la mitad de los encuestados tiene una percepción negativa del ambiente laboral. En contraste, el 14,56% está totalmente de acuerdo, y el 13,59% está de acuerdo en que el hospital ofrece un buen ambiente laboral. En este

contexto el estudio de Cortez (2023) muestra que el 25% del personal del Hospital General San Vicente De

Paúl percibe el clima laboral de la entidad como inaceptable.

8. Siente que su trabajo afecta negativamente su bienestar emocional

Tabla 12. Afectación al bienestar emocional

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	12	2,91%
En desacuerdo	12	2,91%
Neutral o indiferente	100	24,27%
De acuerdo	155	37,62%
Totalmente de acuerdo	133	32,28%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados reflejan que el 37,62% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está de acuerdo en que su trabajo afecta negativamente su bienestar emocional, seguido por el 32,28% que está totalmente de acuerdo. Además, un 24,27% expresó una postura neutral o indiferente,

mientras que un 2,91% está en desacuerdo, y otro 2,91% indicó estar totalmente en desacuerdo. En este sentido Dueñas (2020) indica que, el 35,5% del personal médico del Hospital Natalia Huerta de Niemes de Guayaquil se ha sentido agotado emocionalmente.

9. Su trabajo le genera depresión o ansiedad con frecuencia

Tabla 13. Depresión o ansiedad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	2	0,49%
En desacuerdo	2	0,49%
Neutral o indiferente	102	24,76%
De acuerdo	145	35,19%
Totalmente de acuerdo	161	39,08%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados indican que el 39,08% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba

está totalmente de acuerdo en que su trabajo le genera depresión o ansiedad con frecuencia, seguido

por el 35,19% que está de acuerdo. Además, 24,76% manifestó una postura neutral o indiferente, mientras que solo un 0,49% expresó estar en desacuerdo, y otro 0,49% indicó estar totalmente en desacuerdo. En la investigación de

Naranjo (2023) se evidencia que el 93,5% del personal de salud de las zonas rurales del Ecuador ha experimentado depresión o ansiedad en algún momento de su carrera.

10. Dentro del hospital se emplean mecanismos de prevención de los riesgos psicosociales

Tabla 14. Mecanismos de prevención

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	138	33,50%
En desacuerdo	161	39,08%
Neutral o indiferente	90	21,84%
De acuerdo	12	2,91%
Totalmente de acuerdo	11	2,67%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Los resultados muestran que el 39,08% del personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba está en desacuerdo en que dentro del hospital se emplean mecanismos de prevención de los riesgos psicosociales, mientras que el 33,50% está totalmente en desacuerdo, reflejando una percepción mayoritariamente negativa. Un 21,84% adoptó una

postura neutral o indiferente, mientras que solo un 2,91% expresó estar de acuerdo, y un 2,67% indicó estar totalmente de acuerdo. En este sentido, Jiménez (2021) se destaca que en el ISN de Lima el 16,66% del personal de salud considera que no ha evidenciado medidas de precaución sobre los riesgos laborales en la entidad.

11. Los mecanismos de prevención del hospital son adecuados a la realidad del personal médico

Tabla 15. Mecanismos de prevención adecuados a la realidad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	80	19,42%

En desacuerdo	81	19,66%
Neutral o indiferente	78	18,93%
De acuerdo	87	21,12%
Totalmente de acuerdo	86	20,87%
Total	412	100%

Fuente. Encuesta aplicada al personal de salud Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

La mayoría de los encuestados manifiestan una posición favorable, con el 21,12% de acuerdo y el 20,87% totalmente de acuerdo, que valoran positivamente los mecanismos de prevención. Sin embargo, un porcentaje significativo mantiene una postura crítica, con el 19,66% en desacuerdo y el 19,42% totalmente en desacuerdo, lo que suma un 39,08% de respuestas negativas. Por su parte, el 18,93% restante adopta una posición neutral o indiferente. En el trabajo de Jiménez (2021) se destaca que en el ISN de Lima el 86,36% califica como

regular el nivel de protección de los mecanismos implementados para la prevención de los riesgos laborales

A continuación, se procede a realizar el cálculo de los indicadores definidos en la fase anterior, cabe recalcar que cada uno de estos indicadores representa los diferentes impactos que tienen los riesgos psicosociales en el personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone, su formulación esta desarrollada mediante los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta.

Tabla 16. Cálculo de los indicadores

Indicador	Cálculo
Indicador de impacto físico y mental	$(161 / 412) * 100 = 39,08\%$
Indicador de impacto a nivel personal	$(161 / 412) * 100 = 39,08\%$
Indicador de impacto emocional	$(133 / 412) * 100 = 32,28\%$
Indicador de ambiente laboral	$(60 / 412) * 100 = 14,56\%$

Fuente. Elaboración propia

Los resultados obtenidos en el cálculo de los indicadores evidencian el impacto significativo que los riesgos psicosociales generan en el personal de salud del Hospital Napoleón Dávila Córdoba. En este contexto, se observa que el impacto

físico y mental, así como el impacto a nivel personal, presentan los valores más elevados en un 39,08%, lo que sugiere que estos factores afectan considerablemente el bienestar general de los trabajadores. Por otro lado, el

impacto emocional también es relevante en un 32,28%, indicando una afectación en la estabilidad psicológica del personal.

Finalmente, el indicador de ambiente laboral es el menor es bastante afectado siendo demasiado bajo con un 14,56%, lo que podría reflejar que, existen condiciones adversas en el entorno de trabajo, que su percepción como un factor de riesgo psicosocial es alto al igual que los otros indicadores. Estos resultados destacan la necesidad de

implementar estrategias de mejora para mitigar los efectos de los riesgos psicosociales en el hospital.

Dentro de esta fase también se aplicó una entrevista a las autoridades del del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone para que desde su perspectiva señalen diversos datos relacionados con los riesgos psicosociales que presenta el cuerpo médico de esta entidad de salud, los datos obtenidos en cada pregunta se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 17. Resultados de la entrevista

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son, a su juicio, los principales riesgos psicosociales que enfrenta el personal de salud en este hospital?	El estrés, problemas de presión arterial, problemas cardiacos, depresión y ansiedad
¿Tiene conocimiento sobre cuantos miembros del personal de salud ha experimentado algún riesgo psicosocial derivado del trabajo?	Estadísticamente cerca del 85% personal ha evidenciado padecer de algún riesgo psicosocial
¿Como se asigna la carga laboral del personal de salud en este hospital?	De acuerdo a las disposiciones legales y los acuerdos ministeriales vigentes, en donde cada miembro del personal trabaja un total de 160 horas mensuales
¿Qué medidas o políticas se han implementado para prevenir o reducir los riesgos psicosociales en el personal de salud?	Mediante procesos o ciclos de mejora que abarcan la revisión del estado de salud del personal periódicamente
¿Cómo evalúan la efectividad de las estrategias actuales para abordar los riesgos psicosociales?	Mediante fichas estandarizadas que detallan el avance de cada caso atendido según el riesgo que presente cada miembro del personal de salud
¿Se ofrece capacitación específica al personal de salud para manejar el estrés y otros riesgos psicosociales?	Si realizan periódicamente en donde se incluyen todos los temas que pueden afectar la salud del personal
¿Qué tipo de apoyo emocional se proporciona a los empleados que enfrentan algún riesgo psicosocial?	Se realiza una valoración del estado salud de cada miembro del personal y se tramita con el IESS citas medicas respectiva de acuerdo al área en que lo requiera, ya sea psicología otro tipo de atención.
¿El hospital cuenta con los recursos adecuados para prevenir algún tipo de riesgo psicosocial en el personal de salud?	Si, todos los recursos los brinda el Estado y el hospital se encarga de elaborar los planes de prevención

¿Existe un sistema formal para que el personal de salud reporte problemas relacionados con riesgos psicosociales?

Si existen las de evento adverso y las fichas medicina ocupacional que debe llenar cada miembro del personal

¿Cuáles son los planes futuros para mejorar la salud mental y el bienestar psicosocial del personal de salud en este hospital?

Cumplir las normativas y los acuerdos ministeriales que ya exigen la implementación de diversos implementos y áreas de descanso que ayudan a preservar la salud de personal

Fuente. Entrevista a las autoridades del del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone

Proponer un plan de mejora sobre los riesgos psicosociales que existen en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone.

Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone.

El instrumento tuvo la siguiente estructura: problemas identificados, objetivos, acciones, recursos, y responsables, posteriormente fue entregado y socializado a las autoridades de la institución para que decidan sobre su ejecución.

En esta fase se elaboró un plan de mejora sobre los riesgos psicosociales que existen en personal de salud del Hospital

Tabla 18. Plan de mejora

Beneficiario: Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone							
Objetivo general: Reducir el impacto de los riesgos psicosociales identificados en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone							
Problemas identificados	Objetivos específicos	Línea base del problema	Acciones específicas	Indicador	Meta esperada	Responsables	Recursos
Existen miembros del personal que han tenido impactos salud en su salud física y mental	Disminuir los efectos físicos y mentales presentes en el personal	39,08% del personal han tenido impactos salud en su salud física y mental	Programas de bienestar: Implementar pausas activas, sesiones de estiramiento y promoción de actividad física.	Número sesiones realizadas			
			Charlas talleres: Ofrecer capacitaciones sobre manejo del estrés, ergonomía y hábitos saludables.	Número de charlas y talleres realizados			
			Espacios de descanso: Crear áreas de relajación dentro del entorno laboral.				
Existen miembros del personal que han	Establecer mecanismos de apoyo al	39,08% del personal han tenido impactos	Sensibilización del liderazgo: Capacitar a los directivos para que	Número de capacitaciones realizadas	75% del personal con impactos en su vida	Directivos del Hospital Napoleón Dávila	Humanos Materiales Financieros Tecnológicos

tenido impactos en su vida personal	personal de salud con impactos en su vida personal	en su vida personal	promuevan el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Red de apoyo para padres y cuidadores: Crear espacios de intercambio entre empleados con responsabilidades familiares.	Numero espacios de intercambio habilitados	personal reducidos	Córdoba	os
Existen miembros del personal que han tenido impactos en su salud emocional	Disminuir los efectos emocionales presentes en el personal	32,28% del personal han tenido impactos emocionales	Encuestas de bienestar emocional: Realizar evaluaciones periódicas para identificar riesgos y necesidades. Reuniones de feedback: Crear espacios donde los empleados puedan expresar preocupaciones sin temor a represalias.	Número de encuestas aplicadas Número de reuniones realizadas	75% del personal con impactos emocionales reducidos	Departamento de medicina laboral del Hospital Napoleón Dávila Córdoba	Humanos Materiales Financieros Tecnológicos
Bajo índice de percepción del personal sobre el ambiente laboral que existe en el hospital	Mejorar la percepción del personal sobre el ambiente laboral que existe en el hospital	Apenas el 14,56% del personal tiene una buena recepción el ambiente laboral que existe en el hospital	Encuestas de satisfacción: Aplicar cuestionarios periódicos para medir la percepción del ambiente laboral. Reuniones de diálogo: Organizar encuentros regulares entre directivos y trabajadores para conocer sus necesidades y preocupaciones.	Número de encuestas aplicadas Número de reuniones realizadas	80% del personal de salud con la percepción del ambiente laboral mejorada	Directivos del Hospital Napoleón Dávila Córdoba	Humanos Materiales Financieros Tecnológicos

4. Conclusiones

Las normativas que regulan la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón

Chone son la Ley Orgánica de Salud y el Código de trabajo que direccionan el establecimiento de las disposiciones y acuerdos ministeriales que a su vez rigen los protocolos y acciones encaminadas

a atender los diversos riesgos que puede presentar el cuerpo médico.

El impacto de los riesgos psicosociales en el personal de salud que labora en el Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone abarcan diversos aspectos entre los cuales se muestra que, un 39,08% han tenido impactos salud en su salud física, mental y también personal, además, 32,28% de ellos han tenido afectaciones emocionales, además el ambiente laboral es otro factor de impacto debido a que solo el 14,56% del personal tiene una buena recepción el ambiente laboral que existe en el hospital.

Las propuestas de mejora presentadas en la investigación como son espacios de bienestar, charlas, talleres, encuestas, espacios de diálogo y demás están enfocadas en cada uno de los problemas o falencias detectadas a través de la aplicación de las técnicas de recolección de datos, así mismo las metas esperadas para cada acción son un punto clave para avanzar en la solución del problema.

Recomendaciones

Las autoridades del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone deben priorizar el cumplimiento de las normativas, disposiciones y acuerdos ministeriales enfocadas en la prevención de los riesgos psicosociales del personal de salud ya que todos esos cuerpos legales buscan la protección del capital humano en un ámbito tan importante como es la salud.

Las autoridades del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone deben revisar los datos estadísticos obtenidos en la presente investigación y realizar un proceso de análisis comparativo que permita evidenciar los avances o retrasos que existen en la prevención de los riesgos psicosociales que pueden afectar a su personal en el aspecto, físico, mental y familiar, además de procurar la mejora del ambiente laboral que es un punto de alta relevancia en este tema.

Las autoridades del Hospital Napoleón Dávila Córdoba del cantón Chone deben realizar un análisis exhaustivo de las acciones de mejora detalladas en este estudio a

fin de realizar una deliberación meditada de que estrategias pueden ser implementadas en el corto, mediano o largo plazo o si requieren una adaptación de cierto tipo para ser ejecutadas.

Bibliografía

Albornoz, E.; Guzmán, M.; Almache, K.; Chuga, J.; González, J.; Herrera, J.; Zambrano, L.; Cañizales, A.; Vera, L.; Márquez, A.; González, R.; Cruz, K.; Luna, H.; Macias, A.; Brice, D.; Arteaga, R. (2023). Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. Primera ED. ISBN: 978-9942-622-59-41.
<https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Anagarita, E, Vergara, E y Sepúlveda, M. (2023). Calidad del Sueño en el Personal de Enfermería de una Institución Pública de Atención de Segundo Nivel en la Ciudad de Cúcuta-Norte De Santander. [Tesis de grado, Universidad de Santander].
<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/41c46bc9-6f54-47c0-b539-d9d57845fa63/content>

Arteaga, E. (2018). Riesgo Ocupacional y su Prevención

en el personal de enfermería del Hospital General de Chone. [Tesis de grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí].

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1365/1/UNESUM-ECU-ENFERMERIA-208-37.pdf>

Asamblea Constituyente. (20 de octubre, 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro oficial No. 449.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Burgos, R, Burgos, N, Gilsanz, F, Téllez, G y Rodríguez, J. (2020). Aristóteles: creador de la filosofía de la ciencia y del método científico. Revista Anales de la Real Academia de Doctores de España 5(2), 279-295.
https://www.rade.es/doc/08-BURGOS%20et%20al._aristoteles.pdf

Campo, A. (2018). Aplicación del programa Excel en la resolución de ejercicios de matrices de la asignatura de Matemática II en los estudiantes del instituto Superior Daniel A. Carrión. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3923/campos_mam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, C. (2022). Factores de riesgo psicosociales en los profesionales de salud pública de las provincias de Imbabura, Orellana y Galápagos durante la pandemia del covid-19. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4805/1/Castillo%20Veloz%20Carolina%20Lizeth.pdf>
- Cedeño, P y Mendoza, C. (2021) diagnóstico del riesgo laboral del personal de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. <https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1522/1/TAP53D.pdf>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. Dominio De Las Ciencias, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Cortez, D. (2023). Medición del clima laboral y cultura organizacional en El Hospital General San Vicente De Paúl, Ibarra, Imbabura. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f22063e2-a44f-4b4e-8d2c-f13bd38da327/content>
- Díaz Patiño, D. G., Anaya Velasco, A., & Santoyo Telles, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1168>
- Durán, C y Mendoza, V. (2023). La participación ciudadana como un factor determinante de la gobernanza abierta en el GAD municipal del cantón Tosagua. Periodo 2021-2022. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/2294/1/TC_AP96D.pdf
- Dueñas, F. (2020). Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta De Niemes. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

- Feria, H, Matilla, M y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Revista Didasc@lia: D&E. 11(3), 61-79.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Flores, L, Sarabia, L y Sarabia, L. (2022). Factores de riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba. PIENSO en Latinoamérica. 3(3), 46-55.
<https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1633538257-6%20Art%C3%ADculo.pdf>
- Gómez, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. Revista Mediterránea de Comunicación/Mediterranean Journal of Communication, 12(1), 115-127.
<https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera ED. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Jiménez, K. (2021). Riesgos ocupacionales y medidas preventivas del personal profesional de enfermería de un Instituto de Salud del Niño de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87117/Jimenez_AKA-SD.pdf?sequence=1
- López Malacatus, L. A. J., Cuenca Buele, L. A. R., Bazaña Romero, L. J. A., Merino Choez, L. K. D., López Malacatus, L. M. S., & Bravo Bonoso, M. D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8018-8035.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887
- López, M. A., & Sánchez, J. L. (2023). El impacto del estrés laboral en la salud mental de los trabajadores de la construcción. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 39(2), 125-140
- Martínez, A., & Rodríguez, B. (2023). Impacto de la pandemia de COVID-19 en los riesgos psicosociales del personal de enfermería en hospitales de América Latina. Revista Latinoamericana de Enfermería, 21(3), 123-135.
- Ministerio del Trabajo (MIT) (2018). Guía para la implementación

- del programa de prevención de riesgos psicosociales. [Archivo PDF]. https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/1_GUIA%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf
- Moyano-Sailema, Paulina Jacqueline, Noroña-Salcedo, Darwin Raúl, & Vega-Falcón, Vladimir. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771-789. 18242022000500771&lng=es&tlng=es.
- Naranjo, R. (2023). Burnout, Ansiedad y depresión en el personal de salud rural en el Ecuador durante el periodo 2022-2023. [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15284/1/UDLA-EC-TMSP-2023-98.pdf>
- Ordoñez-García, S, Luy, W., & Merino, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y cómo inciden en la satisfacción laboral. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2-1), 248-261. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. [Archivo PDF]. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Palermo, S. (2020). La enseñanza del componente gramatical: el método deductivo e inductivo. [Tesis de maestría, Universidad la Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/23240/La%20ensenanza%20del%20componente%20gramatical%20el%20metodo%20deductivo%20e%20inductivo.pdf?sequence=1>
- Salazar, E. (2024). Muestreo estadístico. Tipos, cálculo de tamaño de muestra. [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/publication/379082656_Muestreo_estadistico_Tipos_calculo_de_tamano_de_muestra/citation/download
- Sandoval, E. (2022). El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia. *Revista Espacio Abierto*. 31(3), 10-22. <https://www.redalyc.org/journal/122/12272203001/12272203001.pdf>

- Soliz Baldomar, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7(20 mayo-agosto), 71–81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
- Sornoza, M y Salvador, E. (2023). Factores de riesgo psicosociales en trabajadores motorizados servicio de entrega a domicilio en Manta. *Revista San Gregorio* 54(1), 1-13. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n54/2528-7907-rsan-1-54-00115.pdf>
- Tomalá, M, Galardy, Y, Maza, E. H., & Villamar Guale, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Revista Científica Higía De La Salud*, 4(1). <https://doi.org/10.37117/higia.v1i4.491>
- Villacreses, G y Ávila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institución de Educación Superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio* 40(1), 1-18. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n40/2528-7907-rsan-40-00001.pdf>