

Riesgos psicosociales laborales en un hospital de Quito: ¿efecto de la pandemia?

Occupational psychosocial risks in a hospital in Quito. Effect of the pandemic?

Jimmy Alex Cartagena Hernández ¹, Yolis Yajaira Campos Villalta ².

¹ Ingeniero en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK del Ecuador, Quito, Ecuador, <https://orcid.org/0000-0003-1415-2403> cartagenajimmy5@gmail.com

² Doctora en Ciencias Médicas, Universidad Internacional SEK del Ecuador, Quito, Ecuador, <https://orcid.org/0000-0002-9874-9049> yolis.campos@uisek.edu.ec

Resumen

El inicio de la pandemia COVID-19 puso a prueba al sistema de salud de varios países incluido Ecuador, ocasionando saturación de los hospitales y aumento de la carga laboral y psicológica. Objetivo: identificar niveles de riesgos psicosociales laborales asociados con los turnos de trabajo del personal de un hospital ecuatoriano, mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ-Istas 21, para el establecimiento de las medidas preventivas y correctivas pertinentes. Método: estudio no experimental, transversal e inferencial realizado durante octubre 2021 a enero 2022 al universo de colaboradores de un hospital en Quito (N=322). Se aplicó cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21, enviado electrónicamente por formularios de Google con un consentimiento informado. Siendo los factores sociolaborales, turnos de trabajo del personal y riesgos psicosociales laborales las variables de estudio. Se usó Microsoft Excel para análisis de datos y chi cuadrado para asociar variables de estudio. Resultados: dimensiones más desfavorables para la salud: ritmo de trabajo (96,3%), conflicto de rol (60,2%), inseguridad sobre condiciones del trabajo (58,7%), inseguridad sobre el empleo (50,6), exigencias emocionales (49,7%) y exigencias cuantitativas (44,4%). Hubo asociación significativa entre turnos de trabajo y 4 dimensiones psicosociales. Conclusiones: se confirmó desgaste psicosocial laboral expuesto durante la pandemia COVID 19 en la población de estudio, destacando la necesidad de implementar modelos de intervención bidireccional entre la organización y los trabajadores. Es necesario evaluar y adecuar carga laboral, responsabilidades asignadas, extensión de horarios y tiempos de descanso del personal, considerando reducir la carga física y mental.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales, Personal Sanitario, COVID-19, Rotación del personal.

Abstract

The start of the COVID-19 pandemic put the health system of several countries, including Ecuador, to the test, causing saturation of hospitals and an increase in the work and psychological burden. Objective: to identify levels of occupational psychosocial risks associated with the work shifts of the staff of an Ecuadorian hospital, through the application of the CoPsoQ-Istas 21 questionnaire, for the establishment of the appropriate preventive and corrective measures. Method: Non-experimental, cross-sectional and inferential study carried out from October 2021 to January 2022 to the universe of collaborators of a hospital in Quito (N=322). A CoPsoQ-istas21 psychosocial risk assessment questionnaire was applied, sent electronically through Google forms with informed consent. Being the socio-labour factors,

staff work shifts and occupational psychosocial risks the study variables. Using Microsoft Excel for data analysis and chi square to associate study variables. Results: There were 322 responses. Dimensions most unfavorable for health: work pace (96.3%), role conflict (60.2%), insecurity regarding work conditions (58.7%), job insecurity (50.6), demands emotional (49.7%) and quantitative demands (44.4%). There was a significant association between work shifts and 4 psychosocial dimensions. Conclusions: Occupational psychosocial exhaustion exposed during the COVID-19 pandemic was confirmed in the study population, highlighting the need to implement two-way intervention models between the organization and the workers. It is necessary to evaluate and adapt the workload, assigned responsibilities, extension of hours, and rest times of the personnel, considering reducing the physical and mental load.

Keywords: Psychosocial Risks, Health Personnel, COVID-19, Staff turnover

Introducción

En una declaración, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expuso que las condiciones seguras y saludables son de gran importancia para generar trabajos decentes (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Bajo esta denominación se establece que el trabajo decente es un derecho de los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, que busca perseguir el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades (Somavía, 2014).

Se puede decir que, el desarrollo de una actividad laboral puede ocasionar un desgaste físico y mental relacionado con el riesgo laboral, definido como situaciones o conductas perjudiciales para los trabajadores (Louzán, 2014). Por tal razón, es importante diferenciar los términos, factor psicosocial, factor psicosocial de riesgo y riesgo psicosocial laboral, que a menudo tienden a confundirse (OIT, 2016). El primero manifiesta el clima laboral, la estructura organizacional, estilo de liderazgo y el diseño del puesto de trabajo. El segundo, se entiende como las condiciones organizacionales con diferentes niveles de probabilidad de afectar negativamente la salud y bienestar del trabajador. Mientras que el tercero, se refiere a aquellas situaciones laborales con alta probabilidad de dañar la salud física, social y mental, con consecuencias principalmente graves (Moreno Jiménez, 2011).

En relación a lo anteriormente expuesto, la infección generada por el Coronavirus aumentó considerablemente la carga laboral de los trabajadores de la salud, especialmente del personal de enfermería, incrementando los riesgos psicosociales (Pappa et al., 2020). En Europa, una encuesta aplicada a empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores en 31 países, reveló que el estrés relacionado con el trabajo es una preocupación importante para el 80% de las empresas europeas (Tomas Bertelsen, 2012).

Estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estiman que 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Mientras que Lerma (2019) menciona que el 86,3% muere por enfermedades laborales. Por su parte, el Seguro General de Riesgos del Trabajo de Ecuador reportó para el año 2020, aproximadamente, 5.028 avisos de accidentes de trabajo y 262 avisos de enfermedades profesionales, solo en la provincia de Pichincha.

En el Ecuador, el marco legal ecuatoriano de prevención en seguridad y salud en el trabajo, se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución de la República, en el Art. 18 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Art. 11, numeral 2 del

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

En tal sentido, para dar cumplimiento legal a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, la presente investigación pretende identificar estos niveles de riesgos asociados con los turnos de trabajo del personal de un hospital ecuatoriano, aplicando el cuestionario CoPsoQ-Istas 21, para el establecimiento de las medidas preventivas y correctivas pertinentes.

Metodología

Estudio no experimental, transversal e inferencial realizado durante el mes de octubre 2021 a febrero 2022 al universo de trabajadores administrativos y operativos de un centro de salud privado del Ecuador (N=322), comprendido por 221 mujeres y 101 hombres. Se excluyeron a las mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas mayores de 65 años y otras estipuladas por el Comité de Operaciones y Emergencias (COE) del Ecuador como personal vulnerable.

Corresponden a las variables de estudio: los factores sociolaborales, los turnos de trabajo del personal y los riesgos psicosociales laborales.

Dentro de los factores sociolaborales se encuentran la edad: < 31 años, 31-45 años, y >45 años, el sexo: hombre, mujer, la relación laboral: convenio beca, honorarios o facturación, nómina o dependencia. Además, están los turnos de trabajo: jornada partida "mañana y tarde", turno fijo de mañana, turno fijo noche, turno fijo de tarde, turnos rotativos (incluyendo la noche) y turnos rotativos (excepto la noche).

Para identificar los niveles de riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21 versión media, el cual consta de 20 preguntas, agrupadas en 6 dimensiones: exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo familia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, compensación del trabajo y capital social. Esta metodología considera tres tipos de resultados: 1.- La puntuación que expresa la mediana para cada dimensión (0-100), divididas en positivas (más cercano a 100 mejor) y negativas (más cercana a 0 mejor), para situaciones más favorables para la salud. 2.- La prevalencia de exposición: rojo (nivel de exposición más desfavorable para la salud), amarillo (nivel intermedio de exposición para la salud), verde (nivel más favorable para la salud). 3.- La distribución de frecuencias presentadas en gráficos y tablas por dimensiones psicosociales (Salvador & Llorens, 2003).

El cuestionario CoPsoQ-Istas21 fue enviado de manera electrónica por correo, indicando su total anonimato, carácter voluntario, confidencialidad y sin repercusiones laborales posteriores. Antes de la aplicación se realizó la socialización a través de medios electrónicos y presencialmente en las áreas de trabajo para solventar cualquier duda, donde se especificó el objetivo del estudio. Se aplicó un consentimiento informado a todos los participantes.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa Excel, determinando las frecuencias absolutas y relativas de los factores sociolaborales. Para establecer la asociación entre las variables, se aplicó el chi cuadrado, considerando un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$). Solo se colocaron aquellas tablas donde se obtuvo significancia estadística con el cruce de las variables de estudio ($p < 0.05$).

Resultados y discusión

Se obtuvieron respuestas del 100% de la población de estudio, tanto del área administrativa como del área operativa, donde predomina el grupo de 31 a 45 años, mujeres (69%), con 5-10 años dentro de la institución (24%). El 81,4 % de los encuestados cuentan con una relación laboral bajo dependencia. Con respecto a los turnos de trabajo, el 50% realiza turnos rotativos (incluyendo la noche) (Tabla 1). Estos resultados coinciden parcialmente con un estudio realizado en Colombia donde el 84,5% de la población de estudio eran mujeres con una edad promedio que no superaba los 31 años, una antigüedad laboral de 1-6 meses y un contrato laboral temporal (Jiménez et al., 2017).

Tabla 1.
Factores Sociolaborales de la población de estudio. 2022.

Factores Sociolaborales	Grupo (100 %)	N (322)	
Edad	< 31 años 26%	83	
	31 a 45 años 49%	159	
	> 45 años	80	25
Sexo	Hombre 31%	101	
	Mujer 69%	221	
Antigüedad Laboral	< 30 días	7	2
	>1mes hasta 6 meses 6%	20	
	> 6 meses hasta 2 años 22%	72	
	> 2 años hasta 5 años	78	24%
	> 5 años hasta 10 años	69	21%
	>10 años	76	24
Relación Laboral	Relación de Dependencia 81%	262	
	Servicios Profesionales 11%	37	
	Convenio de Beca 7%	23	
Turnos de Trabajo	Jornada partida 27%	86	
	(mañana y tarde) Turno fijo de mañana 13%	41	
	Turno fijo de noche	3	1

Turno fijo de tarde	2	1
Turnos rotativos (incluyendo noche)	163	50
Turnos rotativos (excepto la noche)	27	8

Fuente: Elaborado por autores, 2022.

Leyenda: N de la población de estudio; %: Porcentaje de la población de estudio.

En la tabla 2 se observa para la dimensión exigencias psicológicas un predominio de la situación más desfavorable para la salud en todos los ítems, principalmente en ritmo de trabajo (96,3%). Se encontraron similares resultados en un estudio realizado en España a 150 profesionales de radiología durante la pandemia de COVID-19, donde 49,3% reportaron síndrome de desgaste profesional, constituyendo una situación desfavorable para la salud (Oprisan et al. 2021).

Igualmente coincidió con un estudio realizado a 134 auxiliares de enfermería en un hospital colombiano, quienes presentaron elevada afectación en los ítems, ritmo de trabajo (97,6%), exigencias emocionales (50,6%), exigencias de esconder emociones (65,2%) y exigencias cuantitativas (46,9%). Un estudio realizado en el personal de salud de un hospital de Guayaquil durante la emergencia sanitaria, demostró elevada situación desfavorable para la salud con respecto a la carga de trabajo (95%) y las exigencias en el trabajo (99%) (Cifuentes-Casquete & Escobar-Segovia, 2021), apoyando los resultados de la presente investigación.

No obstante, difiere con una investigación realizada en el personal de salud de un hospital español antes de la pandemia, en el cual, aplicando el cuestionario FP-SICO 3.1, se demostró una situación favorable para la salud en el tiempo de trabajo (65,8%), autonomía del trabajo (75,5%), carga de trabajo (46,9%) y demandas psicológicas (54,1%) (Merino et al. 2018).

Sin embargo, la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, reportó en los participantes una preponderancia de la situación más favorable para la salud en la mayoría de los ítems, principalmente en sentimiento de grupo (57,8%). Solo conflicto de rol (60,2%) y previsibilidad (37,6%) reportaron situaciones desfavorables para la salud (La et al. 2017).

Para la dimensión compensaciones, prevaleció en la población de estudio la situación más desfavorable, ya que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo (66,1%) e inseguridad sobre el empleo (46,7%) reportaron una situación desfavorable para la salud. Exceptuando el ítem reconocimiento donde predominó la situación más favorable para la salud (81,4%).

El control sobre el trabajo, capital social y conflicto trabajo-familia fueron las únicas dimensiones donde los participantes reportaron una situación favorable para la salud en todos sus ítems, obteniéndose valores superiores al 35% en cada una (Tabla 2). Esto coincide con un estudio realizado en una empresa de capacitación, que reportó un predominio de la situación más favorable para la salud en las dimensiones doble presencia, sentido del trabajo (85,7%) y posibilidad de desarrollo (71,4%) (César & Falcón, 2017).

Tabla 2.
Niveles de Riesgos Psicosociales en la Población de estudio 2022

Grupo	Dimensión	Más desfavorable		Situación Intermedia		Más favorable	
		N (322)	% (100)	N (322)	% (100)	N (322)	% (100)
Exigencias Psicológicas	Ritmo de trabajo	310	96,30	7	2,20	5	1,60
	Exigencias emocionales	160	49,70	88	27,30	74	23
	Exigencias cuantitativas	143	44,40	82	25,50	97	30,10
	Exigencias de esconder emociones	125	38,80	91	28,30	106	32,90
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Conflicto de rol	194	60,20	54	16,80	74	23
	Apoyo social de compañeros	126	39,10	52	16,10	144	44,70
	Previsibilidad	121	37,60	114	35,40	87	27
	Claridad de rol	95	29,50	109	33,90	118	36,60
Compensaciones	Calidad de liderazgo	90	28	90	28	142	44,10
	Apoyo social de superiores	85	26,40	83	25,80	154	47,80
	Sentimiento de grupo	67	20,80	69	21,40	186	57,80
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	189	58,70	72	22,40	61	18,90
Control sobre el Trabajo	Inseguridad sobre el empleo	163	50,60	75	23,30	84	26,10
	Reconocimiento	24	7,50	36	11,20	262	81,40
	Influencia	89	27,60	102	31,70	131	40,70
	Posibilidades de desarrollo	11	3,40	37	11,50	274	85,10
Capital Social	Sentido del trabajo	7	2,20	33	10,20	282	87,60
	Justicia	65	20,20	36	11,20	221	68,60
Conflicto Trabajo-Familia	Confianza vertical	22	6,80	29	9	271	84,20
	Doble presencia	111	34,50	95	29,50	116	36

Fuente: CoPsoQ Ista 21, adaptado por los autores, 2022.

Leyenda: F.A: Frecuencia Absoluta; F.R: Frecuencia Relativa.

La tabla 3 presenta el cruce de las dimensiones de riesgos psicosociales con el factor sociolaboral relación laboral, observándose asociación estadística entre la relación laboral con los ítems exigencias emocionales (p:0.004) y exigencias de esconder emociones (p:0.025), correspondientes a la dimensión exigencias psicológicas.

Asimismo, con apoyo social de compañeros (p:0.006) y previsibilidad (p:0.006) pertenecientes a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo; reconocimiento (p:0.012) de la dimensión compensaciones; justicia (p:0.006) de la dimensión capital social, y finalmente doble presencia, correspondiente a la dimensión conflicto trabajo-familia (p:0.000).

Lo anterior concuerda con un estudio realizado en un hospital público de Colombia, donde se evidenció que el 90% de los participantes generalizó como un factor estresante los diferentes tipos de contratación laboral debido a la falta de estabilidad, y el 67,5% debido a los turnos de trabajo de este establecimiento de salud (Cristian et al., 2017).

De igual forma se observó significancia estadística entre los niveles de riesgos psicosociales y el factor psicosocial relación laboral, observándose en la dimensión exigencias psicológicas un predominio de la situación más desfavorable para la salud en todas las categorías de relación laboral, excepto en aquellos que prestan servicios profesionales, donde prevaleció la situación más favorable para la salud (35,1%).

En tanto, en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, se observó predominio de la situación favorable para la salud, excepto en aquellos bajo relación de dependencia (43,13%), quienes reportaron una situación desfavorable para la salud.

Mientras que, en la dimensión previsibilidad, predominó una situación intermedia para la salud, excepto en las personas bajo relación de dependencia (42%), donde la situación desfavorable preponderó.

Para la dimensión compensaciones, predominó la situación favorable para la salud en el ítem reconocimiento (77,9%). De la misma manera ocurrió en la dimensión capital social, en el ítem justicia (64,1%) y también se observó en el ítem doble presencia (78,3%) de la dimensión conflicto trabajo-familia, excepto en las personas con convenio beca.

Tabla 3.
Asociación entre las dimensiones de riesgos psicosociales y el factor sociolaboral relación laboral 2022

Grupo	Dimensión	Relación Laboral						X ² p valor	
		Relación de Dependencia		Servicios Profesionales		Convenio Beca			
		N (262)	% (100)	N (37)	% (100)	N (23)	% (100)		
Exigencias Psico-lógicas	Ritmo de Trabajo	Más desfavorable	252	96,18	35	94,59	23	100	0,213
		Situación intermedia	7	2,67	0	0	0	0	
		Más favorable	3	1,15	2	5,41	0	0	
	Exigencias Emocionales	Más desfavorable	122	46,56	18	48,65	20	86,96	0,004
		Situación intermedia	78	29,77	8	21,62	2	8,70	
		Más favorable	62	23,66	11	29,73	1	4,35	
	Exigencias Cuantitativas	Más desfavorable	112	42,75	15	40,54	16	69,57	0,115
		Situación intermedia	71	27,10	8	21,62	3	13,04	
		Más favorable	79	30,15	14	37,84	4	17,39	
	Exigencias de Esconder Emociones	Más desfavorable	98	37,40	12	32,43	15	65,22	0,025
Situación intermedia		72	27,48	12	32,43	7	30,43		
Más favorable		92	35,11	13	35,14	1	4,35		
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Conflicto del Rol	Más desfavorable	155	59,16	20	54,05	19	82,61	0,233
		Situación intermedia	45	17,18	7	18,92	2	8,70	
		Más favorable	62	23,66	10	27,03	2	8,70	
	Apoyo Social de Compañeros	Más desfavorable	113	43,13	10	27,03	3	13,04	0,006
		Situación intermedia	44	16,79	5	13,51	3	13,04	
Previsibilidad	Situación intermedia	Más favorable	105	40,08	22	59,46	17	73,91	0,006
		Más desfavorable	110	41,98	5	13,51	6	26,09	
	Claridad de Rol	Más desfavorable	83	31,68	19	51,35	12	52,17	0,250
		Más favorable	69	26,34	13	35,14	5	21,74	
Claridad de Rol	Más desfavorable	81	30,92	7	18,92	7	30,43	0,250	
	Situación intermedia	88	33,59	11	29,73	10	43,48		

		Más favorable	93	35,50	19	51,35	6	26,09	
		Más desfavorable	79	30,15	6	16,22	5	21,74	
	Calidad de Liderazgo	Situación intermedia	72	27,48	9	24,32	9	39,13	0,191
		Más favorable	111	42,37	22	59,46	9	39,13	
		Más desfavorable	75	28,63	6	16,22	4	17,39	
	Apoyo Social de Superiores	Situación intermedia	69	26,34	7	18,92	7	30,43	0,177
		Más favorable	118	45,04	24	64,86	12	52,17	
		Más desfavorable	59	22,52	4	10,81	4	17,39	
	Sentimiento de Grupo	Situación intermedia	53	20,23	10	27,03	6	26,09	0,498
		Más favorable	150	57,25	23	62,16	13	56,52	
		Más desfavorable	154	58,78	23	62,16	12	52,17	
	Inseguridad sobre las Condiciones del Trabajo	Situación intermedia	57	21,76	6	16,22	9	39,13	0,262
		Más favorable	51	19,47	8	21,62	2	8,70	
		Más desfavorable	129	49,24	21	56,76	13	56,52	
Compensaciones	Inseguridad sobre el Empleo	Situación intermedia	64	24,43	9	24,32	2	8,70	0,380
		Más favorable	69	26,34	7	18,92	8	34,78	
		Más desfavorable	24	9,16	0	0	0	0	
	Reconocimiento	Situación intermedia	34	12,98	0	0	2	8,70	0,012
		Más favorable	204	77,86	37	100	21	91,30	
		Más desfavorable	81	30,92	7	18,92	1	4,35	
	Influencia	Situación intermedia	80	30,53	14	37,84	8	34,78	0,043
		Más favorable	101	38,55	16	43,24	14	60,87	
		Más desfavorable	10	3,82	1	2,70	0	0	
Control sobre el Trabajo	Posibilidades de Desarrollo	Situación intermedia	34	12,98	1	2,70	2	8,70	0,318
		Más favorable	218	83,21	35	94,59	21	91,30	
		Más desfavorable	5	1,91	1	2,70	1	4,35	
	Sentido del Trabajo	Situación intermedia	23	8,78	5	13,51	5	21,74	0,270
		Más favorable	234	89,31	31	83,78	17	73,91	
	Justicia	Más desfavorable	60	22,90	3	8,11	2	8,70	0,006

Capital Social	Confianza Vertical	Situación intermedia	34	12,98	0	0	2	8,70	0,116
		Más favorable	168	64,12	34	91,89	19	82,61	
		Más desfavorable	22	8,40	0	0	0	0	
		Situación intermedia	26	9,92	2	5,41	1	4,35	
Conflicto Trabajo – Familia	Doble Presencia	Más favorable	214	81,68	35	94,59	22	95,65	0,000
		Más desfavorable	82	31,30	11	29,73	18	78,26	
		Situación intermedia	79	30,15	12	32,43	4	17,39	
		Más favorable	101	38,55	14	37,84	1	4,35	

Fuente: Elaborado por autores, 2022.

Leyenda: N de la población de estudio; %: Porcentaje de la población de estudio.

Tabla 4.
Asociación entre las dimensiones de riesgos psicosociales y el factor sociolaboral turnos de trabajo 2022

Grupo	Dimensión	Turnos de Trabajo												X ² p valor		
		Jornada partida (mañana y tarde)		Turno fijo de mañana		Turno fijo de tarde		Turno fijo de noche		Turnos rotatorios excepto el de noche		Turnos rotatorios con el de noche				
		N (86)	% (100)	N (41)	% (100)	N (2)	% (100)	N (3)	% (100)	N (27)	% (100)	N (163)	% (100)			
Exigencias Psicológicas	Ritmo de Trabajo	Más desfavorable	81	94,19	38	92,68	2	100	3	100	26	96,30	160	98,16	0,650	
		Situación intermedia	4	4,65	2	4,88	0	0	0	0	0	0	1	0,61		
		Más favorable	1	1,16	1	2,44	0	0	0	0	1	3,70	2	1,23		
	Exigencias Emocionales	Más desfavorable	34	39,53	19	46,34	0	2	66,67	15	55,56	90	55,21	0,106		
		Situación intermedia	29	33,72	10	24,39	2	100	0	0%	4	14,81	43			26,38
		Más favorable	23	26,74	12	29,27	0	0	1	33,33	8	29,63	30			18,40
	Exigencias Cuantitativas	Más desfavorable	36	41,86	17	41,46	0	0	2	66,67	10	37,04	78	47,85		0,559
		Situación intermedia	20	23,26	13	31,71	1	50	0	0	5	18,52	43	26,38		

		Más favorable	30	34,88	11	26,83	1	50	1	33,33	12	44,44	42	25,77	
	Exigencias de Emociones	Más desfavorable	23	26,74	14	34,15	1	50	3	100	15	55,56	69	42,33	
		Situación intermedia	19	22,09	11	26,83	0	0	0	0	6	22,22	55	33,74	0,001
		Más favorable	44	51,16	16	39,02	1	50	0	0	6	22,22	39	23,93	
		Más desfavorable	45	52,33	19	46,34	2	100	1	33,33	19	70,37	108	66,26	
	Conflicto del Rol	Situación intermedia	16	18,60	9	21,95	0	0	0	0	5	18,52	24	14,72	0,128
		Más favorable	25	29,07	13	31,71	0	0	2	66,67	3	11,11	31	19,02	
		Más desfavorable	26	30,23	19	46,34	2	100	0	0	10	37,04	69	42,33	
	Apoyo Social de Compañeros	Situación intermedia	11	12,79	7	17,07	0	0	1	33,33	5	18,52	28	17,18	0,231
		Más favorable	49	56,98	15	36,59	0	0	2	66,67	12	44,44	66	40,49	
		Más desfavorable	27	31,40	18	43,90	1	50	0	0	12	44,44	63	38,65	
	Apoyo social y Calidad de Liderazgo	Situación intermedia	32	37,21	14	34,15	1	50	1	33,33	11	40,74	55	33,74	0,603
		Más favorable	27	31,40	9	21,95	0	0%	2	66,67	4	14,81	45	27,61	
		Más desfavorable	21	24,42	18	43,90	0	0	1	33,33	9	33,33	46	28,22	
	Claridad de Rol	Situación intermedia	31	36,05	6	14,63	1	50	0	0	9	33,33	62	38,04	0,234
		Más favorable	34	39,53	17	41,46	1	50	2	66,67	9	33,33	55	33,74	
		Más desfavorable	17	19,77	13	31,71	1	50	1	33,33	8	29,63	50	30,67	
	Calidad de Liderazgo	Situación intermedia	17	19,77	13	31,71	0	0	0	0	13	48,15	47	28,83	0,027
		Más favorable	52	60,47	15	36,59	1	50	2	66,67	6	22,22	66	40,49	
		Más desfavorable	15	17,44	13	31,71	0	0	1	33,33	8	29,63	48	29,45	
	Apoyo Social de Superiores	Situación intermedia	20	23,26	12	29,27	1	50	0	0	8	29,63	42	25,77	0,444

Compensaciones	Sentimiento de Grupo	Más favorable	51	59,30	16	39,02	1	50	2	66,67	11	40,74	73	44,79	
		Más desfavorable	16	18,60	11	26,83	0	0	1	33,33	4	14,81	35	21,47	
		Situación intermedia	12	13,95	9	21,95	1	50	0	0	9	33,33	38	23,31	0,452
	Inseguridad sobre las Condiciones del Trabajo	Más favorable	58	67,44	21	51,22	1	50	2	66,67	14	51,85	90	55,21	
		Más desfavorable	45	52,33	24	58,54	1	50	1	33,33	19	70,37	99	60,74	
		Situación intermedia	20	23,26	10	24,39	0	0	1	33,33	2	7,41	39	23,93	0,500
	Inseguridad sobre el Empleo	Más favorable	21	24,42	7	17,07	1	50	1	33,33	6	22,22	25	15,34	
		Más desfavorable	42	48,84	18	43,90	1	50	1	33,33	14	51,85	87	53,37	
		Situación intermedia	20	23,26	14	34,15	0	0	1	33,33	8	29,63	32	19,63	0,777
	Reconocimiento	Más favorable	24	27,91	9	21,95	1	50	1	33,33	5	18,52	44	26,99	
		Más desfavorable	0	0	3	7,32	1	50	0	0	5	18,52	15	9,20	
		Situación intermedia	10	11,63	4	9,76	0	0	0	0	3	11,11	19	11,66	0,045
	Influencia	Más favorable	76	88,37	34	82,93	1	50	3	100	19	70,37	129	79,14	
		Más desfavorable	25	29,07	14	34,15	0	0	0	0	3	11,11	47	28,83	
Situación intermedia		27	31,40	6	14,63	1	50	1	33,33	9	33,33	58	35,58	0,182	
Control sobre el trabajo	Más favorable	34	39,53	21	51,22	1	50	2	66,67	15	55,56	58	35,58		
	Más desfavorable	4	4,66	3	7,32	0	0	0	0	2	7,41	2	1,23		
	Situación intermedia	16	18,60	4	9,76	1	50	0	0	2	7,41	14	8,59	0,102	
	Más favorable	66	76,74	34	82,93	1	50	3	100	23	85,19	147	90,18		
Sentido del Trabajo	Más desfavorable	2	2,33	2	4,88	0	0	0	0	1	3,70	2	1,23		
	Situación intermedia	7	8,14	5	12,20	0	0	0	0	2	7,41	19	11,66	0,935	

Capital Social	Justicia	Más favorable	77	89,53	34	82,93	2	100	3	100	24	88,89	142	87,12	
		Más desfavorable	6	6,98	10	24,39	1	50	0	0	8	29,63	40	24,54	
		Situación intermedia	7	8,14	2	4,88	0	0	0	0	4	14,81	23	14,11	0,015
	Confianza Vertical	Más favorable	73	84,88	29	70,73	1	50	3	100	15	55,56	100	61,35	
		Más desfavorable	2	2,33	2	4,88	0	0	0	0	6	22,22	12	7,36	
		Situación intermedia	4	4,65	3	7,32	1	50	0	0	3	11,11	18	11,04	0,017
Conflicto Trabajo – Familia	Doble presencia	Más favorable	80	93,02	36	87,80	1	50	3	100	18	66,67	133	81,60	
		Más desfavorable	24	27,91	14	34,15	0	0	2	66,67	10	37,04	61	37,42	
	Doble presencia	Situación intermedia	29	33,72	9	21,95	1	50	0	0	9	33,33	47	28,83	0,700
		Más favorable	33	38,37	18	43,90	1	50	1	33,33	8	29,63	55	33,74	

Fuente: Elaborado por autores, 2022.

Leyenda: N de la población de estudio; %: Porcentaje de la población de estudio.

En la tabla 4 se exhibe el cruce de las dimensiones de riesgos psicosociales con el factor sociolaboral turnos de trabajo, observándose asociación estadística con exigencias emocionales (p:0.001) de la dimensión exigencias psicológicas; calidad de liderazgo (p:0.027) perteneciente a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo; reconocimiento (p:0.045) de la dimensión compensaciones, justicia (p:0.015) y confianza vertical (p:0.017) de la dimensión capital social.

Con respecto a los niveles de riesgos psicosociales, se observó un predominio de la situación más desfavorable para la salud, principalmente en el ítem exigencias de esconder emociones (dimensión exigencias psicológicas) de los participantes que realizan turnos fijos de noche (100%). No obstante, el resto de las dimensiones reportó un predominio de la situación más favorable para la salud en todos los ítems, encontrándose asociación estadística con los turnos de trabajo, oscilando entre 66,67% y 100% en aquellos participantes que realizan turnos fijos de noche.

Hubo asociación estadística entre los turnos de trabajo y cuatro de las cinco dimensiones de los riesgos psicosociales. Solo exigencias de esconder emociones (dimensión exigencias psicosociales) reportó la situación más desfavorable para la salud en aquellos que realizan turnos fijos de noche, concordando con un estudio realizado en Colombia donde dicha dimensión también reportó una situación más desfavorable para la salud en el personal de salud (Jiménez et al., 2017).

En el resto de los factores sociolaborales mencionados (sexo, edad, antigüedad laboral y tipo de contrato) no se encontró asociación significativa con las dimensiones de riesgos psicosociales, por lo cual, no se colocaron.

Aun cuando se contó con la colaboración del 100% de la población de estudio, hubo dificultad para recolectar la información de aquellos que se encontraban en aislamiento por contagio de COVID-19.

Conclusiones

Hubo un predominio de la situación más favorable para la salud en la mayoría de las dimensiones de riesgos psicosociales, aun cuando dentro de la organización se implementaron cambios de turnos de trabajo no programados pero necesarios para poder mantener la continuidad en la prestación del servicio en muchos departamentos, dado el importante número de contagios por COVID-19 reportados en el personal de salud.

El desarrollo de actividades operativas y administrativas en los centros de salud es catalogado de alto riesgo psicosocial, el mismo que puede afectar notablemente la salud física y mental de la población trabajadora, independientemente de las funciones o cargos que desempeñen. Es conocido que los altos niveles de riesgos psicosociales pueden desencadenar costos adicionales dentro de las organizaciones, debiendo cubrir ausentismos, accidentes laborales, pérdidas de producción y mala calidad en la atención o servicio prestado.

Recomendaciones

Se ratifica la importancia de establecer estrategias de prevención y control de riesgos psicosociales que permitan identificar, medir y generar planes de acción oportunos para garantizar la salud, condiciones de trabajo seguras y el bienestar mental y emocional en los profesionales que laboran en los establecimientos de salud, siendo importante implementar modelos de intervención bidireccional entre la organización y los trabajadores (García, 2016). En tal sentido, sería pertinente, evaluar y adecuar la cantidad de trabajo, las

responsabilidades asignadas, la extensión de horarios y tiempos de descanso que tiene cada profesional, y dividirlos equitativamente, considerando reducir la carga física y mental.

De igual forma, sería importante considerar la creación de espacios de reconocimiento y atención de las exigencias de la vida laboral y personal de los profesionales. Así como plantear círculos de escucha y autocuidado para el control de las exigencias físicas y mentales, proporcionando apoyo psicológico.

Asimismo, se deben implementar estrategias para mantener o mejorar los ritmos naturales del cuerpo como: importancia del ejercicio, nutrición equilibrada, pausas activas, descanso y sueño adecuado. No menos importante es fomentar la participación y comunicación asertiva y abierta de todos los colaboradores en reuniones de grupo y momentos de incertidumbre.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses

Referencias

- César, P., y Falcón, G. (2017). Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. *Revista Scielo, 1970*, 166–170. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300166#:~:text=Se concluyó que la aplicación,los factores de riesgo psicosocial.](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300166#:~:text=Se+concluyó+que+la+aplicación,los+factores+de+riesgo+psicosocial.)
- Cifuentes-Casquete, K., y Escobar-Segovia, K. F. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación, 9*(1), 43–50. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i1.411>
- Jimenez, C. A., Orozco, M. M., y Caliz, N. E. (2017). Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia. *Revista U.D.C.A Actualidad y Divulgación Científica, 20*(1), 23–32. <https://doi.org/10.31910/rudca.v20.n1.2017.406>
- García. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 32*(3), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Jerma, V. (2019). Ciencia y salud – los nuevos paradigmas en salud que planean la OMS y la OIT. *Repositorio Institucional USC*. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/3740>
- Louzán, R. (2014). Exposición a los factores psicosociales adversos en una muestra de trabajadores de la construcción de la provincia de Lugo. *Seguridad y Salud En El TrabajoTrabajo, 77*(December), 28–35. https://issuu.com/lamina/docs/sst_77_br
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., y Fikri-Benbrahim, N. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. *Cadernos de Saude Publica, 34*(11), 1–18. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo, 57*, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8*, 13–14.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. Gestión de lo. *Gestión de Los Riesgos Psicosociales Relacionados Con El Trabajo Durante La Pandemia de COVID-19*, 36. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., y Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88(May), 901–907. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Salvador, L., y Llorens, C. (2003). NTP 703 Helioterapia-EcuRed. *Istas, Copsoq*. <https://www.ecured.cu/Helioterapia>
- Somavía, J. (2014). El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. Primera Edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Tomas Bertelsen, F. (2012). Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention A joint report from the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work. In *Eu-Osha*. <https://doi.org/10.2806/70971>