



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales
en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Salvatierra Villarreal, Dianella Mercy (ORCID: 0000-0002-2106-4295)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de los riesgos en salud

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mi madre por ser esa guía que Dios puso para que direcciona mi vida y a mi esposo por estar siempre conmigo en todo momento apoyándome en todas las decisiones que tomo.

Agradecimiento

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar, a mi madre que siempre es mi apoyo en cada paso que doy animándome y a mi esposo quien actualmente es quien me apoya para seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables, operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1. Población de trabajadores del centro de salud Socialmed	22
Tabla 2. Validación de los instrumentos de riesgos psicosocial, factores sociodemográficos - laborales	24
Tabla 3. Prueba de confiabilidad de instrumento	25
Tabla 4 Análisis descriptivos de los riesgos psicosociales	27
Tabla 5 Análisis descriptivos de los factores sociodemográficos y laborales	29
Tabla 6 Resultado de la prueba de normalidad de las variables	33
Tabla 7 Correlación entre los factores de riesgo psicosocial y los factores sociodemográficos - laborables	35
Tabla 8 Correlación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos	37
Tabla 9 Correlación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de tipo de investigación	18
Figura 2 Análisis descriptivos de los riesgos psicosociales	28
Figura 3 Análisis descriptivos de los factores sociodemográficos y laborales	31

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador; siendo una investigación por su finalidad básica de carácter, descriptivo – correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una población censal de 75 profesionales del Centro Médico Socialmed, utilizando la técnica de la encuesta sujeto a un cuestionario y una ficha de recolección de información. Los resultados determinaron relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos respecto al género mujer ($X^2 = 6,356^a$; $p = 0.042 < 0.05$); asimismo existió relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores laborales como el horario laboral entre las 6 a 8 horas ($X^2 = 14,091$; $p = 0.029$) y la antigüedad de 6 meses a 1 año laboral ($X^2 = 35,798$; $p = 0.000$). Concluyendo que la predisposición al riesgo psicosocial se debe a una inadecuada gestión del entorno laboral debido a la alta carga de trabajo y las demandas de las áreas, por lo que es necesario identificar esos riesgos para atenuar el efecto de los mismos en la salud del personal de salud.

Palabras claves: riesgos, factores, psicosociales

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between psychosocial risks and sociodemographic factors - work in the workers of Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador; Being a research for its basic purpose of character, descriptive - correlational of quantitative nature and cross-sectional type with non-experimental design, in a census population of 75 professionals from the Socialmed Medical Center, using the technique of the survey subject to a questionnaire and a record of information gathering. The results determined a significant relationship between psychosocial risks and sociodemographic factors with respect to female gender ($X^2 = 6,356a$; $p = 0.042 < 0.05$); Likewise, there was a significant relationship between psychosocial risks and work factors such as working hours between 6 to 8 hours ($X^2 = 14,091$; $p = 0.029$) and seniority from 6 months to 1 working year ($X^2 = 35,798$; $p = 0.000$). Concluding that the predisposition to psychosocial risks is due to an inadequate management of the work environment due to the high workload and the demands of the areas, so it is necessary to identify these risks to mitigate their effect on the health of the personnel of health.

Keywords: risks, factors, psychosocial

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas ha habido un interés importante sobre los estudios de riesgos psicosociales asociados al trabajo, dada los efectos que los mismos tienden a influir en el bienestar saludable de los colaboradores y la calidad atencional brindada a los pacientes de centros sanitarios (Demaría et al., 2017). En esa línea la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que se han identificado riesgos psicosociales conectados con el trabajo que pueden presentar afectaciones en la salud mental y física de cada colaborador, que están dadas en 5 categorías: nuevas formas de contrato de trabajo y la inseguridad laboral, escasas compensaciones, la intensificación del trabajo y la alta carga emocional en el trabajo. (Scozzafave et al., 2019)

En ese sentido en 2014, la Organización Internacional del Trabajo estimó que los accidentes de trabajo y las enfermedades producen aproximadamente 2,3 millones de decesos por año, donde 35.000 de estos se deben a accidentes laborales y alrededor de 2 millones a enfermedades debido a la profesión misma (Galarza et al., 2021). Asimismo en España el estudio de García et al. (2021) identificó la existencia de un alto porcentaje de enfermeras españolas percibe un alto nivel de riesgo psicosocial en el ejercicio de sus funciones y cerca del 41% podría sufrir algún problema relacionado con la salud mental. Mientras que en México en una investigación se determinó que los médicos tienen un riesgo psicosocial alto sobre factores como exigencias psicosociales, apoyo social, inseguridad laboral, doble presencia y estima (Barrientos, 2019).

Por su parte, en el Perú, se evaluó al departamento de enfermeros de un centro hospitalario limeño, donde se identificó sobre los riesgos psicosociales que el 58.3% de las encuestadas indicaron niveles moderados, sumado a un 21.7% en niveles altos y el 20% indican un nivel débil de estos factores. (Portilla, 2017). Por su parte en la ciudad Santiago de Chile, alrededor de un tercio de colaboradores respecto a 3 establecimientos de salud que brinda atenciones primarias estuvieron predisponentes a padecer riesgos psicosociales que influyeron de manera negativa en su bienestar (García et al., 2017). Mientras que en Argentina, en centro clínicos de la ciudad de Buenos Aires y de La Plata, se identificó una prevalencia mayor al

promedio del personal sanitario los mismos que describieron percepciones altas de exigencia y presiones de los ritmos laborales (Malleville, 2019) además un cuarto de los trabajadores en asistencias sociales experimentaban altos niveles de presión emocional (Henry, 2019)

A nivel nacional las medidas de seguridad en Ecuador no han sido adecuadamente coordinadas para promover la salud y seguridad según las diversas áreas de salud, como centros hospitalarios, establecimientos de salud, etc., de acuerdo a la implementación de planes preventivos en su personal (Arroyo, 2016). Además, se conoció que las áreas primarias de atención de salud, Cuevas (2020) señaló que existe un promedio alto de trabajadores sanitarios que están expuestos a altos niveles de exigencia en atención al usuario, con turnos cambiantes, tensión emocional, labores rutinarias, etc. Además, la carga de trabajo en el Ministerio de Salud Pública de Ecuador, según su tipología, se distribuye entre 8, 12 y 24 horas laborables con los respectivos recesos; afecta las cargas en los aspectos psicológicos y emocionales de los profesionales sanitarios (Cuevas, 2020). En esa línea los empleados que trabajan en el ámbito hospitalario son vulnerables a riesgos psicosociales, de ahí que identificar esos riesgos contribuye a optimizar la salud psicosocial en colaboradores, aumentando el desempeño de la empresa (Coutinho et al., 2019).

De acuerdo a la población de estudio del Centro Médico Socialmed se conoce que en promedio se valora alrededor de 1000 pacientes diarios y cada vez hay mayor demanda de pacientes en las diferentes áreas que lo componen, donde la sobrecarga laboral, la falta de insumos, la falta de personal de apoyo incluyendo a muchos colaboradores que no presentan más de 3 años de servicio a la unidad, vienen siendo factores que llevan a los empleados a que perciban cansancio, desmotivación, estrés y miedo. Es importante señalar que el mayor porcentaje del personal son jóvenes, padres y en su mayoría del sexo femenino distribuido en todas las áreas, asimismo se ha observado que diversos profesionales suelen presentar síntomas físicos y psíquicos, además se conoce que el establecimiento en estudio no tiene evidencias anteriores sobre estudios o determinantes en este tema por lo cual es de vital importancia el desarrollo de esta investigación.

Respecto a la formulación del problema está refirió: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador?

En cuanto a los criterios que justifican la investigación, en ese sentido la relevancia social, es que con los resultados se puedan tomar decisiones para que las condiciones en las que se desenvuelven los profesionales de estudio tengan un punto de cambio de acuerdo a las decisiones que puedan asumir los directivos del centro de salud. Asimismo, la implicancia práctica, está sujeta a que el Centro Médico Socialmed se dispone de un sistema para el manejo de calidad del área de salud ocupacional en el cual semanalmente todos los trabajadores llenan un formulario de preguntas de riesgo físico, pero ninguna de riesgo psicosocial motivo por el cual el estudio ayudará a beneficiar la calidad de servicio e incrementar el nivel de satisfacción en los trabajadores y a su vez también de los pacientes. Además, el valor teórico del estudio es porque contribuye con la propuesta de teorías e información que sustentan las variables de estudio que será esencial en la determinación de relación entre los constructos analizados y su explicación analítica del porqué de los resultados, de esta manera se aporta al conocimiento científico. Respecto a la utilidad metodológica, la investigación aporta dado que direcciona la ruta para el establecimiento de análisis y diagnóstico de riesgos psicosociales y variables demográficas y laborales mediante la plena consideración de los criterios de validez y fiabilidad en los instrumentos en pro de conocer la relación respecto de los constructos estudiados, además los análisis contribuirán a ser punto de referencia para otras investigaciones con características parecidas.

Cabe decir que el objetivo general fue: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Sobre los específicos: Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

En cuanto a la hipótesis general esta alude a: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Las hipótesis específicas aluden a: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los estudios previos realizados sobre la temática de la investigación se identificó que nivel internacional, en Perú, el estudio de Marcilla & Ugarte (2020) titulado, Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú, tuvo como propósito identificar y asociar el nivel de riesgo psicosocial y sus factores relacionados en personal médico, basado en una investigación transversal y correlacional en un muestreo de 62 médicos, donde se administró el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, y una ficha para los aspectos demográficos. El análisis estadístico demostró que los factores en niveles altos de riesgo fueron con mayor afectación las exigencias psicológicas (69,4%) y el apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo (48,4%). De la misma forma, los riesgos bajos se relacionaron a la dimensión de apoyo social en la empresa y la calidad del liderazgo de acuerdo a mayores horas laborales mensuales fuera de la organización ($p = 0,024$). También bajos riesgos en la dimensión de trabajo activo y oportunidades de desarrollo tuvo, relación con mayores tiempo en acciones de ocio ($p = 0,041$) y mayor a 75 minutos en actividades físicas ($p = 0,037$). En tanto, riesgos bajos en la dimensión de compensación asociado a la edad ($p = 0,043$). Concluyendo que a más edad, más tiempo en acciones de ocio así como acciones de ejercicios físicos intensivos y una mejor oportunidad de laborar de forma exterior a la organización se asociaron a una probabilidades más bajas riesgos psicosociales.

En España, la investigación de García (2021) denominada, Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study, tuvo como objetivo conocer las asociaciones de los compromisos laborales, el riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en enfermeras, siendo una investigación de diseño descriptivo – correlacional de tipo transversal bajo un muestreo de 1704 enfermeras españolas donde se administraron cuestionarios. Los análisis mostraron que por encima del promedio (50%) en personal en estudio percibió niveles altos de riesgos psicosociales relacionados a sus actividades laborales; a excepción del componente compensaciones con niveles medios. También se halló que las probabilidades del

personal de enfermería de padecer un desgaste ocupacional y el grado de compromisos laborales está sujeta del tipo de factor según la condición laboral implícitamente a las sobrecargas laborales, el turno laboral, los tipos de servicios ($p=0.00<0.01$), etc.; y la manifestación o ausencia de algunos aspectos de tipo personal, situacional y organizacional como por ejemplo, los aspectos psicológicos a nivel personal, el hecho de percibir apoyo social o de algunas valores de nivel personal, los cuales son factores específicamente responsables ($p=0.00<0.01$).

En Gana, el estudio de Alhassan & Poku (2018) denominado, *Experiences of frontline nursing staff on workplace safety and occupational health hazards in two psychiatric hospitals in Ghana*, tuvo como propósito analizar como experimenta el personal de enfermería la condición de seguridad y de salud ocupacional de acuerdo a dos centro hospitalarios, siendo un estudio descriptivo, comparativo con un muestreo de 296 enfermeras y auxiliares. Los resultados evidencian que los trabajadores con mayores años en sala, poseía mayores probabilidades de exposición a riesgos de salud ocupacional a diferencia con menores años ($p =,002$). Asimismo, la categoría de riesgos para la salud ocupacional notificada con mayor frecuencia fueron los riesgos para la salud física, mientras que los peligros psicosociales fueron los menos notificados para la salud. La frecuencia de exposición diaria a riesgos para la salud ocupacional se asoció positivamente con los horarios de trabajo del personal, en particular, el personal con horario diario de rutina (Coef = 4.49, $p=,011$) y aquellos que alternaron entre horarios diurnos y nocturnos (Coef = 4.48, $p=,010$).

En Chile el estudio de Castro (2018) denominado, *Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud*, en la que tuvo como propósito detallar el estado de bienestar saludable y los riesgos psicosociales de acuerdo a tres entidades de salud de tipo públicas e inferir el nivel de relación con las condiciones laborales y de enfermedad, siendo una investigación de tipo analítico y transversal con un muestreo de 438 sujetos de tres centros hospitalarios y donde se utilizó el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. El análisis señaló que éste se concentra en la dimensión de doble presencia exhibiendo una prevalencia alta de riesgos mayor al 50% en dos de los tres centros y que un 14,6% padecen una enfermedad provocada

por el trabajo. Además, se observó riesgos psicosociales comunes en los centros de salud, provocando enfermedades al personal médico, como exigencias emocionales, psicológicas sensoriales, riesgos por influencia, claridad de rol, doble presencia, concluyendo que las enfermedades halladas se relacionan con la edad, género, horario laboral, condiciones ambientales, ya que provocan un desgaste emocional, desequilibrio de esfuerzo y recompensa. ($p=0.00<0.01$)

En el contexto nacional, en el Cantón Píllaro, el estudio de Galarza et al. (2021) denominado, Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital, tuvo como propósito conocer las influencias del riesgo psicosocial según los desempeños laborales, cuya investigación estuvo sujeta a una metodología mixta de tipo descriptivo – correlacional en un muestreo de 170 funcionarios de un hospital. Como resultado se encuentra que los factores dimensionales de riesgos psicosociales con alto grado de padecimiento aludieron a la, exigencia psicológica (62%); control sobre el trabajo (51,6%); compensación laboral (62,8%); apoyo social y calidad de liderazgo (59,8%) y capital social (63,5%). Además, el nivel de riesgo al que están expuestas es intermedio, se observó que el principal inconveniente es mal manejo de los riesgos psicosociales. En donde el aspecto primordial de la problemática aludió a la mala gestión del riesgo psicosocial entre los funcionarios públicos debido a la alta carga de trabajo y las demandas de las áreas directivas, las asignaciones de obligación laboral fuera de la jornada laboral, los desconocimientos de herramientas metodológicas sobre la gestión del riesgo psicosocial, la reducción del apoyo de las áreas directivas y de compañerismo entre el personal, sumado a la falta de seguridad en el trabajo ($p=0.00 <0.01$).

En la provincia de Manabí, la investigación de López et al. (2021), denominada, Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador, pretendió conocer las asociaciones del riesgo psicosocial y las consecuencias para la salud. Se realizó un estudio descriptivo - correlacional, en un muestreo de 90 médicos en la que se aplicaron cuestionarios y fichas sociodemográficas. Los análisis identificaron en los riesgos psicosociales, niveles altos en las mujeres, en el componente exigencias

psicológicas (33%) y en doble presencia (11%), además de niveles medios en el 22% en trabajo activo y posibilidad de desarrollo, en tanto que en los varones se halló un 11% del apoyo social en la institución. Además, existieron diferencias significantes según las exigencias psicológicas y agotamiento emocional ($,015^*$); la doble presencia y el agotamiento emocional ($,023^*$); el trabajo activo y posibilidad y despersonalización ($,027^*$); el apoyo social en la institución y despersonalización ($,028^*$); la doble presencia y el agotamiento emocional ($,023^*$), demostrando niveles críticos del síndrome de burnout sobre las muestras de estudio, especialmente en las mujeres ($p < 0.05$).

En el Cantón de Ambato, el estudio de Ortega & Villarroel (2020) titulado, Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria, se basó en el objeto de reconocer la influencia del riesgo psicosocial, siendo una investigación descriptiva, comparativa, bajo el muestreo de 84 médicos, donde se aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que existió una prevalencia de niveles bajos del riesgo psicosocial en la muestra de mujeres (46%) y niveles altos en los varones (2%), asimismo, los trabajadores con riesgo bajo fueron de antigüedad laboral de 0-2 años (33%), con riesgos altos del 1% en la antigüedad de 11-20 años, y riesgos moderados con antigüedad de 3-10 años (17%), también existió riesgos en el 66% del personal con un grado instructivo del tercer nivel. Se estableció relación significativa de acuerdo a los riesgos psicosociales prevalentes en los médicos según variables como el sexo (X^2 ; 1,73, $p=0.00$), los años de antigüedad laboral (X^2 ; 19,85, $p=0.00$) y el alto nivel de instrucción (X^2 ; 0,76, $p=0.00$). Se concluyó que los trabajadores en salud que trabajan en atención primaria tienden a percibir un riesgo psicosocial que afectan su salud en intervalos bajos y medios, dada la sobrecarga psicológica de niveles medios en varios de los aspectos dimensionales del riesgo psicosocial.

En Guayaquil, el estudio de Gómez et al. (2020) titulado, Salaried Workers' Self-Perceived Health and Psychosocial Risk in Guayaquil, Ecuador, pretendió conocer la asociación sobre la mala salud autopercibida y la exposición a factores de riesgos psicosociales considerando aspectos sociodemográficos, ocupacionales y laborales, siendo un estudio correlacional, en una muestra de 1049 colaboradores, donde se

utilizaron encuestas. El análisis estadístico demostró asociación sobre la exposición de los riesgos psicosociales sumado al hecho de tener una mala salud autopercebida bajo aspectos sociodemográficas, ocupacionales y laborales ($p=0.00<0.01$). Los factores de exposición ocupacional a riesgos psicosociales fueron predictores de mala salud autopercebida y se relacionaron con las variables analizadas; los factores expresados con mayor frecuencia entre los encuestados fueron las demandas cognitivas y la precariedad laboral.

En Manta Vallejo et al. (2019) en el estudio, Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador, pretendió identificar como el riesgo psicosocial afecta la salud en el personal médico, basado en un metodología de tipo descriptivo y transversal con un muestreo de 57 médicos del hospital Rodríguez Zambrano, donde se aplicaron cuestionarios. La estadística mostró predominancia en los factores de riesgo según la manifestación de algunos signos, síntomas (33%) y/o enfermedades (43%) durante seis meses en retrospectiva, asimismo las mayores prevalencias en porcentajes de factores psicosociales se asociaron al área de esencia laboral (48,5%) y en interacciones sociales (41,6%) ($p=0.00<.01$) respectivamente, en la que se enfatizó que los médicos que se exponen a jornadas laborales extensas, poco tiempo de descanso, cansancio y falta de sueño por jornadas nocturnas, escasa interacción con la familia y el contacto constante con situaciones de extremo sufrimiento y dolor.

En cuanto a los fundamentos de sustentan las variables de estudios a continuación se abordan desde su aspecto conceptual como dimensional y teórico. En esa línea de acuerdo al constructo riesgos psicosociales, las definiciones al respecto señalan lo siguiente.

Según Moncada et al. (2005) tienden a conceptualizarse en base a un conjunto de características que poseen las condiciones de trabajo y de manera más amplia sobre cómo está organizado, cuyas evidencias de tipo científico son de naturaleza causal basado en exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social percibido, la carencia de compensaciones y doble presencia, especialmente en grupos operativos que inciden en el bienestar

individual en aspectos de tipo fisiológico como psicológico que también puede entenderse como estrés. Para Ortega & Villarroel (2020) los riesgos psicosociales son una serie de aspectos interrelacionados que tienen lugar en el ambiente de trabajo, las cuales tienen a influir respecto a los contenidos del trabajo, la capacidad de los trabajadores y la condición en que se desarrollan las actividades.

Mientras que Demaría et al. (2017) los riesgos psicosociales, implican una serie de variables asociadas relativamente a los diseños laborales, administrativos y de la organización misma laboral, sumado a las circunstancias de tipo social y ambiental, que pueden ser potencialmente dañinos para los trabajadores en las esferas físicas, sociales o psicológicas, y que pudiesen experimentarse mediante el estrés ocupacional. Para Alvites (2019) aluden a una serie de condiciones que son inherentes al individuo, su entorno de trabajo y medio no laboral, los niveles de presión, los volúmenes laborales, el grado de estabilidad del trabajo, reconocimientos, altas cargas laborales, añadiendo que esta serie de aspectos pueden tener un impacto negativo intenso y la exposición a largo plazo da efectos negativos y desequilibrios en el bienestar saludable de las personas en sus esferas intelectuales, fisiológicas, psicoemocionales y sociales que conllevan a padecer de estrés.

Asimismo, en el estudio se asumió la propuesta dimensional de Moncada et al. (2005) respecto a dimensiones como, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia, las mismas se describen a continuación:

Dimensión de exigencias psicológicas, se refiere a realizar el trabajo más rápido o de manera irregular, en el que la naturaleza del trabajo pide que se esconda los sentimientos, se omitan opiniones, se de paso a la toma de decisiones complicadas y rápidas (Moncada et al., 2005).

De acuerdo con Santana (2019) entre sus indicadores se señalan los siguientes: Indicador de exigencias cuantitativas: determina la interrelación de cantidad de trabajo con el tiempo empleado en cierta actividad, en caso resulte el poco tiempo, se elevarán las exigencias laborales provocando irregularidades en los resultados.

Otro indicador son las exigencias psicológicas cognitivas: alude al ámbito laboral en base a aspectos tales como la asunción decidida, planteamiento de propuestas, adquirir nuevos aprendizajes y el control de situaciones, cuyas exigencias psicológicas cognitivas ayudan al desarrollo de habilidades y destrezas. El siguiente indicador son las exigencias psicológicas sensoriales: que son aquellas exigencias que se le asigna a los trabajadores en su horario laboral, las cuales reflejan una parte importante en sus sentidos. Asimismo, el indicador de exigencias psicológicas emocionales: son aquellas que influyen en los sentimientos, aún más cuando se necesita entender las situaciones que las personas del entorno están pasando. Mientras que el indicador exigencias psicológicas de esconder emociones: estas afectan a los sentimientos de forma positiva y negativa, pero en el trabajo reflejan las reacciones negativas que esconde el personal hacia los clientes, jefes, compañeros, etc. (Santana, 2019)

Dimensión sobre trabajo activo y posibilidades de desarrollo en este caso existe una escasa autonomía sobre las maneras para desarrollar las actividades, considerando además que el trabajo en sí, carece de oportunidades de emplear nuevos tipos de conocimiento como de habilidad (Moncada et al., 2005).

Según Santana (2019) entre sus indicadores se señalan los siguientes: Como primer indicador de influencia, alude a que dentro del lugar de trabajo se debe mantener al margen, reflejando autonomía y decisión propia en relación a las condiciones laborales, además también se asocia al ambiente psicosocial. Respecto al indicador de control según el tiempo laboral: refiere que es necesario que, durante la jornada laboral, se tome una pausa, ya que al permanecer todo el tiempo realizando las actividades puede afectar la salud. Respecto al indicador posibilidades de desarrollo de trabajo: el jefe debe brindar oportunidades a sus trabajadores de manera que, incentiven a realizar de forma adecuada sus actividades laborales, beneficiando la salud emocional y psicosocial, por el reconocimiento de su esfuerzo. Mientras que el indicador sentido de trabajo: por medio del trabajo se desarrollan ámbitos importantes en diferentes áreas de la vida, permitiendo tener el sentido como seres humanos. En tanto que el indicador integración de la empresa: El personal debe ser tratado con respeto e igualdad, ya que cada uno desempeña un rol esencial, por tal motivo, al no considerarlo

importante afecta emocionalmente, provocando actitudes negativas hacia los demás o ineptitud en sus actividades. (Santana, 2019)

Dimensión apoyo social en la empresa: alude al momento en la que las actividades laborales se realizando de forma aislada, con una ausencia de los jefes y/o de los compañeros de trabajo, donde las funciones laborales no quedan del todo especificadas o cuentan con pocos detalles para su comprensión (Moncada et al., 2005).

De acuerdo con Santana (2019) entre sus indicadores se señalan los siguientes: Indicador la claridad del rol, este se da al no estar definido claramente el cargo que va a desempeñar el trabajador, ello genera ambigüedad de roles, conflictos, y actitudes negativas. El indicador conflicto del rol, este se presenta cuando dos cargos son incompatibles debido a que las demandas de cada trabajador entran en contradicción. Asimismo, el indicador calidad de liderazgo: alude a que la alta dirección juega un papel importante para el crecimiento del personal, su bienestar y seguridad, para que los trabajadores puedan enfocarse al realizar sus tareas con eficiencia. Además, el indicador calidad de la relación con superiores: El respeto que se da entre las jerarquías de cada organización es esencial para un ambiente sano, sin perjudicar la salud psicosocial del personal. Mientras que el indicador compañeros de trabajo: debe existir compañerismo en el ámbito laboral donde el personal se sienta cómodo al realizar sus actividades diarias, sin subestimar a nadie y respetando el cargo que ocupa cada uno de ellos (Santana, 2019).

Dimensión compensaciones: Se da al no existir un cumplimiento de lo acordado por parte del trabajador y el jefe, el cual provoca inseguridad, provocando cambio de labores o servicio en contra de la voluntad del trabajador. Su trato es inmerecido y no se reconoce el esfuerzo, su remuneración es baja (Moncada et al., 2005).

De acuerdo con Santana (2019) entre sus indicadores se señalan los siguientes: Indicador de estima: alude al reconocimiento por el esfuerzo realizado en las actividades laborales, reflejado en la compensación psicológica adquirida a cambio del trabajo, la cual puede ser de manera suficiente o insuficiente. El indicador inseguridad en relación al contrato de trabajo: es la inseguridad ha ido

incrementando con el tiempo, ya que no se tiene definido el tiempo que recurrirán a los servicios del empleado, por lo que varias empresas renuevan o hacen corte de personal cada cierto tiempo. Además, el indicador inseguridad respecto a las características del trabajo: Estas inseguridades se dan por cambios en horarios de trabajo y jornada, reducción de sueldos, movilidad, forma de pago que van contra la voluntad del personal, ocasionando riesgos en la salud de los trabajadores.

Dimensión de la doble presencia: para esto se encuentran dos factores, el trabajo doméstico y la familia la cual mantienen exigencias diarias que se deben cumplir de manera simultánea a las del trabajo. El orden del trabajo en la organización puede limitar a la compatibilidad de los dos oficios, pese a que se cuente con las herramientas y normativa para el cumplimiento de los dos factores (Moncada et al., 2005). De acuerdo a su indicador, preocupaciones por las tareas domésticas: Estos casos se dan en las mujeres quienes trabajan y se ocupan de los que haceres domésticos, ambas con sus propias exigencias y asumidas sincrónicamente, precisamente por este factor resulta difícil medir la carga de trabajo respecto a la doble presencia. Por consecuente, es necesario comprender a las mujeres que realizan estas actividades ya que influyen en su salud debido a la acumulación laboral y doméstica (Santana, 2019).

Respecto al Modelo de los factores de riesgo este es abordado desde la explicación del efecto del estrés laboral según el Modelo demanda-control-apoyo social. De acuerdo con su autor Karasek & Theorell (1990), el mismo implícitamente refirió que el estrés laboral está fundado con los principios de las demandas psicológicas en el plano laboral sumado al grado de control que el personal laborable posee de sus funciones. En base a los componentes en que se fundamenta este modelo esta: Demanda y Control (Karasek & Theorell, 1990).

Demanda: se refiere al nivel de exigencia psicológica que los contextos laborales conllevan para el personal laborable, es decir, alude a las cargas de trabajo asociadas a los tiempos disponibles para su desarrollo y de una serie de interrupciones que pudiesen entorpecer las labores predisponiendo al colaborador a no realiza su trabajo o posponerlas (Karasek & Theorell, 1990).

Control: tiene que ver con los métodos de trabajo y posee dos aspectos: desarrollo de competencias y de autonomía. Cuando se trata de habilidades, se refiere a una serie de oportunidades que tiene el empleado para aumentar sus propias habilidades, en cuestión según sea de aumentar las habilidades que tiene o para asegurarse de que pudiese realizar su trabajo de forma más eficaz y que implica variedad, creatividad y constante aprendizaje. Respecto al grado de autonomía, se refiere a las probabilidades de que los empleados pudiesen asumir decisiones y sostener cierto control sobre sus actividades laborales (Karasek & Theorell, 1990). Ello da entender cómo los riesgos psicosociales pueden afectar el desempeño y la productividad. Y es que a través del control de riesgos puede promoverse un clima laboral óptimo que genere motivación, el aprendizaje y el crecimiento profesional, siendo aspectos fundamentales para el desarrollo de la compañía. Por otro lado en organizaciones en la que la demanda y el control son bajos respectivamente se puede generar un contexto laboral caracterizado por la falta de motivación, implicando que exista una pérdida de los aprendizajes laborales lo cual tiende a influir en la conducta organizacional (Karasek & Theorell, 1990).

Asimismo, Johnson y Hall luego incluyeron una tercera dimensión llamada apoyo social, que se refiere a cualquier interacción que pueda ocurrir en el lugar de trabajo, incluso con colegas y jefes. En consonancia con esto, la exposición a altas demandas, escaso control y bajo apoyo social multiplica los niveles de riesgos psicosociales aumentando las tasas de padecer enfermedades como de muertes laborales producto de enfermedades cardiovasculares a diferencia de los colaboradores con implicancias laborales con bajas demandas, alto grado de control y adecuado nivel de apoyo social (Santana, 2019).

En cuanto a la variable factores sociodemográficos, aluden a ciertos atributos generales y a las dimensiones de una población. Estos rasgos forman la identidad de los miembros de este determinado grupo. Por ejemplo la edad, el género, la actividad laboral y el nivel de ingresos, por son información sociodemográfica (Vallejo et al., 2019). Entre sus dimensiones:

Dimensión edad: Tiempo en el cual una persona o cosa ha existido desde su nacimiento o creación (García et al., 2019). Al respecto Solorzano (2017) señala que el personal médico de salud, tiende a estar expuesto a diversos componentes

de los riesgos psicosociales; donde los riesgos mayores los suele padecer los varones, siendo que los profesionales médicos tienen una mayor probabilidad de exposición al riesgo psicosocial, además esta tendencia de exposición es más proclive cuando se tiene menos de 31 años de edad. Por su parte Chávez (2014) refirió que según sea la edad esta se asocia a padecer de algún riesgo psicosocial, y es que tener menos de 31 años de edad se ha visto asociado a tendencias de altas de padecer de riesgo psicosocial, sumado a ello, el tener entre 31 a 45 años de edad, y/o ser mayor de 45 años conlleva a tener niveles de riesgo psicosocial de forma regular, por lo que cuando se es más jóvenes perteneciente al ámbito sanitario se tiene mayor riesgo psicosocial.

Dimensión género: alude a las interacciones entre varón y mujer que suelen generarse producto de construcciones sociales fundada en las diferencias de tipo sexual (Ministerio de Salud, 2017). Por su parte Rodríguez et al. (2021) aportó que de acuerdo al personal de la salud ya sea personal operativo y/o administrativo existe una tendencia mayor a que las mujeres presenten riesgo psicosocial en comparación con el personal de salud varón aunque en ambos grupos por lo general suelen estar expuestos a padecer de riesgo psicosocial. También Gragnano et al. (2020) identificó recientemente que las mujeres que laboran en centros de salud suelen calificar el aspecto familiar del equilibrio trabajo-familia más alto que otros aspectos, influyendo el equilibrio entre el trabajo y la familia. Por otro lado Aviles (2020) atribuye que el personal de servicios de salud de acuerdo al riesgo psicosocial, el mismo es similar entre varones y mujeres.

Dimensión nivel de instrucción: se refiere a la estructura del sistema educacional, llevando a niveles graduales, con objetivos propios y en función de los estados de desarrollo (García et al., 2019).

Dimensión estado civil: referencia a las situaciones que se hallan relacionadas con el matrimonio, entre ellos podemos mencionar las siguientes: soltero, casado, viudo, separado o divorciado (Montero et al., 2020). Por su parte Merino et al. (2018) refiere que en su estudio en 332 trabajadores en un hospital de larga estancia como resultado obtiene que vivir en pareja ya sea casado o en unión libre es un factor protector para el riesgo psicosocial.

Por otro lado, de acuerdo a la variable factores de las condiciones laborales. Son una serie de componentes las cuales brindan un criterio definido de la realización de actividades en base a un contexto específico que pueden influir en el bienestar saludables de los colaboradores fundado en aspectos tales como: físico, psicológico y social, además este concepto se fundamenta en tres aspectos como: el medio ambiente, las tareas encomendadas y la organización para realizar dichas actividades (Scozzafave et al., 2019).

Dimensión horas laborales: está constituida de acuerdo a la cantidad de horas que un colaborador debería laborar en el día en concordancia a las condiciones plasmadas en un contrato, cabiendo decir que generalmente las horas al día son ocho (García et al., 2019). Cabe decir que cuando se trabaja en un horario mayor a cuarenta y ocho horas por semana se puede estar constituyendo un importante factor de tensión laboral, lo que reduciría la satisfacción en el centro de labores, incrementando los efectos de otros factores de tensión y aumentando considerablemente el riesgo del surgimiento de problemas de salud (Malleville, 2019). Asimismo, Velázquez et al. (2014) enfatizó no existen contrastes que demuestren que el factor tiempo sea un componente de los riesgos psicosociales en razón del personal de salud. No obstante, esto sí reduce los tiempos de descansos, inclusive entre unos tantos trabajadores suelen llevar actividades laborales al hogar para su finalización. Por su parte López et al. (2014) refirió que trabajar más de 8 horas al día hace que el trabajador sanitario se vuelva proclive a diversos componentes del riesgo psicosocial con especial, entre componentes como las exigencias laborales y con la interacción social y aspectos organizacionales.

Dimensión de antigüedad laboral: hace referencia al tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su trabajo, desde su ingreso (Portilla, 2017). También es una medida de rotación laboral o movilidad en el empleo debido a que los cambios de trabajo se pueden relacionar a situaciones voluntarias como: renunciaciones, retiro del mercado laboral, entre las situaciones involuntarias se encuentran los despidos. Asimismo, Barrientos (2019) señaló que el personal de salud de entidades hospitalarias públicas el tiempo de antigüedades laborales intermedias (entre 5 a 10 años) suelen presentar mayores frecuencias de altos niveles de riesgo en

componentes como, trabajo activo y oportunidades de desarrollo; apoyo social y liderazgo de calidad y de doble presencia. Además, aquellos con menos antigüedad se encuentran con mayores frecuencias en componentes como las exigencias psicológicas, de la misma forma a componentes como el trabajo activo y las oportunidades de desarrollo, que pueden presentar altos niveles del riesgo psicosocial. Por su lado, Merino et al. (2018) identificó que una antigüedad laboral menor a 10 años se asocia positivamente a los riesgos psicosociales.

Dimensión de jornada de trabajo: hace referencia a los diversos elementos que se relacionan con la distribución y el orden transitorio de las actividades laborales durante el transcurso de la semana. Aprecia el impacto del periodo de la labor teniendo en cuenta los tiempos de descanso que ayudan a la actividad, las cantidades y calidades y las consecuencias de los tiempos laborales sobre el contexto social (Abregú, 2020). De acuerdo con Bustillo et al. (2015) la forma en cómo se organizan los tiempo laborales en el personal de salud, puede implicar como factor de riesgo los tiempos prolongados de las jornadas laborales; sumado a la rotación según los turnos de trabajo especialmente a los turnos nocturnos. Mientras que se conoció que 3 de cada 10 trabajadores en servicios de salud tienden a considerar a la jornada laboral como segundo factor de riesgo predominante psicosocial (Ortega & Villarroel, 2020).

Dimensión puesto de trabajo: este alude a aquel espacio el cual una persona desarrolla sus actividades laborales, también se le puede conocer como estación o lugar laboral. (Ortega & Villarroel, 2020). Al respecto Castillo et al. (2011), reafirmo que según el puesto laboral, el personal médico tiende a presentar mayores deterioros en componentes como el apoyo social y la calidad de liderazgo en comparación con personal que trabaja en áreas administrativas. En esa misma línea se ha conocido que el personal de salud que pertenece al área operativa o clínica tiende a presentar mayores riesgos psicosociales con predominio en aspectos como la inseguridad en comparación con aquellos que pertenecen al área administrativa con predominio componentes de riesgo psicosocial como la doble presencia (Guerrero et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De cara a la naturaleza del enfoque este fue cuantitativo, siendo una investigación orientada a brindar al hombre dominio sobre el universo que se estudia en mediciones y números (Nizama & Nizama, 2020).

La investigación por la finalidad, fue de tipo básica la misma que se orienta hacia la persecución e indagación de nuevos conocimientos así como de fenómenos investigativos lo cual tiene en sí un propósito práctico específico o inmediato (Castañeda, 2014).

El diseño de estudio fue no experimental el cual se realizó sin manipular deliberadamente las variables independientes”. (Amable, 2015). Además de ser transversal, cuya característica fundamental es que todas las mediciones se hacen en una sola ocasión, por lo que no existen períodos de seguimiento. (Manterola et al., 2019). Y correlacional, donde la investigadora analiza las posibilidades de correlaciones las cuales puedan darse de acuerdo a los constructos analizados (Ramos, 2015).

Esquema a utilizar

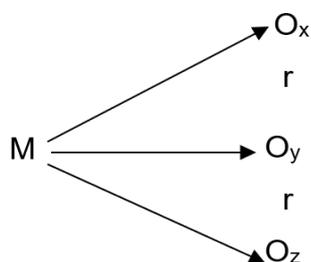


Figura 1. Esquema de tipo de investigación

Dónde:

Ox: Riesgos psicosociales.

Oy: Factores sociodemográficos.

Oz: Factores laborales.

r : Relación

M: Muestra: en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Riesgos psicosociales.

Definición conceptual: tienden a conceptualizarse en base a un conjunto de características que poseen las condiciones de trabajo y de manera más amplia sobre cómo está organizado, cuyas evidencias de tipo científico son de naturaleza causal basado en exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social percibido, la carencia de compensaciones y doble presencia, especialmente en grupos operativos que inciden en el bienestar individual en aspectos de tipo fisiológico como psicológico que también puede entenderse como estrés (Moncada et al., 2005).

Definición operacional: Esta variable se mide a través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS21 el cual se constituye de 22 ítems y de 5 dimensiones como, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia.

Indicadores: En la dimensión exigencias psicológicas se corresponda a indicadores como: exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias sensoriales, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones. Asimismo, en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades sus indicadores son: influencia, control sobre el tiempo de trabajo, posibilidades de desarrollo de trabajo, sentido de trabajo, integración de la empresa. En la dimensión apoyo social en la empresa sus indicadores son: claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, calidad de la relación con superiores, calidad de la atención con compañeros de trabajo. Mientras que en la dimensión compensaciones se refiere a indicadores como: estima, inseguridad respecto al contrato de trabajo, inseguridad respecto a las características del trabajo. Y en la dimensión doble presencia sus indicadores son: preocupación por las tareas domésticas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Factores sociodemográficos.

Definición conceptual: aluden a ciertos atributos generales y a las dimensiones de una población. Estos rasgos forman la identidad de los miembros de este determinado grupo. Por ejemplo la edad, el género, la actividad laboral y el nivel de ingresos, por son información sociodemográfica (Vallejo et al., 2019)

Definición operacional: Este constructo se medió mediante de una ficha de recolección de datos la cual se constituye de 4 ítems en alusión a aspectos como, género, nivel de instrucción, estado civil.

Indicadores: En la dimensión edad sus indicadores son: < 18 años, 18 – 26 años, 26 – 35 años, 36 – 45 años, >46 años. Asimismo, en la dimensión género sus indicadores aluden a: masculino, femenino. En la dimensión nivel de instrucción sus indicadores corresponden a: bachillerato, tercer nivel, cuarto nivel. En cuanto a la dimensión estado civil sus indicadores son: soltero/a, casado/a, unión libre, divorciado/a.

Escala de medición: Intervalo.

Variable dependiente: Factores laborales.

Definición conceptual: Son una serie de componentes las cuales brindan un criterio definido de la realización de actividades en base a un contexto específico que pueden influir en el bienestar saludables de los colaboradores fundado en aspectos tales como: físico, psicológico y social, además este concepto se fundamente en tres aspectos como; el medio ambiente, las tareas encomendadas y la organización para realizar dichas actividades (Scozzafave et al., 2019).

Definición operacional: Dicho constructo se medió mediante una ficha de recolección de datos la cual se constituye de 4 ítems en alusión a aspectos como, horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo.

Indicadores: En la dimensión horario laboral sus indicadores son: 6 a 8 horas, 8 a 10 horas, 10 a 12 horas, > 12 horas. Asimismo, en la dimensión antigüedad laboral los indicadores fueron: 0 a 6 meses, 6 meses a 1 año, 1 a 3 años, 3 a 6 años. Mientras que en la dimensión jornada laboral los indicares aluden a: diurna,

vespertina, nocturna. En tanto que en la dimensión área de trabajo sus indicadores son: administrativo, operativo.

Escala de medición: Intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Alude a un grupo de sujetos entre los cuales se pretende indagar o reconocer específicamente de esa agrupación en un estudio (Hernández et al., 2020). Así mismo para efectos del estudio se considera a toda la población denominada población censal, el cual se refiere al estudio que utiliza todos los elementos de la población para obtener una misma información. (Durán et al., 2019). En ese sentido la población censal de estudio se conformó por un total de 75 personas del personal del Centro Médico Socialmed de Guayaquil - Ecuador.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Personal en adecuadas condiciones de salud.
- Personal con disponibilidad para el estudio.
- Tener más de 2 meses laborando en la unidad.

Criterios de exclusión

- Personal que no respondieron la totalidad de reactivos de las pruebas.
- Personal ausente al momento del proceso evaluativo.
- Personal de reemplazo por días.

Tabla 1. Población de trabajadores del Centro de Salud Socialmed

Trabajadores	Frecuencia	Porcentaje (%)
Médicos	23	30%
Odontólogos	10	13,3%
Auxiliares de odontología	10	13,3%
Ginecólogos	3	4%
Médico internista	1	1,33%
Admisioncita	4	5,33%
Gerente general	1	1.33%
Jefes de unidad	2	2,66%
Auditora	1	1,33%
Estadísticos	2	2,66%
Digitadores	2	2,66%
Auxiliares de limpieza	6	8%
Licenciado de imágenes	2	2,66%
Total	75	100%

Fuente: Área administrativa del Centro de Salud Socialmed

Muestra: se considera como tal a una porción de personas pertenecientes a un conjunto del mismo pero más amplio que se ha delimitado para su estudio (Menjívar, 2019). Se conformó por un total de 75 personas del personal del Centro Médico Socialmed de Ecuador, las cual están distribuidas en: auditor 1, médico general 23, odontólogo 10, auxiliares de odontología 11, jefes de unidad 2, jefe operativo 1, ginecólogo 3, imagenologo 2, admisioncita 4, auxiliar de triaje 4, gerente de unidad 1, gerente general 1, auxiliar de toma de muestra 2, contador 1, auxiliar administrativo 3, auxiliar de bodega 2, auxiliar de servicio general 4.

Muestreo: Se define como la selección de casos a partir de los cuáles se pueda realizar inferencias resaltantes sobre el subconjunto de personas analizadas en una investigación (Serna, 2019). En esa línea el tipo de muestreo fue no probabilístico, el cual alude a que no se basa en probabilidades (Castro, 2019), por ello el estudio es por conveniencia, el cual cumple de acuerdo al criterio del investigador que ha establecido y son parte importante para el mismo, donde se seleccionó a modo

intencional al conjunto de personas de estudio y que por lo general se tiene una mejor probabilidad de acceso (Serna, 2019). La misma se conformó por un total de 75 personas del personal del Centro Médico Socialmed de Guayaquil - Ecuador.

Unidad de análisis: Trabajadores de Centro Médico Socialmed.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica para efectos del estudio estuvo sujeta a la encuesta. Este tipo de técnica se funda sobre un proceso consistente mediante el cual se puede lograr recolectar una serie de informaciones en una población, producto del tipo de opinión, actitud, nivel de conocimiento, etc. (Pozzo et al., 2019).

Instrumento: El instrumento para evaluar las variables de la investigación correspondió al cuestionario. Este tipo de instrumento está basado en los propósitos de generar medidas de constructos teóricos las cuales en general no pudiesen medirse de forma directa, porque ciertas propiedades en salud no son directamente observables, por decir el bienestar psicológico, estrés, etc. (Sarabia & Alconero, 2019).

Para la primera variable se utilizó el Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSES0/ISTAS21 que tiene como objeto de medir el grado de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de Centro Médico Socialmed. Este instrumento se compone de 22 preguntas cerradas y se conformó de 5 dimensiones, exigencias psicológicas (5 ítems), trabajo activo y desarrollo de habilidades (5 ítems), apoyo social en la empresa (5 ítems), compensaciones (5 ítems), doble presencia (2 ítems), siendo de escala ordinal y del tipo Likert: nunca (0), sólo unas pocas veces (1), algunas veces (2), la mayoría de las veces (3), siempre (4).

Para la segunda variable se utiliza el Ficha de recolección de datos la cual tuvo como propósito identificar los factores sociodemográficos en los trabajadores de Centro Médico Socialmed. Este instrumento se compone de 4 ítems cuyos aspectos aluden: género, nivel de instrucción y estado civil, siendo de escalas dicotómicas y politómicas.

Para el tercer constructo de estudio se usó una Ficha de recolección de datos, la cual pretendió identificar los factores sociodemográficos y laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed. Este instrumento se compone de 4 ítems para identificar: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral y área de trabajo, siendo su escala de medición de tipo politómicas.

Validez y confiabilidad

La validez alude a la medida en que un instrumento mide realmente los constructos que pretende medir (Sánchez, 2019). En este caso la verificación del instrumento se realizó la validez de contenido la cual lude a que los aspectos que se miden en la escala se relacionen directamente con el concepto de cuidado profesional (Vesga & Ruiz, 2016). En esa línea se consideró a tres expertos: Primer experto: Master universitario en dirección y gestión sanitaria con años de experiencia. El experto numero dos: Master universitario en dirección y gestión sanitaria con años de experiencia. El tercer experto Master en salud y seguridad Ocupacional con años de experiencia.

Tabla 2. Validación de los instrumentos de riesgos psicosocial, factores sociodemográficos - laborales

Apellidos y nombres	Grado	Evaluación
María Teresa Pincay Santana	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel.
Patsylee Silvana Chum del Pozo	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel.
Pérez Merchán Alexandra Emperatriz	Maestría	Aprobado con valoración de alto nivel.

Confiabilidad: La confiabilidad se promedia mediante el coeficiente interno del coeficiente alfa de Cronbach, que mide los niveles sobre un instrumento aplicado y si este reproduce resultados similares y relevantes para la misma persona (Martínez & March, 2015). En el estudio se obtuvo el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor está entre 0 y 1, donde un coeficiente de cero es igual a cero

confiabilidad y un coeficiente de 1 indica alta confiabilidad. En esa línea se realizó una prueba piloto bajo un muestreo de colaboradores similares realizada por otra institución de salud, equivalente al 10% de la muestra, y luego se midió la confiabilidad del instrumento sobre esta base. El análisis arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.829 implicando ser un valor aceptable.

Tabla 3. Prueba de confiabilidad de instrumento

Variable	N° ítems	Coeficiente Alfa Cronbach
Riesgos psicosociales	22	$\alpha = 0.829$

3.5. Procedimientos

Respecto al procedimiento de la investigación, la misma se basó en la observación de la problemática según el riesgo psicosocial presente en el personal de salud, en esa medida fue necesario obtener diversos tipos de información de libros, revistas, artículos de investigaciones anteriores utilizando medios electrónicos y físicos para dicho fin. Mientras tanto se coordinó y envió una solicitud al gerente de unidad del Centro Médico Socialmed para que conceda el permiso para recoger la información en todo el personal (Anexo 5). Asimismo, a la población de estudio se le otorgó el documento de Consentimiento informado en la que se describió detalladamente el motivo del estudio y si el participante estaba dispuesto a realizarlo dando su consentimiento (Anexo 6). La evaluación de estudio se realizó de forma online donde se respondieron dudas e inquietudes y en la que finalmente, se les agradeció al personal por su colaboración y dichas informaciones se vaciaron a la construcción de una base de datos que luego se analizaron.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posterior a la recopilación de data relevante mediante formularios de Google se procedió al vaciado al programa de Microsoft Excel en la que se organizó y clasificó los datos de las variables. En esa medida fue útil utilizar la estadística descriptiva, misma que promueve el detalle de atributos de un grupo de informaciones, que pueden mostrarse de forma comprensible y plausible de acuerdo a lo que se

pretendió analizar (Jiménez, 2018). Así mismo para la comprobación de los objetivos la investigación se hizo uso de la inferencia estadística, la misma que está sujeta a la determinación comprobada de hipótesis infiriendo en las posibilidad de correlaciones y de causalidad sobre un fenómeno particular (Castro, 2019). En ese contexto la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a sugirió aplicar una no paramétrica de asociación para datos ordinales y nominales como fue la prueba de Chi – cuadrado. Finalmente, los análisis de toda la información, estuvo sujeta al uso del programa SPSS® v. 25.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a la investigación, la misma estuvo bajo un proceso ético establecido por el código de ética del investigador de la Universidad César Vallejo, especialmente con base en lo establecido en el artículo 3, que menciona que se debe respetar la integridad y autonomía de todas las personas en esta materia, a través del departamento de investigación. El bienestar siempre está garantizado y respetado. Asimismo, los artículos 4 y 5 se aplican a la búsqueda de la felicidad y la justicia; se evita cualquier riesgo o daño que pueda ocasionar la investigación y el trato igualitario de cada unidad investigada. Finalmente, utilizamos el artículo 7 estrictión científica y el artículo 8 sobre competencia científica y profesional e investigación humana, para lo cual se requiere el consentimiento previo del paciente, el cual se refleja en su aceptación mediante el archivo de firma de cada participante. De igual forma, la moral en la realización el presente estudio estuvo avalada con fuentes académicas que aseguraron la originalidad de la investigación, en base a los autores y la circulación de la misma con fines de tipo académico.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 4 y la Figura 2, se puede apreciar según los niveles de riesgo psicosocial una prevalencia del 90,7% de los encuestados se ubicados en un nivel medio, en menor medida un 6,7% de los trabajadores se ubicó en un nivel bajo y solo un 2,7% en niveles alto de riesgo psicosocial. Asimismo, respecto a las dimensiones, se observa según la dimensión Exigencias psicológicas una predominancia del nivel medio del 68%, seguida de un relevante 24% de trabajadores en niveles altos, en cuanto a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades se halló una prevalencia del 54,7% de trabajadores en niveles medios, seguido un importante 44% del personal ubicado en niveles bajos; respecto a la dimensión apoyo social en la empresa se apreció una predominancia del 57,3% de trabajadores en niveles medios seguido de un 37,3% en niveles bajos; en tanto que la dimensión Compensaciones se encontró una prevalencia del 62,7% de los encuestados en niveles medios, seguidos de un 37,3% en niveles bajos, finalmente según la dimensión doble presencia se identificó una predominancia de niveles medios en el 57,3% de los trabajadores, seguido de un 29,3% en niveles bajos y finalmente solo un 13,3% en niveles bajos.

Tabla 4

Análisis descriptivos de los riesgos psicosociales

	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Riesgo psicosocial	5	6.7%	68	90.7%	2	2.7%
Exigencias psicológicas	6	8.0%	51	68.0%	18	24.0%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	33	44.0%	41	54.7%	1	1.3%
Apoyo social en la empresa	28	37.3%	43	57.3%	4	5.3%
Compensaciones	28	37.3%	47	62.7%	0	0.0%
Doble presencia	22	29.3%	43	57.3%	10	13.3%

Fuente: Encuestas aplicadas en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

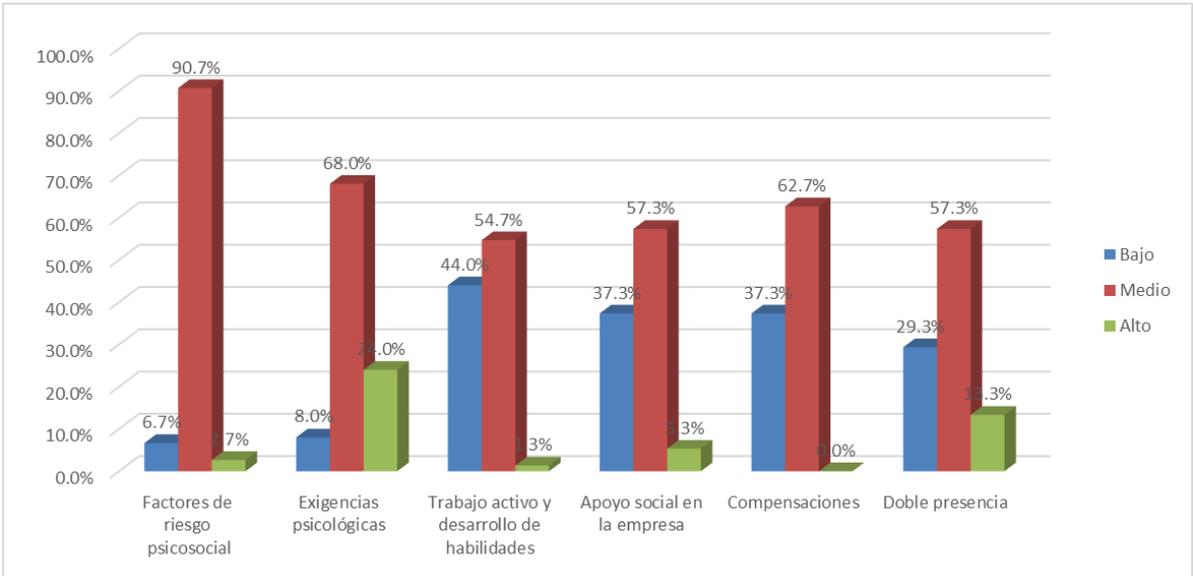


Figura 2

Análisis descriptivos de los riesgos psicosociales

En la Tabla 5 y Figura 3, pudo apreciarse según los factores sociodemográficos que según la edad el 81.3% de los encuestados tiene entre 26 y 35 años, seguido de un 9.3% del personal con edades de entre los 18 a 26 años y de 36 años a más respectivamente. Según el género se halló que 61.3% de los encuestados son mujeres y 38.7% fueron varones; asimismo de acuerdo al nivel de instrucción se identificó que el 61.3% de los encuestados pertenece al tercer nivel, seguido de un 28% como bachiller y 10.7% en el cuarto nivel; mientras que según el estado civil el 45.3% del personal es casado, seguido de un 41.3% que es soltero, en menor medida está un 10.7% de encuestado en unión libre y solo 2.7% es divorciado. Respecto a los factores laborales, según el horario laboral se halló que el 54.7% del personal trabaja de 6 a 8 horas, seguido de un 34.7% de trabajadores que labora entre 8 a 10 horas, en menor medida un 6.7% trabaja entre 10 a 12 horas y solo un 4% labora más de 12 horas. En referencia a la antigüedad laboral se identifica un 50.7% del personal que posee una antigüedad de entre 6 meses a 1 año, seguido del personal con 1 a 3 años laborables, además un 16% solo tiene entre 0 a 6 meses de labor y un 4% tiene entre 3 a 6 años de antigüedad laboral. Mientras que de acuerdo a la jornada laboral se halló que un 61.3% del personal trabaja de forma diurna y un 38.7% de forma vespertina. Finalmente, según el área de trabajo se apreció que el 78.7% de los trabajadores pertenece al área operativa y el 21.3% restando al área administrativa.

Tabla 5

Análisis descriptivos de los factores sociodemográficos y laborales

Factores sociodemográficos – laborales		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 26 años	7	9.3%
	26 a 35 años	61	81.3%
	36 años a mas	7	9.3%
Género	Varón	29	38.7%
	Mujer	46	61.3%
Nivel de instrucción	Bachiller	21	28.0%
	Tercer nivel	46	61.3%
	Cuarto nivel	8	10.7%
Estado civil	Soltero	31	41.3%
	Casado	34	45.3%
	Unión libre	8	10.7%
	Divorciado	2	2.7%
Horario laboral	6 a 8 horas	41	54.7%
	8 a 10 horas	26	34.7%
	10 a 12 horas	5	6.7%
	> 12 horas	3	4.0%
Antigüedad laboral	0 a 6 meses	12	16.0%
	6 meses a 1 año	38	50.7%
	1 a 3 años	22	29.3%
	3 a 6 años	3	4.0%
Jornada laboral	Diurna	46	61.3%
	Vespertina	29	38.7%
	Nocturna	0	0.0%
Área de trabajo	Administrativo	16	21.3%
	Operativo	59	78.7%

Fuente: Encuestas aplicadas en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

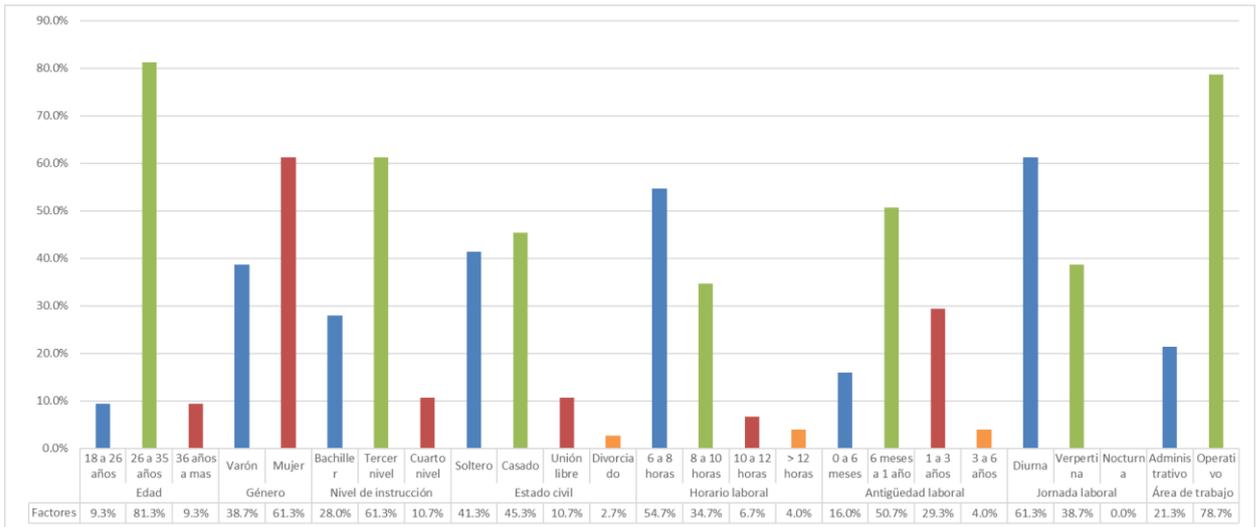


Figura 3

Análisis descriptivos de los factores sociodemográficos y laborales

4.2. Prueba de normalidad

Previamente a la selección de la prueba de hipótesis en fin de corroborar las posibles asociaciones según los objetivos de la investigación considerando una muestra superior a 50 personas se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

En la Tabla 6, pudo apreciarse, luego a haber aplicado los instrumentos de investigación en consideración a una muestra superior a 50 personas, seleccionando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual, se apreciaron coeficientes de significancia del constructo riesgos psicosociales un valor de significancia = $200^* > 0,05$, demostraron ser una distribución normal; sin embargo en los siguientes constructos se apreciaron valores de significancia menores a 0.05, demostrando ser puntuaciones de distribución distinta a la normal, por lo que de acuerdo a estos resultados correspondió utilizar la prueba no paramétrica de Chi cuadrado.

Tabla 6

Resultados de la pruebas de normalidad de las variables

Variables	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos psicosociales	0.050	75	,200*
Exigencias psicológicas	0.116	75	0.013
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0.106	75	0.036
Apoyo social en la empresa	0.152	75	0.000
Compensaciones	0.140	75	0.001
Doble presencia	0.141	75	0.001
Edad	0.407	75	0.000
Género	0.398	75	0.000
Nivel de instrucción	0.333	75	0.000
Estado civil	0.252	75	0.000
Horario laboral	0.323	75	0.000
Antigüedad laboral	0.286	75	0.000
Jornada laboral	0.398	75	0.000
Área de trabajo	0.484	75	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3. Contrastación de objetivos e hipótesis

Objetivo general:

Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

En la Tabla 7, pudo apreciarse asociación significativa de los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos respecto al género mujer ($X^2 = 6,356^a$; $p = 0.042 < 0.05$); asimismo existió asociación significativa según el riesgo psicosocial y los factores laborales como el horario laboral entre las 6 a 8 horas ($X^2 = 14,091$; $p = 0.029$) y la antigüedad de 6 meses a 1 año laboral ($X^2 = 35,798$; $p = 0.000$). Finalmente se acepta la hipótesis de estudio y se puede afirmar que existe asociación significativa del riesgo psicosocial y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Tabla 7

Correlación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborables

Pruebas de chi-cuadrado

Factores			Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Variable
	Edad	X ²	5, 207 ^a	4	0.267	
Factores socio demográficos	Género	X ²	6, 356 ^a	2	0.042	
	Nivel de instrucción	X ²	4, 996 ^a	4	0.288	
	Estado civil	X ²	3, 885 ^a	6	0.692	
	Horario laboral	X ²	14,091 ^a	6	0.029	Riesgos psicosociales
Factores laborales	Antigüedad laboral	X ²	35, 798 ^a	8	0.000	
	Jornada laboral	X ²	4, 458 ^a	2	0.108	
	Área de trabajo	X ²	2,094 ^a	2	0.351	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

En la Tabla 8, se puede apreciar relación significativa de las dimensiones como trabajo activo y desarrollo de habilidades ($X^2 = 10,687a$; $p = 0.030 < 0.05$) y doble presencia ($X^2 = 9,993a$; $p = 0.041 < 0.05$) asociadas a los factores sociodemográficos de la edad de entre 26 a 35 años respectivamente. Asimismo, existió relación significativa según la dimensión apoyo social en la empresa y el factor estado civil de casado ($X^2 = 13,799a$; $p = 0.032$). Finalmente se acepta la hipótesis de estudio y se determinó asociación significativa del riesgo psicosocial como el trabajo activo y desarrollo de habilidades, y la doble presencia en relación a los factores sociodemográficos: edad y estado civil, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Tabla 8

Correlación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos

Pruebas de chi-cuadrado

Factores sociodemográficos	Valor	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Edad	X ²	3, 229a	10, 687a	3, 132a	2, 767a	9, 993a
	Sig.	0.520	0.030	0.536	0.251	0.041
Genero	X ²	4, 888a	2, 117a	3,023a	,164a	,628a
	Sig.	0.087	0.347	0.221	0.685	0.731
Nivel de instrucción	X ²	5, 387a	3,052a	5, 349a	2, 434a	1, 918a
	Sig.	0.250	0.549	0.253	0.296	0.751
Estado civil	X ²	9,059a	3, 149a	13, 799a	3, 272a	4, 853a
	Sig.	0.170	0.790	0.032	0.352	0.563

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

En la Tabla 9, se puede apreciar relación significativa de las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades ($X^2 = 14, 250a$; $p = 0.027 < 0.05$), compensaciones ($X^2 = 14, 694a$; $p = 0.002 < 0.05$) y doble presencia ($X^2 = 13, 246a$; $p = 0.039 < 0.05$) asociadas al factor horario laboral de entre 6 a 8 horas laborales. Asimismo, existió relación significativa de la dimensión apoyo social en la empresa ($X^2 = 6, 426a$; $p = 0.040$), compensaciones ($X^2 = 5, 506a$; $p = 0.019$) en relación al factor área de trabajo operativo. Finalmente se acepta la hipótesis de estudio y se determinó asociación significativa del riesgo psicosocial como el apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia con las condiciones laborales: horario laboral y área de trabajo, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.

Tabla 9

Correlación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales

Pruebas de chi-cuadrado

Factores laborales	Valor	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Horario laboral	X ²	5, 728a	6, 257a	14, 250a	14, 694a	13, 246a
	Sig.	0.454	0.395	0.027	0.002	0.039
Antigüedad laboral	X ²	13, 312a	9, 792a	12, 312a	11, 118a	7, 322a
	Sig.	0.102	0.280	0.138	0.125	0.502
Jornada laboral	X ²	2, 242a	3,033a	3, 272a	,164a	3, 480a
	Sig.	0.326	0.219	0.195	0.685	0.176
Área de trabajo	X ²	2,074a	2, 950a	6, 426a	5, 506a	,235a
	Sig.	0.354	0.229	0.040	0.019	0.889

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general el cual fue, determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Se halló relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos respecto al género mujer, y en los factores laborales se asoció al horario laboral entre las 6 a 8 horas y la antigüedad de 6 meses a 1 año laboral. Dichos resultados tienen asidero dado que la gran mayoría del personal de servicio es del género femenino presentando mayor exposición al riesgo psicosocial, sumado a factor de horarios laborales especialmente de la tarde en adelante, debido a que, al ser un centro de seguro social privado, los usuarios generalmente trabajadores, pueden asistir luego de su horario laboral por la tarde en adelante. Cabe resaltar también que la mayoría del personal no tiene más de 3 años en su servicio como profesional de la salud, y aquellos que ingresan con menos de un año en el centro de estudio, la falta de experiencia y la alta demanda asociado a su aún adecuación al ritmo de trabajo les conllevaría a padecer de mayor riesgo psicosocial manifestado en estrés, ansiedad, afectan sus áreas de vida.

El análisis descriptivo, evidenció que en la gran mayoría del personal perciben una prevalencia intermedia de riesgo psicosocial y en sus dimensiones, implicando que es un hecho que a pesar de ser una institución privada, es difícil mantener y controlar una serie de componentes en el ambiente laboral dado por la alta demanda de atención, el estrés y ansiedad ante la exposición de los pacientes atendidos, con turnos más laborables por la tarde y noche, la falta de claridad de las funciones y por la falta de insumos.

Estos resultados se asociaron al estudio de Portilla (2017) quien identificó en personal de enfermería percibió niveles moderados riesgos psicosociales. También Galarza et al. (2021) con funcionarios de un hospital halló que las exposiciones psicosociales que afectaron con mayor prevalencia implicaron a las exigencias psicológicas (62%); control sobre el trabajo (51,6%); compensación laboral con (62,8%); apoyo social y calidad de liderazgo con (59,8%) y capital social con (63,5%) donde, el nivel de riesgo psicosocial general fue intermedio. Aunque los

resultados discreparon con la investigación de Marcilla & Ugarte (2020) con personal médico donde demostró que los componentes de riesgo psicosocial alto aludieron al grado de exigencia psicológica (69.4%) y apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (48.4%). Además Barrientos (2019) en su estudio con médicos identificó altos niveles de riesgo psicosocial sobre las exigencias psicosociales, apoyo social, inseguridad laboral, doble presencia y estima.

Sumado a ello, la investigación de Ortega & Villarroel (2020) estableció relación significativa de acuerdo a los niveles de riesgos psicosociales prevalentes en los trabajadores médicos según variables como sexo femenino, y los años de antigüedad laboral. De la misma manera al estudio de Castro (2018) quien determino que los riesgos psicosociales comunes en los centros de salud, que provocan enfermedades al personal médico, fueron las exigencias emocionales, psicológicas sensoriales, riesgos por influencia, claridad de rol, doble presencia, relacionadas a la edad, género, horario laboral, condiciones ambientales ($p=0.00<0.01$), las que provocan un desgaste emocional, desequilibrio de esfuerzo y recompensa.

De cara a los resultados considerando el modelo teórico de la demanda-control-apoyo social de Karasek & Theorell (1990), el riesgo psicosocial traducido en el estrés laboral el cual está fundado con los principios de las demandas psicológicas en el plano laboral sumado al grado de control que el personal laborable posee de sus funciones. En esa línea se puede decir que la predisposición al riesgo psicosocial puede deberse a una inadecuada gestión del entorno laboral debido a la alta carga de trabajo y las demandas de las áreas directivas, las asignaciones de obligación laboral fuera de la jornada laboral, los desconocimientos de herramientas metodológicas sobre la gestión del riesgo psicosocial (demandas psicológicas), la reducción del apoyo de las áreas directivas y de compañerismo entre el personal, sumado a la falta de seguridad en el trabajo (apoyo social). Y todo ello esta, de acuerdo con Coutinho et al. (2019) sujeto a que los empleados que trabajan en el ámbito de la salud de alguna manera siempre serán vulnerables a ciertos tipos de factor de riesgos psicosociales, dado por la exposición constante a las personas enfermas que necesitan asistencia pero que la alta demanda y carga laboral que no permite sostener un control, lo cual merma en la esfera física, psicológica y

emocional, por ello es fundamental identificar esos riesgos para que de alguna manera se pueda contribuir a optimizar la salud psicosocial de los trabajadores, aumentando la efectividad de la organización.

En cuanto al objetivo específico 1, el mismo se basó en establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Se determinan que los factores de riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y doble presencia son factores que se asocian significativamente con la edad especialmente con el grupo de 26 a 35 años y el estado civil, por otro lado el género y nivel de instrucción no se asocian con los riesgos psicosociales.

Estos resultados implicaron que la predisposición al riesgo psicosocial tiene mayor probabilidad de percibirlo el personal con edades de 26 a 35 años, producto de que las áreas de trabajo entre los profesionales es interdependiente por lo que no se puede ejercer un control total además que no implica desarrollar mayores conocimientos y habilidades que desafíen al personal dado que no existe un área de emergencias, y al ser un trabajo que esta guiado por estándares establecidos por la organización y que cada profesional debe de seguir al pie de la letra.

Estos hallazgos son similares a la investigación de Chávez (2014) halló correlación entre edad y el riesgo psicosocial, en la que se estableció que los más jóvenes de 31 a menos años de edad tienen mayor riesgo psicosocial. Sumado a la investigación de Solorzano (2017) con personal médico de una unidad de salud donde identificó que existen mayores riesgos psicosociales en los conjuntos de colaboradores con mayor exposición al tener menos de 31 años de edad (45%).

Sumado a ello, esta exposición de riesgo se ve comprometida dado que las actividades son más de tipo personal que en consonancia con otros compañeros que brinden algún soporte u orientación y que posiblemente no estén totalmente claras, sujetas a la percepción de carencia del apoyo de los jefes o de compañeros, y ello tendría asidero a la poca experiencia del personal más joven y aquellos que están casados, generando inseguridad en el trabajo y manifestaciones de estrés y

ansiedad. Los resultados concuerdan con Merino et al. (2018) refirió con trabajadores en un hospital de larga estancia que vivir en pareja ya sea casado o en unión libre es un factor protector para el riesgo psicosocial.

En consideración al modelo de demanda-control-apoyo social Karasek & Theorell (1990) se puede inferir que la edad en menor medida se vuelve un factor de riesgo posiblemente fundando en la falta de experiencia y capacidades que darían mayor probabilidades de riesgo para atenuar las demandas psicológicas del entorno laboral, para afrontar la carga de trabajo y de tipo emocional en el centro de salud, además aquellos profesionales casados en algunos casos pudiera ser un factor protector para algunos y para otros un factor de riesgo, lo cual va a depender del contexto relacional que le permita tener algún control de sus áreas de vida además de otros factores laborales como el grado de apoyo que perciba de la institución y a nivel personal del apoyo familiar.

Mientras que según el objetivo específico 2, buscó establecer la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. Se pudo llegar a establecer asociaciones significativas entre el riesgo psicosocial según sus dimensiones como trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensaciones y doble presencia asociados al factor horario laboral de entre 6 a 8 horas laborales. Esto implica que existe un mayor riesgo psicosocial producto de la interdependencia de áreas y la poca probabilidad de aprender o desarrollar mayores habilidades ya que no se atienden emergencias y si fuera el caso se deriva al paciente, a ello se suma que las compensaciones establecidas entre el empleador y el trabajador se perciben como no concordantes con aquello que se había pactado en el contrato y ello produce insatisfacción e inseguridad laboral, además aquel personal que lleva a casa trabajo y/o tiene responsabilidades domésticas le produciría un mayor desequilibrio en su bienestar personal, social y físico, siendo todos estos aspectos relacionados a un horario de trabajo de 6 a 8 horas, el cual tiene asidero con los turnos posterior al de la mañana dada que la alta exigencia y demanda laborable.

Los resultados se asociaron a estudios como el de López et al. (2014) quien remarcó que trabajar más de 8 horas al día se relaciona con todas las dimensiones del riesgo psicosocial con predominio de exigencias laborales y con la interacción social y aspectos organizacionales, asimismo el estudio de Gómez et al. (2020) señaló que al existir factores que exponen al riesgo psicosocial, ello fue predictor de mala salud autopercibida y se relacionaron a aspectos tales como las demandas cognitivas y la precariedad laboral. Ambos estudios se asociaron a la dimensión sobre trabajo activo y posibilidades, en razón del horario laboral. Por su parte el estudio de García (2021) evidenció que la probabilidad que tiene el personal de salud de padecer un desgaste ocupacional y el grado de compromisos laborales está sujeta del tipo de factor según la condición laboral implícitamente a las sobrecargas laborales, el turno laboral, los tipos de servicios ($p=0.00<0.01$) lo cual queda establecido en la parte contractual del personal con su institución, según la dimensión compensaciones. En tanto que la investigación de Gragnano et al. (2020) identificó que las mujeres califican el aspecto familiar del equilibrio trabajo-familia más alto que otros aspectos, influyendo el equilibrio entre el trabajo y la familia, lo cual se relaciona con la dimensión de doble presencia.

En esa medida que cuando se trabaja en un horario mayor a cuarenta y ocho horas por semana se puede estar constituyendo a un importante factor de tensión laboral, lo que reduciría la satisfacción en el centro de labores, incrementando los efectos de otros factores de tensión y aumentando considerablemente el riesgo del surgimiento de problemas de salud (Malleville, 2019). Asimismo el grado de demandas cognitivas y la precariedad laboral son fundamentales para que en el personal se afecte en mayor medida sus estados emocionales más aún con la alta demanda que ello implica, mientras que es un hecho que el personal mujer puede verse mayormente predisponente al riesgo psicosocial dado la doble labor que implica atender el trabajo y el ámbito familiar, aunque ello también dependería de otros aspectos como el entorno sociocultural en la que se desenvuelve dicho personal.

Por otro lado, también se estableció relación significativa entre la dimensión apoyo social en la empresa y compensaciones en relación al factor área de trabajo operativo. Estas asociaciones implican que el personal en estudio, perciben

ausencia de apoyo por parte de sus superiores y/o que las funciones laborales no están del todo claras y son discordantes con el contrato especificado y las compensaciones que reciben por sus labores, siendo elementos que mayormente lo perciben aquellos profesionales operativos con mayor predisposición al riesgo psicosocial. Estos resultados se asociaron al estudio de Guerrero et al. (2012) con trabajadores de la salud donde se halló como resultado que en el área operativa o clínica tiende a presentarse mayores riesgos psicosociales con predominio en el componente de inseguridad (riesgo alto) en comparación con el área administrativa con predominio en el componente doble presencia (riesgo medio), en la que cabe decir que el aspecto de la inseguridad tiene asidero con la dimensión de falta de apoyo social de la empresa. Sumado a ello, la investigación de Vallejo et al. (2019) con personal médico halló que las mayores prevalencias en porcentajes de factores psicosociales se asociaron al área de esencia de la tarea (48,5%) y de las interacciones sociales (41,6%) ($p=0.00<.01$) respectivamente, relacionados a la labor operativa. Además, el estudio de Castillo, et al. (2011) reafirmo que según el puesto laboral, el personal médico tiende a presentar mayores deterioros en componentes como el apoyo social y la calidad de liderazgo en comparación con personal que trabaja en áreas administrativas. Mientras que Rodríguez et al. (2021) en un estudio en trabajadores de la salud clasificados entre personal operativo y administrativo identificó que las mujeres en un 42% presentan riesgo psicosocial alto en comparación con los hombres que el 40% presentan riesgo psicosocial alto.

Todos los antecedentes sustentan los resultados hallados en la que la labor operativa es significativamente influyente en la predisposición del riesgo psicosocial, y en la que es un hecho que ello influya de forma directa con los contenidos laborales, las habilidades del personal, y las condiciones donde se desarrollan las jornadas laborales extensas, el escaso horario para descansar y falta de sueño por jornadas nocturnas, poca relación con la familia y las constantes interacciones en el contexto respecto al padecimiento de enfermedades (Ortega & Villarroel, 2020). En ese sentido de acuerdo al modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek & Theorell (1990) el sostenimiento de la situación actual del centro de salud puede afectar el desempeño y la productividad del personal, por lo que es necesario mantener un control de riesgos de acuerdo a los horarios

laborales vespertina y nocturna de acuerdo del tipo de trabajo operativo, en las que se ha indagado aspectos tales como la delegación de funciones, la satisfacción de las compensaciones y el nivel de apoyo que recibe el personal a fin, fundamentando que de acuerdo a Karasek & Theorell, cuando el grado de demanda es bajo, el control es alto y el apoyo es el adecuado, se puede promoverse un clima laboral óptimo que genere motivación, el aprendizaje y el crecimiento profesional.

Por otra parte, las limitaciones del estudio posiblemente se dieron al momento de evaluar al personal dado el tiempo de demanda laboral, por el cual fue un proceso lento que se superó. Respecto a los aportes del estudio, contribuyó como el primero que analiza en contexto situacional del Centro Médico Socialmed, y en esa línea los resultados serán importantes para que el personal directivo pueda asumir decisiones que contribuyan a aminorar los riesgos a los que está expuesto los trabajadores y estos mismos tomen consciencia de su situación actual y a partir de esto se promuevan planes de mejora respecto a atenuar el riesgo psicosocial.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a determinar asociación estadísticamente significativa según los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborales en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. ($p=0.00<0.01$)
2. Se llegó a establecer asociación estadísticamente significativa según los riesgos psicosociales como el trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y la doble presencia en relación a los factores sociodemográficos: edad y estado civil, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. ($p=0.00<0.01$)
3. Se llegó a determinar asociación estadísticamente significativa según los riesgos psicosociales como el apoyo social en la empresa, compensaciones, doble presencia con las condiciones laborales: horario laboral y área de trabajo, en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador. ($p=0.00<0.01$)

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del centro de salud en estudio, se les recomienda tomar en consideración los resultados y analizar los protocolos del cuidado del personal de salud, además de identificar otros factores de riesgo, así como tomar decisiones sobre los factores como la género, horario y antigüedad laboral en el personal de salud, en la que a través de planes de trabajo se pueda aminorar las cargas emocionales y de exposición a las que se encuentran.
2. A los directivos del centro de salud, se les sugiere analizar el grado de influencia negativas que traen consigo los factores psicosociales en los aspectos personal, sociales, emocionales y de desempeño en aspectos identificados como la edad y estado civil, en la cual es fundamental que se analicen también las condiciones y requisitos con las que cuenta el personal de salud para su labor diaria, así como la labor del personal femenino que debe desarrollar actividades externas al trabajo como labores domésticas, las cuales las expone a un mayor grado de factores de riesgo.
3. A las autoridades del Centro Médico Socialmed se sugiere desarrollar un planes de apoyo multidisciplinario en prevención y/o actuación de los riesgo psicosociales en base a metodologías, técnicas y estrategias de afrontamiento para afectar los grados de afectación emocional y atenuar sus niveles de autocontrol, manejado en una base de datos en las que se puedan registrar los valores y aspectos psicológicos del personal de salud, en consideración especial sobre las condiciones laborales, los aspectos contractuales, los horarios laborales y áreas de trabajo.

REFERENCIAS

- Abregú, L. (2020). Revisión sistemática de las prácticas preventivas para riesgos psicosociales en centros sanitarios iberoamericanos. *Revista Medwave*, 20(7). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.07.8000>
- Alhassan, R., & Poku, K. (2018). Experiences of frontline nursing staff on workplace safety and occupational health hazards in two psychiatric hospitals in Ghana. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-018-5620-5>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–159. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.393>
- Amable, E. (2015). Proposal for a Quantitative Research Process. Applying the Characteristics of the Software Producing Mypes (Micro and Small Enterprises). *Revista Interfases*, 8, 71–92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6043099&info=resumen&idoma=ENG>
- Arroyo, O. (2016). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. Universidad Técnicas del Norte. (Tesis de licenciatura), Ibarra – Ecuador. In *Universidad Técnicas del Norte*. Tesis de licenciatura. <https://bit.ly/36kqVzm>
- Aviles, S. (2020). Factores de riesgo psicosociales del personal de salud que atiende pacientes COVID del Hospital Alfredo Noboa Montenegro de junio a agosto del 2020 [Tesis]. In *Universidad Estatal De Bolívar*. <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3677>
- Barrientos, G. (2019). Vista de Psychosocial risk factors in family practice physicians to outpatient consultation - Factores de riesgo psicosocial en médicos familiares adscritos a consulta externa en una UMF. *Revista RIST*, 2(2). <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/160/101>
- Bustillo, M., Rojas, J., & Sánchez, A. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de

- enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario De Cartagena .
Revista Duazary, 12(1), 32–40.
<https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *UNIANDÉS EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 1(3), 257–266.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/45>
- Castillo, I., Santana, M., Valeta, A., Alvis, L., & Romero Massa, E. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4), 9.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5079526&info=resumen&idoma=SPA>
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50–65.
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Chávez, J. (2014). Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial derivados del Ambiente Laboral en el Personal del Servicio de Emergencias del Hospital Enrique Garcés en Diciembre del 2014 [Tesis]. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7637/Tesis Pablo Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7637/Tesis_Pablo_Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coutinho, H., Queirós, C., Henriques, A., Norton, P., & Alves, E. (2019). Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. *Work*, 61(4), 551–560. <https://doi.org/10.3233/WOR-182825>
- Cuevas, A. (2020). La realidad de la carga laboral mental como factor de riesgo psicosocial en las empresas de servicios temporales de la ciudad de Ibagué

- [Tesis]. In *Universidad EAN*. <http://repository.ean.edu.co/handle/10882/9730>
- Demaría, M., Farías, M., & Acevedo, G. (2017). Factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo de enfermería en Hospitales públicos de Córdoba, Jujuy, La Pampa y Santiago del Estero, Argentina. *Revista de Salud Pública*, 60–72. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.V0.N0.16790>
- Durán, A., Robles, C., & Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40(01). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Galarza, I., Tocto, B., & Peñaloza, B. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *REVISTA ERUDITUS*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/RE.V2N1.2021.397>
- García, A., Cuenca, K., Solano, P., & Montalvo, A. (2019). Grado de instrucción académica como factor de riesgo para la automedicación en adultos de 45 a 65 años. Parroquia Monay, Cuenca-Ecuador. *Revista Científica*, 17(1), 3–5. <http://200.7.173.107/index.php/Scientifica/article/view/133/72>
- García, C., Martín, J., Viñas, E., Calero, W., Lucena, F., & Blanch, A. (2017). Mobilisation of microbial indicators, microbial source tracking markers and pathogens after rainfall events. *Water Research*, 112, 248–253. <https://doi.org/10.1016/j.watres.2017.02.003>
- García, J. (2021). Condiciones psicosociales de las enfermeras en el desempeño de sus funciones dentro del territorio español [Tesis doctoral]. In *Universidad de Huelva*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288678&info=resumen&idioma=ENG>
- García, J., Gómez, J., Ortega, M., & Navarro, Y. (2021). Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 8.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.627472>

Gómez, A., Portalanza, C., Arias, C., & Espinoza, C. (2020). Salaried Workers' Self-Perceived Health and Psychosocial Risk in Guayaquil, Ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17239099>

Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, Vol. 17, Page 907, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17030907>

Guerrero, J., Ramírez, A., & Lasso, C. (2012). Factores de riesgo psicosocial en profesionales y empleados de una fundación de rehabilitación. *Ciencia & Salud*, 1(1), 65–70. [https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/810/9 Factores de riesgo psicosocial en profesionales y empleados de una_fundación de rehabilitación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/810/9_Factores_de_riesgo_psicosocial_en_profesionales_y_empleados_de_una_fundaci%C3%B3n_de_rehabilitaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Henry, M. (2019). Salud laboral en el escenario productivo actual: la creciente incidencia de los riesgos psicosociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 32(44), 171–196. <https://doi.org/10.26489/RVS.V32I44.8>

Hernández, R., Infante, M., Guanoluisa, F., & Galeano, C. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2420>

Jiménez, J. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/revpaz.v11i2.8389>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.

- López, J., Quimis, G., López, M., & Cañizares, P. (2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 7(1), 294–303. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I1.1642>
- López, M., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 164–169. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Malleville, S. (2019). Qualidade na atenção, qualidade no emprego? As fontes de intensificação do trabalho em ocupações de cuidado, análise de dois estabelecimentos de saúde privada. *Trabalho (En)Cena*, 4(Especial), 89–109. <https://doi.org/10.20873/2526-1487v4nespecialp89>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marcilla, R., & Ugarte, M. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240–248. <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(20), 107–127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Menjívar, E. (2019). Expectations of the academic use of virtual reality in the area of communications. *Revista Científico-Educacional de La Provincia Granma*, 15(4), 181–195. <http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/handle/11715/2372>
- Merino, M., Carrera, F., & Arribas, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

- Ministerio de Salud. (2017). *Norma Técnica de Salud de Planificación Familiar*. Lima: Ministerio de Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4191.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: the Spanish version of the Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18–29. <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- Montero, Y., Alonso, R., Ridríguez, B., & Castillo, E. (2020). Clinical and socio-demographic factors in newborns with early weaning. *Revista Cubana de Pediatría*, 92(4), 671. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=bd955ef7-037b-487a-a525-e62386d9c226%40pdc-v-sessmgr02>
- Nizama, M., & Nizama, L. (2020). The qualitative approach in legal research, qualitative research project and thesis seminar. *Revista Vox Juris*, 38(2), 69–90. <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>
- Ortega, D., & Villarroel, J. (2020). Factores psicosociales asociados a la labor médica en atención primaria. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 6(4), 270–285. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1627/3118>
- Portilla, N. (2017). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. In *Universidad César Vallejo*. Tesis de maestría. http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/14324/Portilla_ANL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idoma=ENG>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista Avances En Psicología*, 23(1), 1–17.

- Rodríguez, M., Knox, E., Hernández, O., & Codina, A. (2021). Mediation occupational risk factors pertaining to work ability according to age, gender and professional job type. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–10. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18030877>
- Sánchez, F. (2019, April 24). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santana, A. (2019). Exigencias laborales de los agentes de venta y servicio de pasaje. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/04/exigencias-laborales-agente.html>
- Sarabia, C., & Alconero, A. (2019). Keys for questionnaire design and validation in health sciences - Enfermería en Cardiología. *Revista de Enfermería En Cardiología*, 29(77), 69–73. <https://www.enfermeria21.com/revistas/cardiologia/article/531/claves-para-el-diseno-y-validacion-de-cuestionarios-en-ciencias-de-la-salud/>
- Scozzafave, M. C. S., Leal, L. A., Soares, M. I., & Henriques, S. H. (2019). Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 834–840. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0311>
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 0(43), 187–210. <https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>
- Solorzano, K. (2017). Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en hospital MINSA Huancayo [Tesis]. In *Universidad Peruana Los Andes*. http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/184/Kenyu_Solorzano_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=

- Vallejo, F., Rubio, O., & Medranda, R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 5(4), 4–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618&info=resumen&idoma=SPA>
- Velázquez, Y., González, B., Ruíz, L., Monreal, O., & Gil, H. (2014). El horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los profesionales de la salud. *Revista Scielo*, 26(4). http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01622014000400006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Vesga, L., & Ruiz, C. (2016). Validity and reliability of a caring professional scale in spanish. *Revista Avances En Enfermería*, 34(1), 69–78. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v34n1.44488>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Riesgos psicosociales	Es un conjunto de características que poseen las condiciones de trabajo y de manera más amplia sobre cómo está organizado, cuyas evidencias de tipo científico son de naturaleza causal basado en exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social percibido, la carencia de compensaciones y doble presencia, especialmente en grupos operativos que inciden en el bienestar individual en aspectos de tipo fisiológico como psicológico que	Esta variable se mide a través del Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS21 el cual se constituye de 22 ítems y de 5 dimensiones como, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa,	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas • Exigencias cognitivas • Exigencias sensoriales • Exigencias emocionales • Exigencias de esconder emociones 	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Control sobre el tiempo de trabajo • Posibilidades de desarrollo de trabajo • Sentido de trabajo • Integración de la empresa 	
			Apoyo social en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de rol • Conflicto de rol 	

	<p>también puede entenderse como estrés (Moncada et al., 2005). Son una serie de aspectos interrelacionados que tienen lugar en el ambiente de trabajo, las cuales tienen a influir respecto a los contenidos del trabajo, la capacidad de los trabajadores y la condición en que se desarrollan las actividades (Ortega & Villarroel, 2020). Sumado a los diseños laborales, administrativos y de la organización misma laboral, potencialmente dañinos para los trabajadores en las esferas físicas, sociales o psicológicos (Demaría et al., 2017). Es decir son una serie de condiciones que son inherentes al individuo, su</p>	<p>compensaciones, doble presencia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de liderazgo • Calidad de la relación con superiores • Calidad de la atención con compañeros de trabajo 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Estima • Inseguridad respecto al contrato de trabajo • Inseguridad respecto a las características del trabajo 	
			Doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por las tareas domesticas 	

	<p>entorno de trabajo y medio no laboral, que pueden tener un impacto negativo intenso y la exposición a largo plazo da efectos negativos y desequilibrios en el bienestar saludable de las personas conllevan a padecer de estrés (Alvites , 2019).</p>				
--	--	--	--	--	--

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Factores socio demográficos	Muestra las características generales y el tamaño de la población. Estos rasgos forman la identidad de los miembros de este determinado grupo. Por ejemplo la edad, el género, la actividad laboral y el nivel de ingresos, por son información sociodemográfica (Vallejo et al., 2019).	Esta variable se medirá a través de una Ficha de recolección de datos la cual se constituye de 4 ítems en alusión a aspectos como, género, nivel de instrucción, estado civil.	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ < 18 años ▪ 18 – 26 años ▪ 26 – 35 años ▪ 36 – 45 años ▪ >46 años 	Ordinal
			Género	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masculino ▪ Femenino 	Nominal
			Nivel de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachillerato ▪ Tercer nivel ▪ Cuarto nivel ▪ 	Ordinal
			Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soltero/a ▪ Casado/a ▪ Unión libre ▪ Divorciado/a 	Nominal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Factores laborables	Son una serie de variables que definen la elaboración de una actividad en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social, además este concepto se fundamenta en tres aspectos como; el medio ambiente, las tareas encomendadas y la organización para realizar dichas actividades (Scozzafave et al., 2019).	Esta variable se medirá a través de una Ficha de recolección de datos la cual se constituye de 4 ítems en alusión a aspectos como, horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo.	Horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 a 8 horas ▪ 8 a 10 horas ▪ 10 a 12 horas ▪ > 12 horas 	Ordinal
			Antigüedad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 a 6 meses ▪ 6 meses a 1 año ▪ 1 a 3 años ▪ 3 a 6 años 	Ordinal
			Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diurna ▪ Vespertina ▪ Nocturna 	Ordinal
			Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativo ▪ Operativo 	Nominal

MATRIZ DE ÍTEMS INSTRUMENTO 1

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Riesgos psicosociales	Es un conjunto de características que poseen las condiciones de trabajo y de manera más amplia sobre cómo está organizado, cuyas evidencias de tipo científico son de naturaleza causal basado en exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social percibido, la carencia de compensaciones y doble presencia, especialmente en grupos operativos que	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias cuantitativas ▪ Exigencias cognitivas ▪ Exigencias sensoriales ▪ Exigencias emocionales ▪ Exigencias de esconder emociones 	<p>¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?</p> <p>En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?</p> <p>¿Su trabajo requiere atención constante?</p>	<p>Ordinal</p> <p>Siempre (5)</p> <p>La mayoría de las veces (4)</p> <p>Algunas veces (3)</p>
		Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Influencia ▪ Control sobre el tiempo de trabajo ▪ Posibilidades de desarrollo de trabajo ▪ Sentido de trabajo ▪ Integración de la empresa 	<p>¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</p> <p>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?</p> <p>¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?</p> <p>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</p> <p>¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?</p>	<p>Pocas veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>

<p>inciden en el bienestar individual en aspectos de tipo fisiológico como psicológico que también puede entenderse como estrés (Moncada et al., 2005). Son una series de aspectos interrelacionados que tienen lugar en el ambiente de trabajo, las cuales tienen a influir respecto a los contenidos del trabajo, la capacidad de los trabajadores y la condición en que se desarrollan las actividades (Ortega & Villarroel, 2020). Sumado a los diseños laborales,</p>	<p>Apoyo social en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Claridad de rol ▪ Conflicto de rol ▪ Calidad de liderazgo ▪ Calidad de la relación con superiores ▪ Calidad de la atención con compañeros de trabajo 	<p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p>¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</p>	
	<p>Compensaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estima ▪ Inseguridad respecto al contrato de trabajo ▪ Inseguridad respecto a las características del trabajo 	<p>¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?</p> <p>¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?</p> <p>¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?</p> <p>¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?</p> <p>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</p>	

	<p>administrativos y de la organización misma laboral, potencialmente dañinos para los trabajadores en las esferas físicas, sociales o psicológicos (Demaría et al., 2017). Es decir son una serie de condiciones que son inherentes al individuo, su entorno de trabajo y medio no laboral, que pueden tener un impacto negativo intenso y la exposición a largo plazo da efectos negativos y desequilibrios en el bienestar saludable de las personas conllevan a padecer de estrés (Alvites , 2019).</p>	<p>Doble presencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preocupación por las tareas domesticas 	<p>Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?</p> <p>¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)</p>	
--	---	------------------------	--	--	--

MATRIZ DE ÍTEMS INSTRUMENTO 2

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Factores socio demográficos	Muestra las características generales y el tamaño de la población. Estos rasgos forman la identidad de los miembros de este determinado grupo. Por ejemplo la edad, el género, la actividad laboral y el nivel de ingresos, por son información sociodemográfica (Vallejo et al., 2019)	Edad: Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ < 18 años ▪ 18 – 26 años ▪ 26 – 35 años ▪ 36 – 45 años ▪ >46 años 	¿Cuántos años tiene?	Ordinal
		Género: puede fluir entre lo masculino y femenino.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masculino ▪ Femenino 	¿Cuál es su género?	Nominal
		Nivel de instrucción: es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o están provisional o definitivamente incompletos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachillerato ▪ Tercer nivel ▪ Cuarto nivel 	¿Cuál es su nivel de instrucción?	Ordinal
		Estado civil: es la situación de convivencia administrativamente reconocida de las personas en el momento en que se realiza la recogida de información.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soltero/a ▪ Casado/a ▪ Unión libre ▪ Divorciado/a 	¿Cuál es su estado civil?	Nominal

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Factores laborables	Son una serie de variables que definen la elaboración de una actividad en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social, además este concepto se fundamenta en tres aspectos como; el medio ambiente, las tareas encomendadas y la organización para realizar dichas actividades. (Scozzafave et al., 2019)	Horario laboral: cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de la empresa se encargarán de desempeñar todas sus actividades asignadas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 a 8 horas ▪ 8 a 10 horas ▪ 10 a 12 horas ▪ > 12 horas 	¿Cuántas horas trabaja al día?	Ordinal
		Antigüedad laboral: es el tiempo que una persona ha permanecido laborando para una organización pública o privada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 a 6 meses ▪ 6 meses a 1 año ▪ 1 a 3 años ▪ 3 a 6 años 	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este centro médico?	Ordinal
		Jornada laboral: es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado ya sea matutino, vespertino o nocturno.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diurna ▪ Vespertina ▪ Nocturna 	¿Cuál es su jornada de trabajo?	Ordinal
		Área de trabajo: se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativo ▪ Operativo 	¿Área de trabajo en el que se desarrolla?	Nominal

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborables en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos:</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborables en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y los factores</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos - laborables en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁. Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y los factores</p>	Riesgos psicosociales	<p>Exigencias Psicológicas</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</p> <p>Apoyo social en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencias cuantitativas ▪ Exigencias cognitivas ▪ Exigencias sensoriales ▪ Exigencias emocionales ▪ Exigencias de esconder emociones ▪ Influencia ▪ Control sobre el tiempo de trabajo ▪ Posibilidades de desarrollo de trabajo ▪ Sentido de trabajo ▪ Integración de la empresa ▪ Claridad de rol ▪ Conflicto de rol ▪ Calidad de liderazgo 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa Básica</p> <p>Diseño de investigación Diseño no, transversal experimental, descriptiva - correlacional.</p> <p>Población: 75 trabajadores del Centro de Salud Socialmed</p>

<p>edad, género, nivel de instrucción, ¿estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador?</p>	<p>sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p> <p>Establecer la relación entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p>	<p>sociodemográficos: edad, género, nivel de instrucción, estado civil en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p> <p>H₂. Existe relación significativa entre los riesgos psicosociales y las condiciones laborales: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo en los trabajadores de Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de la relación con superiores Calidad de la atención con compañeros de trabajo 	<p>Muestra</p> <p>75 trabajadores del Centro de Salud Socialmed</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario. Ficha de recolección de información.</p>
					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estima ▪ Inseguridad respecto al contrato de trabajo ▪ Inseguridad respecto a las características del trabajo 	
				Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preocupación por las tareas domesticas 	
				Doble presencia		
			Factores sociodemográficos	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ < 18 años ▪ 18 – 26 años ▪ 26 – 35 años ▪ 36 – 45 años ▪ >46 años 	
				Género	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masculino ▪ Femenino 	
				Nivel de Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachillerato ▪ Tercer nivel ▪ Cuarto nivel 	
				Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soltero/a ▪ Casado/a 	

					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unión libre ▪ Divorciado/a 	
			Factores laborables	Horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 a 8 horas ▪ 8 a 10 horas ▪ 10 a 12 horas ▪ > 12 horas 	
				Antigüedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0 a 6 meses ▪ 6 meses a 1 año ▪ 1 a 3 años ▪ 3 a 6 años 	
				Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diurna ▪ Vespertina ▪ Nocturna 	
				Área de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrativo ▪ Operativo 	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Cuestionario de Riesgos Psicosociales
SUSESO/ISTAS21
- 1.2. Autor : ISTAS21
- 1.3. Fecha : 2019
- 1.4. Adaptación : Dianella Mercy Salvatierra Villarreal
- 1.5. Fecha adaptación : 2021
- 1.6. País de origen : Ecuador
- 1.7. Dimensiones : Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social a la empresa, compensaciones, doble presencia.
- 1.8. N° de ítems : 22 ítems
- 1.9. Aplicación : Personal que labora en el centro medico
- 1.10. Nivel de aplicación : Individual
- 1.11. Duración : 20 minutos

II. Objetivo:

Evaluar los riesgos psicosociales en el personal del centro médico Socialmed

III. Validez y Confiabilidad

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos

Confiabilidad:

A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach ,829.

IV. Descripción del instrumento:

El cuestionario del control interno está compuesto por 5 dimensiones: Exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social a la empresa, compensaciones, doble presencia medidos a través de

22 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

DIMENSIONES	Ítems	Total
Exigencias psicológicas	1, 2, 3, 4, 5	05
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6,7,8,9,10	05
Apoyo social	11,12,13,14,15	05
Compensaciones	16,17,18,19,20	05
Doble presencia	21,22	02

Categorías de las dimensiones del control interno

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

Cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS21

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de preguntas, lea cuidadosamente cada una de ella y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco.

Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente.

N°	Ítems	Nunca	Sólo unas pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces	Siempre
Dimensión 1. Exigencias psicológicas						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión 3. Apoyo social en la empresa						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					

14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión 4. Compensaciones						
16	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
17	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?					
18	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
19	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
20	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión 5. Doble presencia						
21	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
22	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

FICHA TÉCNICA DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre : Ficha sociodemográficos y laborales
- 1.2. Autora : Dianella Mercy Salvatierra Villarreal
- 1.3. Año : 2021
- 1.4. País de origen : Ecuador
- 1.5. Dimensiones : Factores sociodemográficos y factores laborales
- 1.6. N° de ítems : 8 ítems
- 1.7. Aplicación : Personal que labora en el centro medico
- 1.8. Nivel de aplicación : Individual
- 1.9. Duración : 10 minutos aproximadamente

II. Objetivo:

Identificar los factores sociodemográficos y laborales en el personal del Centro Médico Socialmed.

III. Validez

Validez de contenido: La validez de contenido se desarrolló a través de validación de expertos.

IV. Descripción del instrumento:

La Ficha de recolección de datos de factores sociodemográficos y laborales se constituye de 8 ítems y de 2 dimensiones factores sociodemográficos con sus indicadores de: género, nivel de instrucción, estado civil. Mientras que la dimensión de factores laborales se conforma de indicadores como: horario laboral, antigüedad laboral, jornada laboral, área de trabajo.

Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden.

Dimensiones		Ítems	Total
Factores socio demográficos	Edad	1	01
	Género	2	01
	Nivel de instrucción	3	01
	Estado civil	4	01
Factores laborales	Horario laboral	5	01
	Antigüedad laboral	6	01
	Jornada laboral	7	01
	Área de trabajo	8	01

FICHA DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES



FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INFORMACIÓN GENERAL

A continuación, apreciará una serie de enunciados en relación a aspectos sociodemográficos y laborales. Por ello le pedimos su valiosa colaboración respondiendo con la mayor sinceridad de acuerdo a los hechos que han sucedido en su vida. Así mismo es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Finalmente, los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, y en ningún caso es accesible a otras personas, por ello se garantiza la protección de sus datos como el anonimato de su persona a lo largo del presente estudio.

FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS				
1	Edad	<input type="checkbox"/> < 18 años	<input type="checkbox"/> 18 – 26 años	<input type="checkbox"/> 26 – 35 años
		<input type="checkbox"/> 36 – 45 años	<input type="checkbox"/> >46 años	
2	Género	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino	
3	Nivel de instrucción	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
4	Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero/a	<input type="checkbox"/> Casado/a	<input type="checkbox"/> Unión libre
		<input type="checkbox"/> Divorciado/a		
FACTORES LABORALES				
5	Horario laboral	<input type="checkbox"/> 6 a 8 horas	<input type="checkbox"/> 8 a 10 horas	<input type="checkbox"/> 10 a 12 horas
		<input type="checkbox"/> > 12 horas		
6	Antigüedad laboral	<input type="checkbox"/> 0 a 6 meses	<input type="checkbox"/> 6 meses a 1 año	<input type="checkbox"/> 1 a 3 años
		<input type="checkbox"/> 3 a 6 años		
7	Jornada laboral	<input type="checkbox"/> Diurna	<input type="checkbox"/> Vespertina	<input type="checkbox"/> Nocturna
8	Área de trabajo	<input type="checkbox"/> Administrativo	<input type="checkbox"/> Operativo	

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Validez de contenido



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO (1)

Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del centro médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SUSESO/ISTAS21

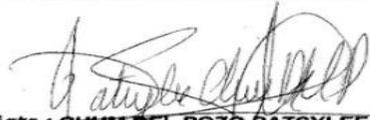
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	88				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				

	elaboración de la investigación																																		
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ecuador, Mayo del 2021.

Evaluación numérica : 83 PUNTOS
Evaluación cualitativa : Excelente



Mgr.: **CHUM DEL POZO PATSYLEE SILVANA**
DNI: 1713518882
Teléfono: +593984386713
E-mail: Patsyleecd@gmail.com



FICHA DE EXPERTO (2)

Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del centro médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				

	elaboración de la investigación																														
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ecuador, Mayo del 2021.

Evaluación numérica : 83 PUNTOS
Evaluación cualitativa : Excelente

M. Teresa Pincoy
Mgtr.: PINCAY SANTANA MARIA TERESA
DNI: 0931083828
Teléfono: +593993733230
E-mail: mariateresaps777@gmail.com



FICHA DE EXPERTO (3)

Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del centro médico Socialmed

Guayaquil-Ecuador 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario SUSES0/ISTAS21

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				

	elaboración de la investigación																												
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ecuador, Mayo del 2021.

Evaluación numérica : 83 PUNTOS
Evaluación cualitativa : Excelente

Mgtr.: PEREZ MERCHAN ALEXANDRA EMPERATRIZ
DNI: 0926322348
Teléfono: +593986930395
E-mail: alexa_sg@live.com

Firma:



Firmado digitalmente por:
ALEXANDRA
EMPERATRIZ PEREZ
MERCHAN

Confiabilidad instrumento 1

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	43,3750	64,554	,245	,831
I2	41,2500	64,214	,629	,816
I3	41,8750	54,696	,792	,797
I4	41,6250	66,554	,067	,847
I5	40,7500	68,500	,183	,829
I6	42,5000	64,286	,352	,824
I7	42,5000	64,571	,330	,825
I8	44,1250	66,982	,278	,826
I9	44,3750	64,268	,703	,816
I10	43,8750	66,982	,133	,834
I11	43,8750	65,554	,524	,820
I12	42,1250	63,839	,338	,825
I13	43,3750	65,696	,224	,830
I14	43,8750	61,839	,417	,821
I15	43,5000	61,143	,812	,807
I16	40,7500	66,786	,482	,823
I17	41,3750	62,554	,453	,819
I18	41,3750	59,411	,577	,812
I19	42,3750	61,125	,730	,809
I20	42,2500	67,071	,170	,831
I21	42,7500	66,214	,294	,826
I22	43,2500	61,643	,642	,812

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	22

La confiabilidad a través del piloto aplicado a 8 personas el cual es el 10% de la muestra de mi investigación me da como resultado un Alfa de Cronbach considerable (.829) por lo que se puede aplicar a la muestra de estudio (Vellis,1999).

24 de mayo de 2021

Ing. Feliz Heras.
Gerente de centro médico Socialmed

Medico Dianella Mercy Salvatierra Villarreal identificada con el número de cedula 0940818545 estudiante de la experiencia curricular en maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejos de la filial Piura, me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación título «Riesgos psicosociales , condiciones laborales y factores sociodemográficos en centro médico Socialmed Ecuador- Guayaquil 2021». Datos que se verá reflejado en la tesis previo obtención de título en maestría.

Bajo la asesoría de la Dra. Díaz Espinoza, Maribel por la cual es necesario aplicar este instrumento a todos los trabajadores del centro médico para el desarrollo y correlación de mi investigación.

Que en tal sentido solicito a usted Gerente darme la facilidad de datos del personal para desarrollar mi investigación y permitirme implementar el instrumento en cada uno de los trabajadores.



SOCIALMED
FELIX HERAS S.S.
GERENTE DE UNIDAD
Firma de aceptación
Ing. Félix Heras
Gerente de Unidad



SOCIALMED
DIANELLA SALVATIERRA
MÉDICO GENERAL
Reg. P. I. MSP. 0940818545
Reg. Senescyt. 1006-2019-2148115
Firma de investigador
Dianella Salvatierra
Medico General

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VERBAL

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.
Investigadora: Salvatierra Villarreal, Dianella Mercy.
Título: «Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021».

Estimado Sr.(a): A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021».

Fines del Estudio: Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de determinación la relación entre los riesgos psicosociales y los factores sociodemográficos y laborales del personal del Centro Médico Socialmed de Guayaquil.

Procedimientos: Si usted acepta participar del estudio, la investigadora podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de un cuestionario y una ficha de recolección de datos, donde se considerarán algunos datos personales, así como de las respectivas variables de estudio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Dianella Mercy Salvatierra Villarreal.

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

Participante de estudio

Nombre:



Firmado electrónicamente por:
DIANELLA MERCY
SALVATIERRA
VILLARREAL

Investigadora:

Dianella Mercy Salvatierra Villarreal

Cuestionario SUSESO-ISTAS21

Consentimiento informado
Estimado Usuario.

La presente investigación, es conducida por Dianella Salvatierra de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Master en Gestión de los servicios de salud la cual tiene como objetivo general determinar los riesgos psicosociales y su relación con factores laborales y sociodemográficos en un centro medico.
La participación de esta investigación es voluntaria, toda información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.
Las respuestas serán anónimas y serán codificadas usando numero de identificación.

¿Estas dispuesto a participar? *

- si
- no