



RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD HOSPITAL BÁSICO “ASDRÚBAL DE LA TORRE”- 2020.

(Psychosocial risk factors and work stress in health personnel Asdrúbal de la Torre Basic Hospital- 2020.)

Narcisa Argentina Ortiz Goyes ¹, Darwin Raúl Noroña Salcedo ², Lucas García Orozco ³, Julio Rodrigo Morillo Cano ⁴, Felipe Ignacio Contreras Yametti ⁵, Gabriela García Boyx ⁶, Vivian González Aguilar ⁷.

¹Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”. Servicio de Enfermería. Cotacachi, Ibarra. Maestrante en Salud Ocupacional, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán, Ecuador
nachyaortiz@hotmail.com

² Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato. Ecuador.
pg.docenteds@uniandes.edu.ec

³ Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”. Servicio de Cirugía General. Cotacachi, Ibarra. Ecuador.
gamilulu7952@gmail.com (AUTOR PARA CORRESPONDENCIAS)

⁴ Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato. Ecuador.
ut.juliomorillo@uniandes.edu.ec

⁵ Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”. Servicio de Hospitalización. Cotacachi, Ibarra. Ecuador.
felicontrerasyametti@gmail.com

⁶ Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba. Facultad 1 de Medicina. Santiago de Cuba. Cuba.
ggb2000@nauta.cu

⁷ Universidad Regional Autónoma de los Andes, Departamento de Fisiología, Ambato-Ecuador.
viviangonzalez691@yahoo.com

RESUMEN:

El estrés laboral es considerado un problema de salud que incide negativamente en la salud de diferentes grupos etarios de trabajadores y es muy frecuente entre los profesionales de la salud, afectados con preponderancia y mostrando variados riesgos psicosociales, con un alto costo en términos de salud. Se realizó un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo y relacional, en el que se evaluaron 45 trabajadores de salud, pertenecientes a la totalidad de la nómina del Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre", durante el periodo abril-septiembre de 2019. Para estimar la relación entre los riesgos psicosociales con el estrés laboral, se les aplicó los cuestionarios de riesgos psicosociales de Noemí Silva y, el de estrés laboral de Carmen Villalobos, haciendo finalmente correlacionar sus variables. Se determinó una significancia estadística entre los síntomas de comportamiento social e interacción social con los aspectos organizacionales ($p = 0,01$) y la remuneración del rendimiento ($p = 0,02$). Asimismo, los síntomas intelectuales y laborales tuvieron una relación estadísticamente significativa con la condición del trabajo ($p = 0,03$), y la carga de trabajo ($p = 0,04$). Se demostró una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de comportamiento social y el tiempo de antigüedad del trabajador ($p = 0,00$), evidenciándose existencia de relación significativa entre los estrés laboral y síndrome de agotamiento en el personal encuestado.

Palabras clave: Estrés laboral, calidad de vida, riesgos psicosociales, salud ocupacional.

ABSTRACT:

Work-related stress is considered a health problem that has a negative impact on the health of different age groups of workers and is very common among health professionals, predominantly affected and showing various psychosocial risks, with a high cost in terms of health. A non-experimental, quantitative, descriptive and relational study was carried out, in which 45 health workers, belonging to the entire payroll of the "Asdrúbal de la Torre" Basic Hospital, were evaluated during the period April-September 2019. To estimate the relationship between psychosocial risks and work stress, the psychosocial risks questionnaires by Noemí Silva and the work stress questionnaires by Carmen Villalobos were applied, finally correlating their variables. Statistical significance was determined between the symptoms of social behavior and social interaction with organizational aspects ($p = 0.01$) and performance remuneration ($p = 0.02$). Likewise, intellectual and work symptoms had a statistically significant relationship with work condition ($p = 0.03$), and workload ($p = 0.04$). A statistically significant relationship was demonstrated between the symptoms of social behavior and the employee's length of service ($p = 0.00$), showing the existence of a significant relationship between work stress and burnout syndrome in the personal respondent.

Keywords: Work stress, quality of life, psychosocial risks, occupational health.

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en términos de las interacciones entre el contenido del trabajo, la organización y gestión del trabajo, y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado; y de los empleados competencias y necesidades por el otro. Como tales, se refieren a aquellas interacciones que demuestran tener una influencia peligrosa sobre la salud de los empleados a través de sus percepciones y experiencias. Una definición más simple de peligros psicosociales podría ser aquellos aspectos del diseño y gestión del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico (1).

Existen varios modelos en Europa y otros lugares para la evaluación de los riesgos asociados con los peligros psicosociales (denominada riesgos psicosociales) y sus impactos en la salud y seguridad de los empleados y la salud de organizaciones (en términos de, entre otros aspectos, productividad, calidad de productos y servicios y clima organizacional general). Además, tiene repercusiones no solamente desde el punto de vista social sino también político. Estas afirmaciones se fundamentan en la globalización que ha procurado trabajadores más tensionados y con mayores preocupaciones de los vistos en las décadas anteriores. Entre los riesgos psicosociales laborales más frecuentes está el estrés laboral, considerándose, un motivo sindrómico de consulta médica habitual (2).

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por los peligros psicosociales identificados en varios aspectos: organización del trabajo, diseño de trabajo, condiciones de trabajo, y relaciones laborales. Surge cuando los conocimientos y las habilidades para hacer frente a un trabajador individual o de un grupo no se corresponden con las demandas del trabajo y las expectativas de la cultura organizacional de una empresa. Se convierte entonces, en un riesgo para la salud y la seguridad cuando se prolonga el trabajo que excede la capacidad, los recursos y la capacidad de afrontamiento del trabajador (3).

El estrés laboral se ha reconocido desde hace mucho tiempo como un problema importante dentro de la esfera profesional de la vida moderna y se ha vuelto mucho más frecuente en la última década (4). Este hecho ha generado un enorme interés y preocupación, no sólo dentro de la comunidad científica, sino también a nivel gubernamental, empresarial e institucional - educativo debido a la gravedad de las consecuencias sobre el individuo y el entorno de laboral (3).

Representa entonces, un gran problema psicosocial que afecta a profesionales de diferentes áreas. Su causa preponderante es el estrés crónico en el ambiente laboral, y da como resultado tres síntomas distintos: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y disminución en el rendimiento profesional (1). El agotamiento emocional, enfocado como síndrome, se caracteriza por falta de energía y una falta de motivación ocupacional, generalmente es causada por conflicto personal en las relaciones y una gran carga de trabajo. La despersonalización es un estado psicológico de desapego emocional en el que el trato impersonal de las personas en

el lugar de trabajo da paso a una actitud indiferente, comportamiento egocéntrico, ansiedad, irritabilidad y desmotivación. La disminución en el rendimiento profesional es caracterizada por la tendencia del trabajador a autoevaluarse negativamente, lo que hace que se sienta menos competente y así quedar insatisfecho con su trabajo (4).

El estrés laboral, afecta a personas de todas las edades y ocupaciones y es muy frecuente entre los profesionales de la salud, debido a la naturaleza intensa y continua del contacto con las personas que reciben atención (5). Además, aspectos como la edad, género, años de práctica, conflictos interpersonales, formación y la baja participación en la toma de decisiones también ha sido significativamente asociada con el síndrome (6). Esto es especialmente frecuente en profesionales de la salud que trabajan en hospitales, ya que su exposición a estos factores estresantes ocupacionales se ve agravada por la naturaleza de estas instituciones.

El resultado es un impacto negativo en el bienestar, en términos de salud física y mental que, en última instancia, se traduce en disminuciones sustanciales en varios aspectos de la calidad de vida (7). Conjuntamente, las instituciones sufren importantes pérdidas debido a altos niveles de ausentismo por enfermedad (8).

Aunque el mismo ha prevalecido durante mucho tiempo entre los profesionales de la salud, los estudios solo han comenzado recientemente a evaluar relaciones de causa y efecto, así como medidas preventivas (9). Tampoco hay consenso en la literatura existente sobre la prevalencia e incidencia de estrés laboral, aunque la mayoría los estudios han indicado una alta prevalencia en los profesionales de la salud (10).

El Estrés laboral todavía es relativamente incomprendido por la población en general, sin embargo, merece atención debido a la gran cantidad de personas afectadas y al daño potencial que puede causar a la calidad de vida individual y colectiva en el lugar de trabajo (11), considerando sus importantes implicaciones con respecto a la salud física y mental de los profesionales sanitarios, especialmente aquellos que trabajan en hospitales. En tanto, los factores de riesgo psicosocial interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo un aspecto que debe ser considerado y atendido de manera prioritaria, debido a que, si la existencia de un riesgo perturba el normal proceso laboral -directamente ocasionará una modificación en el desempeño, originando inconvenientes institucionales, maximizadas en una institución sanitaria.

La motivación fundamental para dirigir los esfuerzos de la investigación es la creciente preocupación sobre la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores dada la actual pandemia, generadora de estrés, para garantizar un buen desempeño laboral.

Dentro de este contexto los factores de riesgo psicosocial han cobrado especial importancia por cuanto los estudios acerca de estos y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población trabajadora de salud.

Por tal razón se realizó una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y relacional, en la que se evaluó durante 6 meses el personal sanitario, laborante en el Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre", de Cotacachi – Ecuador, para estimar la relación entre los riesgos psicosociales con el estrés laboral, aplicándole los modelos de Noemí Silva para determinar riesgos psicosociales, considerada como la variable independiente, y el cuestionario de Carmen Villalobos para determinar estrés laboral respectivamente. Es importante resaltar que no son los únicos modelos establecidos para estimar la relación, pero fueron los seleccionados para complementar nuestra investigación.

2. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y relacional, en el que se evaluó durante el periodo abril – septiembre de 2019, el personal perteneciente al Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre", de Cotacachi – Ecuador, para determinar la relación entre el estrés laboral con el síndrome de agotamiento emocional, aplicándoles los modelos de riesgos psicosociales de Nohemí Silva y el de estrés laboral de Carmen Villalobos.

El universo de estudio y la población muestral estuvo constituida por la totalidad de personas que laboran en el Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre", de Cotacachi – Ecuador, durante el periodo ya citado, que aceptaron de forma voluntaria participar en el estudio resultando en 45 trabajadores.

Los criterios de inclusión fueron el consentimiento y aprobación individual de cada trabajador de ser incluido en la investigación, mientras que se utilizaron como criterios de exclusión la negatividad de participar en el estudio, ya sea inicial o que surgiera esta antes de haber concluida la investigación, motivada por razones personales o de fuerza mayor.

Se respetó el derecho de cada participante de acuerdo a los principios establecidos en la norma de la Declaración de Helsinki, y sólo se inició luego de la aprobación del tema de investigación por parte de la Dirección de Posgrados y del Comité de Bioética de la Universidad Regional Autónoma de los Andes y la autorización de la Gerencia de la institución de salud "Hospital Básico Asdrúbal de la Torre"- Cotacachi.

Los resultados obtenidos se procesaron por medio del paquete SPSS v. 1.8, así como se procedió a calcular frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas. Para la determinar la significancia estadística, se utilizó el valor de $p < 0,05$ del X^2 cuadrado de Pearson. Los resultados fueron tabulados finalmente por medio del programa Excel 2016.

3. RESULTADOS

La encuesta analizó el personal laborante en el Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre" de Cotacachi- Ecuador, representados por personal de enfermería 18, médicos operativos 14, paramédicos 4, laboratoristas, obstetrices y personal administrativo con

3 cada rubro para un total de 45 trabajadores. Predominó el sexo femenino (82.20%), de 41 a 50 años (24.40%), de estado civil solteros (44.10%), según *Tabla 1*.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales identificadas.

Variables	No	%
SEXO		
Mujeres	37	82,20
Hombres	8	17,80
EDAD		
20 – 30	15	33,30
31 – 40	17	37,80
41 – 50	11	24,40
51 – 60	2	4,40
ESTADO CIVIL		
Soltero	20	44,10
Casado	5	11,10
Divorciado	4	8,90
Otro	16	35,60
ANTIGÜEDAD		
Menos de 6 meses	3	6,70
Entre 6 meses y 1 año	6	13,30
Entre 1 y 5 años	20	44,40
Entre 5 y 15 años	15	33,30
Entre 6 meses y 1 año	6	13,30
Más de 15 años	1	2,20
JORNADA LABORAL		
Diurno	15	33,30
Nocturno	2	4,40
Turnos rotativos	28	62,20
EN SU TRABAJO USTED ES		
Ejecutivo/superior	1	2,20
Empleado oficina administrativo	7	15,60
Jefe inmediato sección	1	2,20
Operario/trabajador calificado	36	80,00
ESCOLARIDAD		
Tercer nivel	36	80,00
Cuarto nivel	8	17,80
Tecnólogo técnico	1	2,20
SU JORNADA DE TRABAJO ES		
Completa	44	97,80
Parcial	1	2,20

Fuente: base de datos SPSS
Realizado por N. Ortiz

Aproximadamente la mitad de los encuestados tuvieron estabilidad laboral de más de 1 año y menos de 5 años, representados por el 44.40%, y más de la mitad estuvo laborando en turnos rotativos (62.20%). De igual manera mostraron preponderancias los trabajadores con escolaridad del tercer nivel y jornada laboral de 8 hrs, representados por el 80% y 97.80, respectivamente.

En la *Tabla 2*, se encontró que el 44,40% de los participantes indicaron que las condiciones para realizar su trabajo son medio y alto; el 82,20 indicaron que la carga de trabajo es medio y alto; y el 62,20 informó que el contenido y características de la tarea que desarrolla es medio y alto. De igual manera el 84,40% indicaron que la exigencia laboral es medio y alta; el 66% informaron que el papel laboral y desarrollo de la ocupación es medio; la interacción social y aspectos organizaciones, en el 40% fue medio; asimismo, el 42,2% indicaron que la remuneración según el rendimiento fue medio y alto.

Tabla 2. Factores psicosociales identificados.

Factores del test	Alto (%)	Medio (%)	Bajo (%)
1. Condiciones del lugar de trabajo	0,00	44,40	55,60
2. Carga de trabajo	2,20	80,00	17,80
3. Contenido y características de la tarea	2,20	60,00	37,80
4. Exigencias laborales	33,30	51,10	15,60
5. Papel laboral y desarrollo de la ocupación	0,00	66,70	33,30
6. Interacción social y aspectos organizacionales	0,00	40,00	60,00
7. Remuneración del rendimiento	13,30	28,90	57,80
Valor total	0,00	68,90	31,10

Fuente: base de datos SPSS
Realizado por N. Ortiz

La *Tabla 3*, releja que los síntomas que predominaron en la población encuestada fueron los fisiológicos con predominio de los identificados en niveles medio a muy alto (49,90%), mientras que los síntomas de comportamiento social estuvieron presentes en niveles de medio a bajos, representados por (87.10%). Los síntomas psicoemocionales y los intelectuales y laborales fueron reconocidos en niveles bajo a muy bajos, representados por el 100% y 91.10%, respectivamente.

Tabla 3. Características del estrés laboral, según sintomatología identificada.

Características	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Síntomas fisiológicos	8,90	17,80	22,20	28,90	22,20
Síntomas de comportamiento social	4,40	8,90	6,70	13,30	66,70
Síntomas intelectuales y laborales	0,00	0,00	8,90	11,10	80,00
Síntomas psicoemocionales	0,00	0,00	0,00	2,20	97,80

Fuente: base de datos SPSS
Realizado por N. Ortiz

En la *Tabla 4*, se observa una significancia estadística entre los síntomas de comportamiento social y la interacción social y aspectos organizacionales ($p = 0,01$), a la vez, también con la remuneración del rendimiento ($p = 0,02$). Asimismo, los síntomas intelectuales y laborales tuvieron una relación estadísticamente significativa con la condición del trabajo ($p = 0,03$), y la carga de trabajo ($p = 0,04$). En resumen, considerando todas las variables analizadas, no se observó significancia estadística entre las condiciones de del trabajo y el estrés laboral ($p > 0,05$)

Tabla 4. Relación entre las condiciones del trabajo y los síntomas del estrés laboral de los encuestados.

Variables	Síntomas fisiológicos	Síntomas de comportamiento social	Síntomas intelectuales y laborales	Síntomas psicoemocionales.
Condiciones de trabajo	0,09	0,40	0,03	0,26
Carga de trabajo	0,16	0,12	0,04	0,88
Contenido y características de la tarea	0,66	0,43	0,96	0,43
Exigencias laborales	0,41	0,50	0,27	0,36
Papel laboral y desarrollo de la carrera	0,13	0,06	0,21	0,47
Interacción social y aspectos organizacionales	0,06	0,01	0,54	0,22
Remuneración del rendimiento	0,12	0,02	0,28	0,28
Valor total	0,67	0,60	0,62	0,50

Fuente: base de datos SPSS
Realizado por N. Ortiz

Al analizar la relación existente entre los síntomas de comportamiento social y el tiempo de antigüedad del trabajador, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre ambos, representada por ($p = 0,00$). *Tabla 5*

Tabla 5. Relación entre las variables sociodemográficas y laborales con los síntomas del estrés laboral en los encuestados.

Variables	Condiciones del lugar de trabajo	Carga de trabajo	Contenido y características de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Interacción social y aspectos organizacionales	Remuneración del rendimiento
Sexo	0,005	0,766	0,893	0,543	0,054	0,874	0,837
Edad	0,780	0,004	0,858	0,522	0,094	0,774	0,516
Estado Civil	0,435	0,002	0,823	0,003	0,470	0,069	0,621
Antigüedad	0,440	0,482	0,756	0,838	0,596	0,482	0,054
Horario	0,064	0,010	0,384	0,523	0,585	0,750	0,789
Puesto	0,411	0,086	0,667	0,268	0,288	0,530	0,193
Instrucción	0,495	0,130	0,848	0,607	0,755	0,115	0,061
Jornada	0,366	0,880	0,711	0,360	0,475	0,409	0,688

Fuente: base de datos SPSS

Realizado por N. Ortiz

En la *Tabla 6*, se expone la significancia estadística que tuvo la relación entre las condiciones del lugar de trabajo y el sexo ($p = 0,005$); la carga de trabajo con la edad ($p = 0,004$), el estado civil ($p = 0,002$), y el horario de trabajo ($p = 0,010$). De similar manera se evidenció una relación estadísticamente significativa entre las exigencias laborales y el estado civil ($p = 0,003$).

Tabla 6. Relación entre las características sociodemográficas y laborales con las condiciones de trabajo.

Variables	Condiciones del lugar de trabajo	Carga de trabajo	Contenido y características de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral y desarrollo de la carrera	Interacción social y aspectos organizacionales	Remuneración del rendimiento
Sexo	0,005	0,766	0,893	0,543	0,054	0,874	0,837
Edad	0,780	0,004	0,858	0,522	0,094	0,774	0,516
Estado Civil	0,435	0,002	0,823	0,003	0,470	0,069	0,621
Antigüedad	0,440	0,482	0,756	0,838	0,596	0,482	0,054
Horario	0,064	0,010	0,384	0,523	0,585	0,750	0,789
Puesto	0,411	0,086	0,667	0,268	0,288	0,530	0,193
Instrucción	0,495	0,130	0,848	0,607	0,755	0,115	0,061
Jornada	0,366	0,880	0,711	0,360	0,475	0,409	0,688

Fuente: base de datos SPSS

Realizado por N. Ortiz

4. DISCUSIÓN

Los resultados de nuestra investigación reflejan la composición del universo de estudio, identificado en varias variables de interés. Se evidencia que el sexo predominante en el hospital objeto de estudio resultó en femenino (82.20%) y aproximadamente casi la mitad de las mismas se trataba de mujeres jóvenes y solteras, representadas por el 68.10% y el 44.10% respectivamente. Es posible relacionar algunas variables sociodemográficas con la génesis de un rol significativo de algunos factores de riesgos psicosociales del trabajo estudiados.

Las féminas además de ser el grupo preponderante presentan una mayor magnitud del factor doble presencia, lo cual se asocia con estudios precedentes, donde la interferencia del trabajo sobre la vida privada-familiar, es particularmente exigente con ellas (12). Lo que está en interrelación directa con el mayor número de horas que aquellas asignan a las tareas domésticas y además asociadas al rol de género, por cultura manifiesta. (13)

Lo anterior genera importantes consecuencias para la salud mental de la población femenina, siendo particularmente vulnerables por cuanto, medidas organizacionales que se orienten al equilibrio saludable en materia de vinculación trabajo-vida privada y familia se constituye como un reto necesario para una gestión moderna. No obstante, vale señalarse que no todos los trabajos precedentes avalan lo anterior. Ramirez et al., indica que el riesgo de sufrir alto agotamiento emocional es menor en personal de enfermería que en médico/as (Odds ratio = 0.63; $p < 0.001$) (14). Una de las causas de la mayor frecuencia del estrés sobre todo crónico, en médicos podría relacionarse con su elevada carga horaria laboral, especialmente durante la etapa formativa, que en Ecuador puede durar hasta 30 horas de manera ininterrumpida o hasta 160 horas a la semana (15)

La antigüedad laboral, presenta una asociación ya descrita en estudios previos con trabajo activo (12), es decir, los trabajadores con menos longevidad laboral identifican problemas de autonomía, posibilidades de desarrollo limitadas, así como mayor afecto negativo del trabajo, en su vida privada. Tales resultados pudieran estar avalados por el hecho de que se trata de un colectivo con menor experiencia organizacional, lo que explica la presencia de mayor control de parte de las organizaciones.

De similar modo, aspiraciones de los trabajadores más jóvenes coexisten con sus expectativas de desarrollo profesional, lo que es propio de la etapa de trabajo en la cual se encuentran. Del mismo modo, esta situación coincide con el proyecto familiar y/o independencia del grupo de menor antigüedad, lo que naturalmente se asocia con dificultad para conciliar ambas áreas en este grupo de trabajadores. (16)

En cuanto a la edad, los análisis indican que tanto las compensaciones como la doble presencia son percibidas de forma significativamente distintas según la edad de los trabajadores, siendo en general la percepción más crítica en los grupos menos envejecidos, lo que está muy relacionado con las razones esgrimidas anteriormente.

Además, aquellos trabajadores que ejecutan sus labores con sistema de turno tienen una visión más crítica de las compensaciones laborales, que aquellos que no trabajan bajo estas condiciones. Lo anterior se sustenta en estudios previos, ya que la inseguridad laboral, la falta de reconocimiento formal e informal, conjuntamente con la inestabilidad, o trabajos temporales, actúan como un estresor de relevancia para la salud psicológica de los trabajadores, además de afectar otras esferas de la salud de tipo orgánica, como son incidencia en enfermedades coronarias, afecto positivo (17), así como es fuente de resultados negativos individuales y organizacionales.

Por lo tanto, este colectivo de trabajadores estaría expuesto en mayor medida a resultados negativos tanto individuales como organizacionales, sólo por desarrollar sus labores en turnos rotativos o nocturnos, lo cual reviste particular importancia por tratarse de un sector cuyos niveles de crecimiento y empleabilidad van en alza, de manera que sus niveles de exposición estarían en la misma dirección. (18)

Existen varios factores psicosociales identificados en la literatura precedente, no obstante no todos provocan respuestas de inadaptación o de tensión, pues no todos los factores psicosociales tiene la capacidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, es decir no todos son considerados factores de riesgo, pues no actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (19). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud. (20)

Los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés (21). Los factores de riesgo psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado, y por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo(22)(23).

La presente investigación demostró que cerca de la mitad de los encuestados (44,40%), indicaron que las condiciones para realizar su trabajo son medio y alto; el 82,20 reveló que la carga de trabajo es medio y alto; y el 62,20 informó que el contenido y características de la tarea que desarrolla es medio y alto. En contraste, el 84,40% indicaron que la exigencia laboral es medio y alta; el 66% informaron que el papel laboral y desarrollo de la ocupación es medio; la interacción social y aspectos organizaciones en el 40% fue medio; asimismo, el 42,2% indicaron que la remuneración según el rendimiento fue medio y alto.

Existen resultados afines precedentes. Ilić IM., et al., (23) demostraron en el 2017, en la república de Serbia y, en una muestra constituida por 88 médicos y 80 enfermeras; que ambos grupos: tenían altas demandas sensoriales y responsabilidades en el trabajo; resultando el compromiso y la inseguridad en el trabajo, elevados. En cambio, el comportamiento y las reacciones estresantes estuvieron dentro de los límites de valores bajos (<40) y las estrategias de afrontamiento mostraron valores altos (> 60). Dentro de este orden de ideas se puede indicar que, en el presente estudio,

las características laborales pueden ser valoradas como medias y altas, siendo la remuneración es acorde a estas exigencias.

Al analizar las características del estrés laboral, según sintomatología en los participantes del estudio, se aprecia que los síntomas fisiológicos fueron reportados en el 49,60%, en el rango de medio a altos; sin embargo, los síntomas de comportamiento social estuvieron presentes en un 86.70%, en el rango de medio a muy bajos; superados por los los síntomas intelectuales y laborales con el 80.00% preponderante en el rango de muy bajos. Debe señalarse que los síntomas fisiológicos del estrés laboral que son referidos con más frecuencia están: el dolor de cabeza, la falta de concentración, el cansancio o síntomas gastrointestinales; presentándose con reiteración en aquellos trabajadores con una carga laboral extensa y que requiere más compromiso.

De Sio S., et al., (24) en cambio, en su investigación que tuvo como objetivo el demostrar si la precariedad laboral, en forma de contratos temporales, puede influir en la percepción de los riesgos psicosociales y, por tanto, aumentar la vulnerabilidad del trabajador al estrés relacionado con el trabajo y cómo la magnitud de este efecto difiere entre sexos. La muestra estuvo constituida por 338 técnicos administrativos (113 hombres y 225 mujeres). Se evidenció que los trabajadores con contrato temporal obtuvieron puntuaciones más bajas que los trabajadores con contrato indefinido. Las trabajadoras obtuvieron puntuaciones más bajas que los trabajadores masculinos. Evidenció que la percepción de los riesgos psicosociales pueden verse influida por la inseguridad laboral, en forma de contratos temporales, lo cual aumentó la vulnerabilidad del trabajador al estrés relacionado con el trabajo, con preponderancia en el sexo masculino. La preocupación por la pérdida potencial del empleo, provocó mayores síntomas psicoemocionales en los trabajadores que no tenían un nombramiento definitivo.

El análisis de la relación entre las condiciones del trabajo y los síntomas del estrés laboral de los participantes del estudio, reveló que hubo una significancia estadística entre los síntomas de comportamiento social con la interacción social y aspectos organizacionales ($p = 0,01$), a la vez, también con la remuneración del rendimiento ($p = 0,02$). Asimismo, los síntomas intelectuales y laborales tuvieron una relación estadísticamente significativa con la condición del trabajo ($p = 0,03$) y la carga de trabajo ($p = 0,04$). En resumen, considerando todas las variables analizadas, no se observó significancia estadística entre las condiciones de del trabajo y el estrés laboral ($p > 0,05$).

Resultados que se comparan con los obtenidos por Harvey S., et al., (25) en el año 2017, quien hubo de realizar en el Reino Unido un estudio a 282 personas. Para este grupo ocupacional la principal fuente de alto estrés, ansiedad y depresión fueron las condiciones del trabajo, la carga laboral y la remuneración del rendimiento.

Existen trabajos precedentes (26), cuyos resultados resultan similares, al determinar significancia estadística entre las condiciones del trabajo, la carga laboral ($p 0,000$) y la remuneración del rendimiento ($p = 0,012$); aunque no se demostró relación significativa con los días de trabajo semanal ($p = 0,81$). Por otra parte, cabe considerar

que, el desarrollo de estos fenómenos psicosociales es comprensible si consideramos las exigencias de los trabajos actuales.

Al relacionar las variables sociodemográficas y laborales con los síntomas del estrés laboral se demostró que existió relación estadísticamente significativa entre los síntomas de comportamiento social y el tiempo de antigüedad del trabajador ($p = 0,00$); resultados que se comparan con los obtenidos por Useche S., et al., (26) quien estimó una relación significativa entre los trastornos psicológicos ($p = 0,000$), y la antigüedad laboral ($p = 0,000$). Se puede concluir entonces que el comportamiento social varía día a día, dependiendo del entorno laboral y de las circunstancias que rodean al individuo, provocando cambios en su personalidad o conducta diaria.

De igual manera al analizar la relación entre las características sociodemográficas y laborales con las condiciones de trabajo se expuso la significancia estadística entre las condiciones del lugar de trabajo y el sexo ($p = 0,005$); la carga de trabajo con la edad ($p = 0,004$), el estado civil ($p = 0,002$) y el horario de trabajo ($p = 0,010$); igualmente se evidenció una relación estadísticamente significativa entre las exigencias laborales y el estado civil ($p = 0,003$). (27)

Tales resultados se relacionan a los obtenidos por Liang YZ., et al., (28) quien, en el año 2018, realizó un estudio en 914 laborantes sanitarios del hospital Xuanwu, con edad media de 50 años; determinando en el mismo que el estrés psicosocial puede resultar asociado al sexo, responsabilidades familiares, desiguales laborales, acoso o discriminación, desiguales económicas, factores que limitan principalmente la influencia y el desarrollo profesional de las mujeres.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el estrés laboral en el personal de salud del Hospital Básico "Asdrúbal de la Torre", además de que algunos de los síntomas relacionados al estrés laboral están determinados por el horario de trabajo y las exigencias laborales.

También se demostró que los síntomas de comportamiento social están relacionados con el tiempo de antigüedad del trabajador, la interacción social, aspectos organizacionales, y la remuneración del rendimiento.

De la misma forma, los síntomas intelectuales y laborales tuvieron una relación estadísticamente significativa con la condición del trabajo, y la carga de trabajo. En este sentido se comprende que, los cambios de la personalidad o la conducta de un individuo varía día a día y en muchas ocasiones dependen de las circunstancias de su entorno y desempeño laboral.

Los resultados de esta investigación permiten evidencias a la Salud Pública, para tomar medidas que mejoren las condiciones laborales y las situaciones de estrés en consecuencias de los actuales entornos laborales sobre todo, el colectivo de mujeres trabajadoras, jóvenes y adultas jóvenes y aquellos colectivos que desarrollan labores

en sistema de turnos, por tratarse de grupos que consistentemente presentan mayor exposición a riesgos psicosociales laborales y por ende resultados más adversos de salud.

BIBLIOGRAFÍA

1. Salud OP de la. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: an Overview [Internet]. 2010 [cited 2020 Oct 24]. p. 6, 8. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=...
2. Gómez Bustamante EM, Rodríguez Méndez AS, Ordosgoitia Montero KJ, Rojas Lopez MC, Severiche Sierra CA. Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Nova*. 2017 Aug 10;15(27):77.
3. Organization IL. Riesgos psicosociales y estrés laboral [Internet]. 2014 [cited 2020 Oct 24]. p. 3. Available from: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm
4. Andes U de los. VII Congreso Científico Internacional "Impacto de las Investigaciones Universitarias" – CCIU [Internet]. 2020 [cited 2020 Oct 25]. Available from: <https://uniandes.edu.ec/cc/2020/07/27/vii-congreso-cientifico-internacional-impacto-de-las-investigaciones-universitarias/>
5. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias 2019. 2019;
6. Gil-lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. 2016;
7. Clough BA, March S, Chan RJ, Casey LM, Phillips R, Ireland MJ. Psychosocial interventions for managing occupational stress and burnout among medical doctors : a systematic review. 2017;1–19.
8. Osorio JE. Work stress : a review study Resumen Introducción. 2017;13(1):81–90.
9. Elst T Vander, Cavents C, Daneels K, Johannik K, Baillien E, Broeck A Van Den, et al. Job demands–resources predicting burnout and work engagement among Belgian home healthcare nurses: A cross-sectional study. *Nurs Outlook*. 2016;
10. Abdulrhman K, Sofyani A, Sofyani A, Int KA, Med JR, Jan S. Prevalence of burnout among the health team workers at paediatric intensive care unit. 2019;7(1):8–14.
11. Martínez R, García Flores A. Acercamiento teórico a las estrategias de afrontamiento en adolescentes de familias disfuncionales (Tesis grado). Universidad Cooperativa de Colombia; 2018.
12. Acevedo G., Sánchez J., Farías M, Fernández A. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Cienc Trab* 2013; 15(48):140-147. [Links]
13. Carrasquer, P. La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona; 2009. [Links]
14. Ramírez M. R. , Otero P., Blanco V., Ontaneda M. P. , Díaz O, Vázquez F. L. Prevalencia y correlatos de agotamiento en profesionales de la salud en Ecuador. *Psiquiatría integral* 2018; 82: 73-83. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0010440X17302626>
15. Pérez Montenegro DA. ¿Explotación laboral?: médicos posgradistas en Ecuador.

- Trabajo de titulación Licenciatura. Universidad de las Américas; 2020. Disponible en: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/12169>.
16. Virtanen M, Nyberg S, Batty PD, Jokela M, Heikkila K, Fransson E, et al. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis *BMJ* (en línea). 2013;347: f4746. (Consultado 11 de Sep de 2014). [Links]
 17. Vander, E. T., Bosman, J., De Cuyper, N., & De Witte, H. Does Positive Affect Buffer the Associations between Job Insecurity and Work Engagement and Psychological Distress? A Test among South African Workers. *Appl. Psychol. Int Rev.* 2013; 62:558-570. [Links]
 18. De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *Int. J. Manag. Rev.* 2008; 10: 25-51. [Links]
 19. Rodríguez I, González G, Carbonen S. El modelo amigo y la metodología prevenlab- Psicosocial. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales. *Seguridad y salud en el trabajo* 2007; 42: 18 -25.
 20. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [insht]. El programa de ayuda al empleado (eap): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2004.
 21. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo [Internet]. *Psicología Online*. [cited 2010 Dic 27]; Available from: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_1.Shtml.
 22. Marulanda IC. Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. 1º ed. Bogotá D.C. Colombia: Uniandes; 2007.
 23. Ilić IM, Arandjelović M, Jovanović JM, Nešić MM. Relationships of Work-Related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout-questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Med Pr.* 2017;68(2):167–78.
 24. De Sio S, Cedrone F, Trovato Battagliola E, Buomprisco G, Perri R, Greco E, et al. The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *Biomed Res Int.* 2018;2018.
 25. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. Vol. 74, *Occupational and Environmental Medicine*. BMJ Publishing Group; 2017. p. 301–10.
 26. Useche S, Cendales B, Gómez V. Work stress, fatigue and risk behaviors at the wheel: Data to assess the association between psychosocial work factors and risky driving on Bus Rapid Transit drivers. *Data Br.* 2017 Dec 1;15:335–9.
 27. Gómez C. La investigación científica y las formas de titulación Quito: Editorial Jurídica del Ecuador; 2017.
 28. Liang YZ, Chu X, Meng SJ, Zhang J, Wu LJ, Yan YX. Relationship between stress-related psychosocial work factors and suboptimal health among Chinese medical staff: A cross-sectional study. *BMJ Open.* 2018 Mar 1;8(3):18485.