



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

TEMA:

“SOBRECARGA LABORAL AL PERSONAL DE SALUD QUE TRABAJA EN EL
ÁREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BÁSICO BAÑOS, DURANTE LA
PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020”

AUTOR:

JUVER PAUL CORDERO CARRASCO

TUTOR:

ABG. MIGUEL LUDGARDO URQUIZO RODRÍGUEZ

DICIEMBRE 2022

GUARANDA – ECUADOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

1 Factura: 010-014-000042984 20232101003P01338

2

3

4

5 **ESCRITURA PÚBLICA DE DECLARACIÓN JURAMENTADA**

6 **QUE OTORGA: CORDERO CARRASCO JUVER PAUL**

7 **A FAVOR DE: SI MISMO**

8 **CUANTIA: INDETERMINADA**

9

10

11 DI DOS COPIAS

12 B/SH

13 En la ciudad de Nueva Loja, cantón Lago Agrio, provincia de

14 Sucumbíos, República del Ecuador, hoy día martes, dieciocho de abril

15 del año dos mil veintitrés, **ante mí, Doctor MARCELO RODRÍGUEZ**

16 **BOZA, NOTARIO TERCERO DEL CANTON LAGO AGRIO,**

17 comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la

18 celebración de la presente escritura pública el señor **CORDERO**

19 **CARRASCO JUVER PAUL**, de nacionalidad ecuatoriana, de

20 veintitrés años edad, de estado civil soltero, de ocupación

21 estudiante, domiciliado en calles Pichincha y García Moreno, del

22 cantón Cáscales, provincia de Sucumbíos; y de paso por la ciudad de

23 Nueva Loja, cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, con número de

24 celular cero nueve nueve nueve tres uno nueve dos siete uno

25 (0999319271), correo electrónico juvercarrasco.200@gmail.com por

26 sus propios derechos, hábil y capaz para contratar y obligarse a quien

27 de conocer doy fe, en virtud de haberme presentado su documento de

28 identificación, cuya copia certificada adjunto al presente documento.



1 Advertida de los efectos y resultados de esta escritura, así como
2 examinado de que comparece sin coacción, amenazas, temor
3 reverencial, ni promesa o seducción, me pide que eleve a escritura
4 pública su declaración juramentada, que es del tenor siguiente: "**SEÑOR**
5 **NOTARIO:** En el registro de escrituras públicas a su cargo, sírvase
6 insertar una de DECLARACIÓN JURAMENTADA al siguiente tenor:
7 **PRIMERA: COMPARECIENTE:** Comparece a la celebración del
8 presente instrumento el señor **CORDERO CARRASCO JUVER PAUL,**
9 de nacionalidad ecuatoriana, de veintitrés años edad, de estado
10 civil soltero, de ocupación estudiante, domiciliado en calles Pichincha
11 y García Moreno, del cantón Cáscales, provincia de Sucumbíos, con
12 número de celular cero nueve nueve nueve tres uno nueve dos siete
13 uno (0999319271), correo electrónico juvercarrasco.200@gmail.com,
14 por sus propios derechos, hábil y capaz en derecho para obligarse y
15 contratar. **SEGUNDA: OBJETO DE LA DECLARACIÓN:** Yo,
16 **CORDERO CARRASCO JUVER PAUL,** portador de la cédula número
17 2100528203, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de
18 Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal
19 de Bolívar, condecorador de las penas de perjurio, la gravedad del falso
20 testimonio y la obligación que tengo de decir la verdad con claridad y
21 exactitud declaro bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que
22 el presente Trabajo de Investigación, con el tema "**SOBRECARGA**
23 **LABORAL AL PERSONAL DE SALUD QUE TRABAJA EN EL AREA**
24 **DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BÁSICO BAÑOS, DURANTE LA**
25 **PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020**", ha sido realizado por mi
26 persona con la dirección del Tutor Abg. Miguel Ludgardo Urquiza
27 Rodríguez, docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi **autoría**
28 En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el



1 desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación
2 bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación,
3 publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta
4 investigación. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad. La
5 cuantía por su naturaleza es indeterminada. La presente declaración la
6 realizo para los fines legales del caso. **TERCERA.- CUANTÍA.-** La
7 cuantía por su naturaleza es indeterminada.- Usted Señor Notario, se
8 servirá añadir las demás cláusulas de estilo, para la perfecta validez del
9 presente documento, además sírvase en descargar y adjuntar mi
10 certificado digital de datos de identidad, emitido desde la página web de
11 la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación.-
12 Hasta aquí la declaración que queda elevada a escritura pública
13 conjuntamente con todos los documentos habilitantes que se agregan al
14 presente instrumento.- Para su otorgamiento se observaron todos los
15 preceptos legales que el caso requiere, leída por mí el Notario a la
16 compareciente, quien se ratifica en la aceptación de su contenido y firma
17 conmigo en unidad de acto, se incorpora al protocolo de esta Notaría la
18 presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

19
20 

21 **CORDERO CARRASCO JUVER PAUL**

22 **CC.: 2100528203**



23
24
25
26
27
28
Dr. Marcelo Rodríguez Boza
NOTARIO TERCERO
DEL CANTÓN LAGO AGRIO



27 **DR. MARCELO RODRÍGUEZ BOZA**

28 **NOTARIO TERCERO DEL CANTÓN LAGO AGRIO**

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a todos los miembros de mi familia que con sus consejos me formaron como la persona que he llegado a ser, pero principalmente a mi madre por haber sido mi inspiración y mi apoyo incondicional durante toda mi vida estudiantil, por sus consejos y recomendaciones cuando más lo necesitaba, por nunca dejarme solo y enseñarme el valor de las cosas y de las personas.

Juver Paul Cordero Carrasco

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia por siempre haberme brindado su apoyo y ayuda incondicional en todo momento, principalmente a mi madre María Carrasco, gracias por haber sido mi inspiración y mi motivo de superación, y gracias a Diana Álvarez por haber sido un apoyo absoluto durante mi etapa académica.

Gracias a mi tutor Ab. Miguel Urquizo Rodríguez por haber sido un gran maestro y un gran tutor, gracias por su impecable guía durante el desarrollo de este Proyecto de Investigación.

Gracias a la Universidad Estatal de Bolívar, por abrirme las puertas de su institución para realizar mis estudios superiores, con tan gratificantes maestros.

Juver Paul Cordero Carrasco

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA ...	¡Error! Marcador no definido.
REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL	IX
CAPÍTULO I: PROBLEMA	1
1. TÍTULO	1
1.1 RESUMEN – ABSTRACT	1
1.2 INTRODUCCIÓN	5
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.5 HIPÓTESIS	13
1.6 VARIABLES	13
1.7. OBJETIVOS	14
1.8 JUSTIFICACIÓN	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2. MARCO TEÓRICO	18
Sobrecarga de Trabajo	18
Sobrecarga laboral y el personal de salud.....	19
Condiciones de empleo.....	23
Situación de salud física y mental.....	24
Seguridad en el trabajo	25

2.1 MARCO HISTÓRICO	26
2.2 MARCO LEGAL.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	34
3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN (METODOLOGÍA)	34
3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	35
3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN	35
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1. RESULTADOS	38
4.1.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	38
4.1.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.....	53
4.2. DISCUSIÓN	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1. CONCLUSIONES	61
5.2. RECOMENDACIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS.....	69
ANEXO I – OFICIO DIRIGIDO A LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04	69
ANEXO II – OFICIO DE RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL.....	70
ANEXO III – HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	71
ANEXO IV - FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	73

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla No. 1</i>	38
<i>Tabla No. 2</i>	40
<i>Tabla No. 3</i>	41
<i>Tabla No. 4</i>	42
<i>Tabla No. 5</i>	43
<i>Tabla No. 6</i>	44
<i>Tabla No. 7</i>	45
<i>Tabla No. 8</i>	46
<i>Tabla No. 9</i>	48
<i>Tabla No. 10</i>	49
<i>Tabla No. 11</i>	50
<i>Tabla No. 12</i>	51
<i>Tabla No. 13</i>	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico No. 1</i>	39
<i>Gráfico No. 2</i>	40
<i>Gráfico No. 3</i>	41
<i>Gráfico No. 4</i>	42
<i>Gráfico No. 5</i>	43
<i>Gráfico No. 6</i>	44
<i>Gráfico No. 7</i>	45
<i>Gráfico No. 8</i>	46
<i>Gráfico No. 9</i>	48
<i>Gráfico No. 10</i>	49
<i>Gráfico No. 11</i>	50
<i>Gráfico No. 12</i>	51
<i>Gráfico No. 13</i>	52

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1. TÍTULO

Sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños, durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020.

1.1 RESUMEN – ABSTRACT

RESUMEN

El presente Proyecto de Investigación se plantea en base a una clara vulneración de la normativa laboral ecuatoriana, causada netamente por la sobrecarga laboral al personal de salud de los diferentes Hospitales del país a raíz del surgimiento de la pandemia por Covid-19 en marzo del 2020; esta sobrecarga afecta de forma directa a los médicos y enfermeros que trabajaron en las casas de salud del país durante la pandemia, viéndose vulnerados sus derechos como trabajadores y, a la vez, violentando la normativa legal vigente en el Ecuador que protege a los trabajadores públicos y/o privados.

El principal antecedente que se debe tomar en cuenta es el surgimiento de la pandemia a manos del Covid-19, y los efectos que estos produjeron en la sociedad; este mencionado Covid-19 no es más que una enfermedad infecciosa producida por el virus SARS-CoV-2, mismo que afectó la salud de todas las personas, causando que exista un masivo número de contagiados, quienes fueron atendidos en primera línea por los médicos y enfermeros de las diferentes casas de salud del país, en donde se pudo

apreciar que trabajaba a su capacidad máxima de atención a pacientes, producto de ello, hasta el personal de salud se vio obligado a trabajar más horas de sus turnos diarios. El país tuvo su primer caso de Covid-19 confirmado el 29 de febrero del 2020, con lo cual se desató una masiva ola de contagios a nivel nacional, por ende, fue cuestión de semanas para se tomarán las medidas correspondientes, como la cuarentena obligatoria en todo el Ecuador, así como el toque de queda a horas de la tarde y la noche, con el fin de reducir el número de contagios diarios que sufrían todas las provincias del país, principalmente en la región Costa.

Este proyecto se justifica principalmente en la necesidad de identificar de qué manera la sobrecarga laboral al personal de salud se configura en una vulneración a los derechos del trabajador y a la normativa ecuatoriana. Para llegar a nuestro objetivo, se empleará como metodología una investigación cualitativa y cuantitativa ya que se aplicarán entrevistas y encuestas al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños, siendo esta la población y muestra aplicada al proyecto; además, en base a lo anterior mencionado, el tipo de investigación aplicado a este proyecto es la Investigación cualitativa y cuantitativa, teniendo en cuenta el tipo de datos que se obtendrán por medio de la investigación. Finalmente, dentro del presente Proyecto se espera identificar la forma en que la sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños se configura como una vulneración a lo que determina nuestra normativa laboral vigente en el país, con lo cual se espera cumplir con los objetivos, general y específicos, planteados en esta investigación.

ABSTRACT

This Research Project is proposed based on a clear violation of Ecuadorian labor regulations, clearly caused by the work overload of health personnel of the different Hospitals in the country as a result of the emergence of the Covid-19 pandemic in March 2020; this overload directly affects the doctors and nurses who worked in the country's health homes during the pandemic, seeing their rights as workers violated and, at the same time, violating the legal regulations in force in Ecuador that protects workers public and/or private workers.

The main antecedent that must be taken into account is the emergence of the pandemic at the hands of Covid-19, and the effects that these produced in society; this aforementioned Covid-19 is nothing more than an infectious disease caused by the SARS-CoV-2 virus, which affected the health of all people, causing a massive number of infected, who were treated on the front line by doctors and nurses from the different health homes in the country, where it was possible to see that they worked at their maximum capacity to care for patients, as a result of which, even the health personnel were forced to work more hours than their daily shifts. The country had its first confirmed case of Covid-19 on February 29, 2020, with which a massive wave of infections was unleashed at the national level, therefore, it was a matter of weeks for the corresponding measures to be taken, such as mandatory quarantine throughout Ecuador, as well as the curfew in the afternoon and at night, in order to reduce the number of daily infections suffered by all the provinces of the country, mainly in the Costa region.

This project is mainly justified by the need to identify how the work overload of health personnel is configured in a violation of the rights of the worker and Ecuadorian regulations. To reach our objective, a qualitative and quantitative research will be used

as a methodology since interviews and surveys will be applied to health personnel who work in the Emergency area of the Baños Basic Hospital, this being the population and sample applied to the project; In addition, based on the aforementioned, the type of research applied to this project is qualitative and quantitative research, taking into account the type of data that will be obtained through the research. Finally, within this Project it is expected to identify the way in which the work overload of health personnel who work in the Emergency area of the Basic Baths Hospital is configured as a violation of what is determined by our current labor regulations in the country, with what which is expected to meet the objectives, general and specific, raised in this research.

1.2 INTRODUCCIÓN

En diciembre del 2019, en la ciudad china “Wuhan”, el mundo recibía la primer noticia sobre el surgimiento de una supuesta epidemia a causa de un virus denominado SARS-CoV-2, consecuentemente, surge el Covid-19 como una enfermedad respiratoria aguda; si bien es cierto, la forma de su origen aún es desconocida, pero fue cuestión de tiempo para que la misma ya no sea considerada como epidemia, sino como una pandemia, ya que bastó un par de semanas para que se confirmaran casos de contagios en todos los demás continentes; Castro (2020) señaló en su investigación que a causa de la rápida propagación del virus a nivel internacional, tuvo que ser declarada como una Pandemia Global en marzo del 2020, es decir, dos meses después desde su primer contagio. El Covid-19 afectó a gran parte de la población mundial, pues se trata de una enfermedad muy contagiosa que afectaba de gravedad principalmente a los adultos mayores y a las personas que sufrían enfermedades respiratorias.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud el 30 de enero declaró la pandemia del Covid-19 como una emergencia sanitaria, consecuentemente, Ecuador ya había presentado sus primeros contagios de coronavirus, siendo así que el gobierno del entonces Presidente de la República Lenin Moreno, por medio del Acuerdo Ministerial N° 00126-2020, declaró también una emergencia sanitaria a nivel nacional y determinó varias medidas de seguridad con una duración de sesenta días. Sin embargo, las medidas aplicadas por el gobierno no fueron suficientes, por cuanto según las estadísticas oficiales en Ecuador, a finales del año 2020 el número de contagiados era de 214.614 y el número de muertos a causa del Covid-19 fue de 14.059 (Stadista, 2022).

Durante el primer año de pandemia los contagios que se registraron en el país fueron en masa, aquello se vio reflejado en los hospitales, pues los mismo se

encontraban en su capacidad máxima de atención a pacientes, lo cual nos lleva a pensar que el personal de salud de los hospitales se encontraban trabajando fuera de sus jornadas laborales o a su vez con exceso de trabajo, configurándose de cierto modo en “sobrecarga laboral”, y vulnerándose los derechos de los médicos y enfermeros que conforman estas instituciones de salud pública. Dentro de este contexto se ha planteado el siguiente problema de investigación: “¿De qué manera la sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020, vulnera la normativa laboral vigente en el Ecuador?”.

El tema de investigación se centra en el personal de salud del área de Emergencias del Hospital Básico Baños en el cantón del mismo nombre de la Provincia Tungurahua. Por su parte, el punto de interés en este proyecto es la *Sobrecarga laboral* que tuvo que sufrir el personal de salud del área de Emergencias del mencionado hospital, a causa de que se vieron bajo la necesidad y obligación de trabajar más horas de sus turnos normales y porque enfrentaron un exceso de carga laboral. Teniendo en cuenta el tema y problema de esta investigación se han planteado como *Variable Independiente*: La sobrecarga laboral al personal de salud que trabajó en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020; y como *Variable Dependiente*: Vulneración a la normativa laboral vigente en el Ecuador como consecuencia de la sobrecarga laboral al personal de salud del Hospital Básico Baños.

Dentro de este marco contextual, tomaré en cuenta algunos cuerpos legales que rigen la legislación ecuatoriana, como es la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de la Salud, y la Ley Orgánica de Servicio Público; teniendo en cuenta lo que estos órganos determinan sobre la normativa laboral, se desea

identificar y determinar si existió vulneración de derechos al personal de salud (enfermeros, médicos, auxiliares) que laboró en el área de emergencias del Hospital Básico Baños durante el 2020, con la finalidad de cumplir con el objetivo general y específicos planteados para el presente Proyecto; además, se ha planificado la utilización de dos técnicas de recolección de datos: encuestas y entrevistas, mismas que se encuentran dirigidas a los enfermeros y médicos del área de emergencias del mencionado hospital, a fin de obtener información y datos desde la fuente principal.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los trabajadores son la columna vertebral del sistema de salud. Debido a la naturaleza de su profesión, millones de ellos arriesgan la propia salud en el desempeño de su trabajo diario. Pero ¿quién los protege, siendo tan fundamentales como son en la lucha para detener la pandemia de COVID-19? El respeto de los derechos laborales y las condiciones de trabajo decente es decisivo para dar a estos trabajadores de primera línea la protección que necesitan a fin de librar la larga batalla que tienen por delante para salvar vidas.

La Constitución de la República dentro de su Art. 33 establece que el Trabajo es un derecho y un deber social, donde el estado garantizará, a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de **“un trabajo saludable”** (Asamblea Nacional, 2008).

Así mismo, la Ley Orgánica del Servicio Público dentro de los derechos de las servidoras y servidores declarados como irrenunciables establece en su literal i:

“es un derecho irrenunciable de los/as servidores/as públicos/as en desempeñar sus actividades en un contexto adecuado y apropiado, que certifique un buen estado de salud, integridad física, seguridad personal, higiene y bienestar social” (Asamblea Nacional, 2010).

Dado el impacto que generó a finales de 2019 el coronavirus, o COVID-19, dentro de los sistemas de salud a nivel mundial, también se llega a generar una sobrecarga eminente dentro de los servidores de salud, incluyendo tanto a personal médico como el personal de servicio e incluso administrativo dentro de los hospitales y servicios de salud públicos por las duras jornadas de trabajo que tuvo que enfrentar este personal, pues como lo señaló la doctora Carissa F. Etienne, los profesionales de enfermería son

los que atienden en primera línea a los cientos y miles de contagiados del virus (Organización Panamericana de la Salud, 2019).

Como investigación previa de carácter internacional se ha tomado en cuenta el trabajo de la señorita Rosa Sánchez Calongos, estudiante de la Universidad Autónoma de ICA, en Perú, quien realizó una tesis para la licenciatura de enfermería sobre la “Sobrecarga laboral y Bienestar Psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional 2 de Mayo. Lima, 2020”, en la cual desarrolló diferentes investigaciones en un hospital durante el primer año de pandemia, con lo cual pudo obtener como resultado que el personal de enfermería sí presentó sobrecarga laboral durante sus turnos de trabajo, lo cual afectó de forma negativa el bienestar psicológico del personal (Sanchez, 2020).

Por otro lado, como investigación previa de carácter nacional, la Dra. Del Valle (2021) publicó en la revista San Gregorio una investigación en base a la “Sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención al cliente”, esta investigación señala como resultado que la sobrecarga laboral que tiene el personal de enfermería se debe a la presión temporal y la falta de personal en los turnos rotativos. En las dos investigaciones tomadas como referencia, se puede apreciar que existe sobrecarga laboral al personal de salud de diferentes hospitales a nivel internacional y nacional, pero ninguna de estas investigaciones tiene un enfoque jurídico o normativo, con lo cual se argumenta que el tema y problema de investigación del presente proyecto es completamente nuevo y original.

La crisis de la COVID-19 está llamando la atención sobre los ya sobrecargados sistemas de salud pública de muchos países y sobre los problemas que se plantean para contratar, desplegar, retener y proteger a trabajadores sanitarios lo suficientemente capacitados, apoyados y motivados. Subraya la gran necesidad de una inversión

sostenible en los sistemas de salud, incluido el personal sanitario, las condiciones de trabajo decente y los equipos adecuados.

Una encuesta sobre salud mental realizada entre 230 miembros del personal médico de un hospital terciario de enfermedades infecciosas sobre la COVID-19 en China reveló una tasa de incidencia de la ansiedad del 23 por ciento y de trastornos de estrés del 27 por ciento entre los trabajadores sanitarios que trabajan en la respuesta al brote de COVID-19. La tasa de incidencia de la ansiedad entre el personal de enfermería era mayor que la de los médicos. (OIT, 2020).

El Código de Trabajo dentro de su art. 25 desarrolla una jornada máxima de trabajo la misma que será de ocho horas diarias, cuarenta horas semanales y deben gozar de dos días de descanso obligatorio, también se tendrá días de descanso en caso de feriados que sean emitidos por ley. Cuando las ocho horas del trabajador se extienden en un día por más de cuatro horas en una sola jornada se considerara como horas suplementarias y cuando se labore en días de descanso o días los cuales no le corresponden laborar al trabajador ya sea por descanso o por feriado, serán consideradas como horas extraordinarias. (Código del Trabajo, 2005).

Al igual que el resto de países, el Ecuador también sufrió las consecuencias que trajo consigo el coronavirus, afectando todas sus áreas sociales, pero principalmente causando que los hospitales del país se encontraran en su capacidad máxima, pues los contagiados que llevaban a los centros de salud eran contados por cientos. Sin embargo, hay que resaltar la participación de ciertos trabajadores que atendieron a los contagiados por el virus en los hospitales, es decir, al personal de salud, que estuvo en primera línea atendiendo a los enfermos de Covid-19, siendo los más vulnerables a contagiarse.

Además, desde el primer caso confirmado en el país, los contagios de Covid-19 aumentaban en cientos de casos diariamente, incluso a pesar de las precauciones que ya

eran aplicadas por las personas, como el distanciamiento, cuarentena o el uso de gel y alcohol (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Debido a este masivo número de contagios, todos los hospitales del país se encontraban en su capacidad máxima de atención a pacientes contagiados del virus, por ende, el personal de salud de estos hospitales en varios casos se vieron obligados a trabajar más horas fuera de su horario normal, configurándose en una sobrecarga laboral, mismo que vulnera los derechos del trabajador y principalmente a la normativa laboral del Ecuador.

Para el 22 de junio de 2020 se promulgaba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en una manera de recompensa para los trabajadores y servidores de salud misma que en su Art. 25 se llegaba a fijar una estabilidad laboral por su desempeño para afrontar la crisis sanitaria producida por la COVID-19 mismo que establecía:

“Como excepción, y por esta ocasión, los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) con un contrato ocasional o nombramiento provisional en cualquier cargo en algún centro de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS) y sus respectivas redes complementarias, previo el concurso de méritos y oposición, se los declarará ganadores del respectivo concurso público, y en consecuencia se procederá con el otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo” (Aamblea Nacional, 2020).

Sin duda generaba una alta expectativa en los trabajadores de salud que han puesto en riesgo no solo su salud física, psicológica sino que arriesgaron su propia vida en la llamada atención de primera línea algo que en la actualidad no se ha visto cumplido por parte de las autoridades estatales y que solo ha sido un falso compromiso generando que los servidores de salud lleguen incluso a ser despedidos de las casas de salud en las que laboraron en condiciones de “sobrecarga laboral”.

El problema de investigación se encuentra dirigido netamente a un hospital público específico, sin embargo, el análisis y resultados obtenidos en este proyecto podrían fácilmente servir de apoyo a futuros trabajos que se centren en la sobrecarga laboral y la vulneración de derechos irrenunciables de los trabajadores y servidores públicos. Este problema se centra en la vulneración de derechos al personal de salud y a la normativa laboral del Ecuador, razón por la cual he planteado un objetivo general y tres específicos, con los cuales pretendo identificar si el personal de salud ha tenido exceso de carga laboral, y cómo esto vulnera los derechos del trabajador.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

“¿De qué manera la sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020, vulnera la normativa laboral vigente en el Ecuador?”

1.5 HIPÓTESIS

“La sobrecarga laboral al personal de salud del área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el 2020, vulnera la normativa laboral vigente en el país.”

1.6 VARIABLES

1.6.1 Variable Independiente

La sobrecarga laboral al personal de salud que trabajó en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020.

1.6.2 Variable Dependiente

Vulneración a la normativa laboral vigente en el Ecuador como consecuencia de la sobrecarga laboral al personal de salud del Hospital Básico Baños.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Identificar de qué forma la sobrecarga laboral al personal de salud del área de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el 2020, violenta la normativa laboral vigente en el Ecuador.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de sobrecarga laboral que tuvo el personal de salud del área de Emergencias en el Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020.
- Determinar de qué forma la sobrecarga laboral al personal de salud vulnera la normativa laboral vigente en el país.
- Indagar de qué forma la sobrecarga laboral al personal de salud vulnera los derechos del trabajador.

1.8 JUSTIFICACIÓN

A finales del 2019 el mundo conoció al coronavirus o “Covid-19”, una enfermedad contagiosa que afectaría a gran parte de la población mundial, causando como consecuencias laterales que todos los hospitales del país sobrepasen su capacidad de atención a pacientes, provocando a su vez que el personal de salud conformado por médicos y enfermeros se vieran obligados a trabajar más horas fuera de sus turnos diarios y a presentar un exceso de carga de trabajo, configurándose esto como una “sobrecarga laboral” hacia estos servidores públicos; aquí surge la necesidad de atender este problema que vulnera los derechos del trabajador y la normativa laboral.

Si bien es cierto, las casas de salud de todo el Ecuador estuvieron en su capacidad máxima frente a una masiva ola de contagios por el Covid-19, sin embargo, para el presente proyecto ha sido necesario delimitar una población y muestra específica, por lo tanto, se ha planteado el siguiente tema: “Sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños, durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020”.

En las Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia, se aborda la necesidad de proteger a los trabajadores en los servicios de emergencia de la exposición a las enfermedades contagiosas, incluidos los trabajadores de urgencia del sector de la salud, y en ellas se señala que “es importante hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos de los planes de gestión de la respuesta, las políticas nacionales de seguridad y salud de los trabajadores [de los servicios públicos de urgencia], las medidas adoptadas para prevenir la transmisión de enfermedades contagiosas (en particular, entre el personal de urgencia del sector de la salud), los protocolos de investigación sobre casos de violencia y acoso en el trabajo, y la provisión de equipo de protección personal”.

En base al mencionado tema de investigación, se aprecia que el presente se encuentra dirigido exclusivamente a la sobrecarga laboral que tuvo que sobrellevar el personal de salud que conforma el área de Emergencias del Hospital Básico Baños en el cantón del mismo nombre. Por otro lado, se ha seleccionado el área de Emergencias como muestra para este proyecto a razón que esta sección del hospital fue la más importante e indispensable durante el primer año de pandemia, pues todos los contagiados primero llegaban a esta área del hospital, por lo tanto, era indispensable la presencia del personal de salud en esta área para atender a los pacientes que llegaban a cualquier hora del día y la noche, llegando a la necesidad de que los médicos y enfermeros trabajen más horas de lo establecidos en sus turnos, sin recibir alguna remuneración o compensación por el tiempo extra de trabajo.

Por lo tanto, si se argumenta que el personal de salud del área de Emergencias del hospital tuvo la necesidad y obligación de trabajar fuera de sus turnos diarios, evidentemente esto se configura como un problema laboral denominado “sobrecarga laboral”, con el cual severamente se ven vulnerados los derechos del trabajador y principalmente la normativa laboral vigente en el Ecuador, entre estos podemos destacar: la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, así como los tratados internacionales del trabajo y los pronunciamientos de OIT.

Por lo tanto, por medio del presente proyecto se desea identificar qué leyes se ven vulneradas a causa de la sobrecarga laboral al personal de salud del área de Emergencias, y a su vez, dar a conocer las normas que garantizan al trabajador sus derechos como tal.

Según la OIT como ente rectora del trabajo de las Naciones Unidas, la emergencia sanitaria por la COVID-19 ha generado cambios en las condiciones de

empleo de los trabajadores de la salud. Se observa una disminución de los ingresos laborales, de las horas promedio trabajadas y del empleo adecuado, y un aumento de las contrataciones a extranjeros y de los trabajadores independientes. Entre las potenciales causas están las mayores necesidades de atención sanitaria, el incremento de la demanda de ciertos profesionales de la salud, la contracción de la atención médica en prestaciones no relacionadas a la COVID-19 y los cambios en las jornadas de trabajo. (OIT O. M., Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo, 2022)

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”. (OIT, 2020)

El tema planteado para este proyecto busca identificar la vulneración de derechos fundamentales de trabajadores y servidores del área de salud causada por la sobrecarga laboral que sufre el personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños en la Provincia Tungurahua. Además, es preciso señalar que este problema laboral debe ser considerado como una consecuencia colateral causada por la pandemia de Covid-19, pues la misma es la principal responsable de que el personal de salud del mencionado hospital tuviera que trabajar horas extras de sus turnos diarios, sin ningún tipo de compensación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

Sobrecarga de Trabajo

Para la Organización Internacional del Trabajo dentro de sus recomendaciones sobre “Tiempo de Trabajo Decente”; menciona que la sobrecarga de trabajo crea diversos problemas en el trabajador por lo que aumenta las exigencias presiones y los compromisos de tareas, es así que se acrecienta el nivel de estrés y de hecho se producen efectos negativos en el estado de salud físico y psicológico de la persona, aspecto que también aumenta el ausentismo o el uso de los servicios médicos; por su parte también manifiesta que la falta de personal, los horarios de trabajo extendidos generan sobrecarga laboral (OIT, 2007).

También es importante señalar la existencia de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo, que rige para todos los trabajadores en el territorio nacional. Sus responsabilidades están enmarcadas en el artículo 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo y Acuerdos Ministeriales. Esta dirección se encarga de gestionar, evaluar y controlar la implementación de sistemas de gestión de seguridad en los centros de trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas, a través de la emisión de normativas, guías técnicas e instrumentos, que permitan la implementación de sistemas de gestión y el cumplimiento de la normativa jurídica vigente, en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales (Ministerio del Trabajo 2020).

Al respecto nos hace pensar que existe una relación de la sobrecarga con el estrés laboral y por lo tanto las exigencias de las tareas asignadas al trabajador pueden generar consecuencias negativas en su salud como lo vemos en este estudio que los síntomas de estrés sean derivados la sobrecarga laboral, información que podría tener similitud en este estudio que se pretende realizar.

En Ecuador, como en el resto de países, la pandemia afectó a los trabajadores de la salud. Este grupo ha tenido mayores riesgos de contagio, así como afectaciones a la salud mental, con mayores niveles de ansiedad, depresión e insomnio (Pazmiño Erazo et al., 2021). Este escenario se sumó a las condiciones laborales existentes, y a otras características del sector como el alto grado de formalidad y los elevados niveles de regulación de los profesionales de la salud.

Trabajadores de la salud (código de trabajo): los contratos colectivos les han protegido de la vulnerabilidad laboral que han enfrentado otros trabajadores. Sin embargo, también se han puesto trabas a esta modalidad de contratación. Una preocupación son las declaraciones del nuevo gobierno de que se van a eliminar las farmacias en el sistema de salud pública ya que eso significaría un despido intempestivo. Otro problema es que cada año se jubilan cientos de trabajadores y esas partidas presupuestarias no se vuelven a llenar. (OIT O. M., Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo, 2022)

Sobrecarga laboral y el personal de salud

Los efectos de la COVID-19 en los sistemas de salud han sido ampliamente documentados. Entre ellos destacan la saturación de los establecimientos de salud, los cambios en la oferta de servicios y en las jornadas de trabajo de los profesionales de la salud, la creciente necesidad de recursos financieros, materiales y humanos, las

afectaciones en la salud mental de los trabajadores de la salud, la sobrecarga laboral, entre otros.

Las afectaciones al bienestar físico y mental de los profesionales de la salud ha sido uno de los principales efectos de la pandemia. Una revisión sistemática de la salud mental de los trabajadores sanitarios en la pandemia por COVID-19 identificó que la prevalencia de ansiedad, depresión y estrés se ubicó entre el 12 y el 67 por ciento entre este personal durante la pandemia. Las mujeres, enfermeras/os, trabajadores de primera línea, personal médico joven y trabajadores de áreas con elevadas infecciones tuvieron una mayor severidad en la afectación psicológica respecto a otros trabajadores (Vizheh, 2020).

En Ecuador, el impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en el personal de salud se ha visto reflejado en las afectaciones a nivel de salud física y mental, así como en la inestabilidad y sobrecarga laboral. De aquellas variables mencionadas una de las afectaciones directas han sido los contagios de la COVID-19. Para mayo de 2020, 1.677 trabajadores de la salud se encontraban contagiados en Ecuador. Para la misma fecha, se estima que el 10,8 por ciento de los contagios del país fueron del personal de salud. Según un estudio sobre los efectos adversos psiquiátricos en personal de salud durante la pandemia COVID-19 en Ecuador, el 43,8 por ciento del personal sanitario presentó síntomas de trastorno de estrés postraumático. El 39,2 por ciento de los trabajadores presentaron síntomas de ansiedad, el 23,7 por ciento síntomas de depresión y el 16,3 por ciento insomnio. Estos síntomas reflejan una afectación de moderado a grave (Pazmiño Erazo et al., 2021)

En el campo de salud, existe un amplio número de trabajadores que realizan actividades de prestación o gestión de servicios de salud. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), los “trabajadores sanitarios y asistenciales” son todas las

personas que llevan a cabo tareas que promueven la salud. Se incluye en este grupo a médicos y enfermeras, y a otras categorías de trabajadores como “los estadísticos, los programadores informáticos, los contables, los gestores y administradores y también diversos tipos de personal administrativo, así como personal auxiliar, por ejemplo, conductores o personal de limpieza, lavandería y cocina” (OMS, 2006, p. 3).

El Ecuador fue uno de los tantos países que sufrió con la llegada de la pandemia del Covid-19, causando que la nación enfrentara problemas socio-económicos durante y después de la pandemia. En primer lugar, como lo ha señalado la revista *American Thoracic Society* (2020) el Covid-19 fue una enfermedad causada por el Coronavirus que se propago con rapidez por varias naciones y continentes, por lo cual tuvo que ser declarada “pandemia” por la OMS para que los demás Estados tomaran medidas de seguridad. Este virus afectaba principalmente la salud de las personas, causándoles dificultad para respirar y siendo necesaria la atención de un médico.

En el artículo científico *“Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente”* de la Revista Cubana de Enfermería, los autores Saltos, et al (2018) determinan que la carga laboral del personal de salud se ve afectado en relación a la gravedad de los pacientes que son tratados por estos profesionales de la salud, consecuentemente la calidad de atención a pacientes se vio afectada, pues el personal se encontraba en un marco de estrés y exceso de carga laboral.

En el trabajo de tesis *“Influencia de la sobrecarga en el rendimiento de enfermería durante pandemia del Covid-19”* de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo, los autores Castañeda y Vélez (2022) manifiestan que la pandemia de Covid-19 tuvo un gran impacto negativo en el campo de la salud, principalmente porque los enfermeros y médicos tuvieron exceso de carga laboral en los

hospitales a causa del gran número de contagiados que llegaban a las instituciones para ser atendidos, ocasionando que el personal de salud presente un desgaste físico y mental.

En la investigación *“Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática”* de la Universidad César Vallejo (Perú), Román (2020) determina que la pandemia a causa del Covid-19 tuvo un efecto directo en la carga laboral del personal de salud de los hospitales, debido al gran número de pacientes que llegaban a las instituciones, este exceso de carga laboral produjo que los enfermeros y médicos presentaran síntomas de estrés laboral y del síndrome de Burnout; este síndrome es conceptualizado por el español Gil-Monte, autor que fue citado por Morales & Hidalgo (2015) en su artículo científico, este concepto determina que este síndrome es “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado”.

En el artículo científico *“La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes”* de la Revista San Gregorio, Del Valle (2021) determina que la pandemia de Covid-19 fue responsable del exceso de carga laboral en el personal de salud de los hospitales durante sus jornadas de trabajo, produciendo que estos tengan cuadros de fatiga y frustración, y a su vez, la calidad de atención a pacientes se viera afectada negativamente. Este criterio también es compartido por Bustamante (2021), autora del trabajo de tesis *“Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia”*, de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (Perú).

En la investigación *“Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del Personal de Enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020”* de la Universidad

Autónomas de ICA (Perú), Sánchez (2020) menciona que existe una relación directa entre la sobrecarga laboral/física/mental y el bienestar psicológico de los enfermeros del Hospital Nacional Dos de Mayo, Perú, pues el aumento de trabajo en sus turnos produce que el personal presente problemas psicológicos, afectando su rendimiento en la institución y la calidad de atención a los pacientes. Este criterio también es compartido por Franco (2021), autor de la investigación *“Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito”* de la Universidad Andina Simón Bolívar.

Condiciones de empleo

La pandemia por la COVID-19 generó cambios en las condiciones laborales en las instituciones de salud. Uno de los temas más importantes que se reporta es la sobrecarga laboral a la que se vio sometido el personal de salud, principalmente de primera línea, como respuesta a la necesidad de atención de los pacientes con COVID-19. Esto se debió, en parte, a que el sistema de salud no estaba preparado para la emergencia y no existía personal suficiente para la creciente demanda de atenciones.

Si bien los trabajadores sanitarios perciben que las condiciones en el sector público se han precarizado durante la pandemia, también coinciden en que dichas condiciones continúan brindando mayores protecciones a los trabajadores. Es así que cuentan con sueldos fijos y un contrato que les permite, por ejemplo, pedir permisos laborales por enfermedad o que protege a las personas vulnerables de mejor forma. A pesar de esto, la carga laboral en el sector público es alta y las condiciones se pueden mejorar. Por ejemplo, mediante la dotación adecuada de materiales e insumos para el desarrollo de las actividades y el tiempo destinado para la atención médica por paciente en consulta externa.

Situación de salud física y mental

Para comprender el estado de salud del personal médico es fundamental ponerlo en el contexto de la emergencia sanitaria de la COVID-19 y las implicaciones que tuvo en el ejercicio de la profesión. El miedo al contagio, el estrés, la preocupación y la incertidumbre generada por el virus, y la respuesta institucional en el manejo de la pandemia profundizaron los problemas físicos y mentales. Las patologías más comunes del personal de salud, que se han generado a partir de la pandemia, están ligadas al síndrome de burnout, como fatiga crónica, depresión y ansiedad. Estos factores además inciden en la productividad en el trabajo y en la falta de motivación, y se han presentado ligadas al miedo al contagio y la tensión y estrés laboral. Por otro lado, la falta de tiempo para ingerir alimentos y descansar hace que muchos médicos presenten enfermedades del tracto digestivo. El uso prolongado de mascarillas ha disparado las patologías dermatológicas. Además, varios médicos declaran que entre sus colegas que enfrentaron la enfermedad se presentan secuelas que afectan su bienestar y productividad.

La Organización Internacional de Trabajo presenta cinco medidas esenciales para proteger al personal de salud: a) Salvaguardar la seguridad del trabajador de salud, para lo cual resaltan que es crucial que se brinde equipos de protección personal, además de capacitarlos en cuanto a su uso; b) salvaguardar la salud mental, por la exigencia, volumen de trabajo y el temor al contagio, c) Velar que las horas de trabajo no sean excesivas, ya que se ha visto que el personal de salud a nivel mundial ha estado experimentado una carga de trabajo atípica este personal de salud merece trabajar horas justas pues además de atender a los pacientes tiene que hacerse cargo de su vida privada (hijos, familia), d) Resguardar a aquellos que no tienen contrato fijo para lo cual propone que estos trabajadores tengan los mismos cuidados y protección que el resto del

personal que se encuentra con contrato fijo, y e) Incrementar los contratos del personal de salud y capacitarlos (Wiskow, 2020).

Seguridad en el trabajo

Los trabajadores de la salud identifican riesgos asociados al desempeño de sus actividades, muchos de los cuales se han agravado por efectos de la pandemia. El riesgo percibido con mayor mención en las entrevistas es la exposición a la COVID-19, el cual se incrementó por la falta de equipos de protección personal. Además, la pandemia generó un riesgo vinculado al acceso a la vivienda para el personal de salud, pues se limitaron las posibilidades de arriendo de viviendas al ser personal con alto riesgo de contagio, lo que precarizó sus condiciones. Otro de los riesgos percibidos es la falta de un ambiente laboral óptimo. Varios entrevistados mencionaron una estrecha relación con el estrés y el trabajo bajo presión, que se ha visto agravado con la pandemia, lo que genera un ambiente constante de sobrecarga laboral. La falta de afiliación a la seguridad social y la imposibilidad de acceder a protección social es otro de los riesgos, que se presenta principalmente en los trabajadores de la salud que se encuentran laborando en el sector privado, sin relación de dependencia.

2.1 MARCO HISTÓRICO

El Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), ambos de la Organización Internacional del Trabajo, promueven condiciones laborales que permitan prestar servicios de enfermería en la calidad y la cantidad necesaria para asegurar el mayor nivel posible de salud a la población. (OIT, OIT, 2020)

El Convenio 149 propicia que los Estados miembros, que lo hayan ratificado, proporcionen al personal educación y formación apropiada y condiciones de empleo y de trabajo que atraigan y retengan al personal, en condiciones equivalentes a los demás trabajadores (OIT, 1979). Ecuador ratificó el Convenio 149 en el año de 1978.

El Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) insta a los gobiernos a esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

La Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) trata sobre la protección de la salud en el trabajo en el sector de la enfermería y dispone que deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, la Recomendación insta a que se tomen medidas para reducirla al mínimo, lo cual incluye el suministro y la utilización de ropa protectora, la reducción de la duración del trabajo, pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo y una compensación económica en caso de exposición a riesgos particulares.

La necesidad de que el tiempo de trabajo sea a la vez saludable y seguro es una preocupación tradicional que data del primer Convenio internacional del trabajo, el

Convenio de 1919 sobre las horas de trabajo. Las largas horas de trabajo y las horas de trabajo “asociales”, así como el trabajo en la noche, no son ni las preferidas de los trabajadores ni saludables para ellos. Además, los efectos de las largas y/o “asociales” horas de trabajo no se limitan a los trabajadores únicamente, sino también afectan a su familia y a la sociedad en conjunto (Spurgeon, 2003).

El Covid-19 o Coronavirus ha afectado diversos ámbitos sociales, como la educación, el empleo y la salud, causando un desequilibrio en la sociedad; sin embargo, hay que resaltar que el personal de salud de los diferentes Hospitales tenían que trabajar más horas de su horario normal, debido a la gran cantidad de pacientes que llegaban a Emergencias en estados críticos por el virus, configurándose esto en sobrecarga laboral y vulnerándose los derechos del trabajador y a la normativa laboral de país.

El presente Proyecto de Investigación se desarrolla en base a un efecto colateral causado por la pandemia del Covid-19, es decir, la sobrecarga laboral al personal de salud que atendieron a los contagiados del virus, para lo cual se ha planteado el siguiente tema: *Sobrecarga laboral al personal de salud que trabaja en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños, durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020*; como se aprecia en el tema, se ha tomado en cuenta una población y muestra específica para desarrollar el proyecto, esta es el área de Emergencias del Hospital Básico Baños en el cantón del mismo nombre.

2.2 MARCO LEGAL

Podemos empezar este apartado legal en necesario partir señalando las normas constitucionales, en tal sentido la Constitución del Ecuador estipula en su artículo 33 que, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un **trabajo saludable** y libremente escogido o aceptado” (Negritas me pertenecen) (Asamblea Nacional, 2008).

Es importante llegar a señalar los instrumentos internacionales ratificados por el estado ecuatoriano con referencia a la jornada laboral, en ese sentido la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) que señala:

Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

(1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.

(2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinadas en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919. (OIT O. M., 1962).

En Ecuador, existen dos marcos legales que regulan la contratación en el sector público. Uno de ellos se basa en la Ley Orgánica de Servicio Público, que regula el funcionamiento del talento humano en el sector público. Por otro lado, el Código de Trabajo, que rige para el sector privado y a los obreros en el sector público.

El problema de investigación planteado se genera principalmente por la pandemia del Covid-19, misma que es declarada como emergencia sanitaria por el Estado ecuatoriano en el Acuerdo Ministerial N° 00126-2020; la *Ley Orgánica de la Salud* en el artículo 259 conceptualiza a la emergencia sanitaria como: “Toda situación de riesgo de afección de la salud originada por desastres naturales o por acción de las personas, fenómenos climáticos, ausencia o precariedad de condiciones de saneamiento básico que favorecen el incremento de enfermedades transmisibles” (Ley Orgánica de la Salud, 2006).

Asimismo, el problema planteado se relaciona principalmente a la sobrecarga laboral y la forma en la que se vulneran los derechos del trabajador, dentro de este contexto podemos señalar que la *Constitución de la República del Ecuador*, en el artículo 66, reconoce y garantiza a todos los ecuatorianos el derecho a trabajar, pero a su vez, el derecho a un descanso; así lo determina el numeral 2 de este artículo: “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Constitución de la República, 2008).

A su vez, la Constitución también hace mención sobre las instituciones y personal que conforma al Sistema Nacional de Salud, en el artículo 359 *ibídem* que determina: “El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; (...)” (Constitución de la República, 2008).

Ecuador tuvo un rápido incremento de contagiados de coronavirus, por cuanto el gobierno ecuatoriano se vio en la obligación de declarar emergencia sanitaria por medio del *Acuerdo Ministerial N° 00126-2020*, en donde acuerda, entre otras cosas, lo siguiente:

Art. 5.- Disponer que los prestadores de salud, tanto de la Red Pública Integral de Salud, la Red Privada Complementaria y demás establecimientos de salud privados, garanticen la oportuna y eficaz atención médica y la disponibilidad de los recursos para el diagnóstico y tratamiento integral de los usuarios o pacientes relacionados con el COVID-19. (Acuerdo N° 00126-2020, 2020)

La pandemia por la COVID-19 generó cambios en las condiciones laborales en las instituciones de salud. Uno de los temas más importantes que se reporta es la sobrecarga laboral a la que se vio sometido el personal de salud, principalmente de primera línea, como respuesta a la necesidad de atención de los pacientes con COVID-19. Esto se debió, en parte, a que el sistema de salud no estaba preparado para la emergencia y no existía personal suficiente para la creciente demanda de atenciones.

El derecho al descanso se ha visto vulnerado cuando un empleado trabaja más de sus horas determinadas, dando lugar a la sobrecarga laboral. Por otro lado, la *Ley Orgánica de Servicio Público* (LOSEP) también comprende normas que rigen al trabajador y sus derechos como tal, por ende, se debe tener en cuenta el artículo 25 sobre las jornadas legales de trabajo:

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo. - Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales (...).

b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales (...). (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

Este artículo determina dos tipos de jornadas: ordinaria y especial; este último puede fácilmente ser aplicable a médicos y/o enfermeros, pues sus horarios comprenden turnos diurnos o nocturnos, y los siete días de la semana, incluyendo sábados y domingos.

Resulta importante también señalar como marco legal lo referente a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario misma que recompensaba al personal de salud con una estabilidad laboral dentro de su Art.25 Como excepción, y por esta ocasión, los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) con un contrato ocasional o nombramiento provisional en cualquier cargo en algún centro de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS) y sus respectivas redes complementarias, previo el concurso de méritos y oposición, se los declarará ganadores del respectivo concurso público, y en consecuencia se procederá con el otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo (Asamblea Nacional, 2020).

Un elemento que genera continua preocupación a los trabajadores sanitarios es la estabilidad laboral. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 contempla el reconocimiento del personal de la salud de primera línea que trabajó durante la pandemia con el otorgamiento de nombramientos definitivos (Asamblea Nacional, 2020).

Posteriormente este artículo se declaró inconstitucional por la sentencia No.18-21-CN/21 y acumulado de la Corte Constitucional, en razón que violentaba el principio de igualdad de derechos y Obligaciones, deberes y oportunidades, el derecho a la igualdad y no discriminación.

A propósito de los numerosos contagios por parte de trabajadores en general, y de personal del área de la salud en particular, se dio paso a la discusión y análisis de si acaso debía o no considerarse en todos los casos al Covid-19 como una enfermedad profesional. Inicialmente, fue el Ministerio del Trabajo el que se pronunció mediante Resolución 022 de 28 de abril de 2020. Sin embargo, de manera inmediata se rectificó dicha resolución, y así, al día siguiente, se expidió la Resolución 022 por medio de la cual se estableció que: la enfermedad del coronavirus (Covid-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer, de forma científica y por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales realizadas por el trabajador. Posteriormente, se aprovechó la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario para incorporar una reforma adicional al Código del Trabajo.

Así, por medio de la Disposición Reformatoria Segunda de la mencionada Ley, se añade al final del artículo 363 del Código del Trabajo, que se refiere a la clasificación de las enfermedades profesionales, un nuevo numeral referido a la categoría: de síndromes respiratorios agudos causados por virus, para el caso de médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares. (Ley de Apoyo Humanitario, 2020) Con ello se ha delimitado claramente que solo los profesionales y personal del área de la salud que fueren

contagiados, con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones y realización de sus actividades laborales, se puede considerar enfermedad profesional.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente Proyecto de Investigación se emplearán la metodología *cualitativa* ya que se aplicarán entrevistas a diferentes médicos de medicina general y especialistas dentro del área de Emergencias del Hospital Básico Baños, para recolectar información sobre el tema de estudio, teniendo en cuenta su enfoque interpretativo. Asimismo, se empleará la metodología *cuantitativa*, pues también se realizarán encuestas a las y los enfermeros que trabajan en la misma área, por lo tanto, los datos obtenidos en este método son medibles y cuantificables. Se han elegido estas dos metodologías ya que resultan ser herramientas muy útiles para recolectar información y cuantificar los resultados.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN (METODOLOGÍA)

En el presente proyecto se aplicarán entrevistas y encuestas, por lo tanto, el tipo de investigación aplicable a este trabajo es la *Investigación Cualitativa y Cuantitativa*, ya que según el tipo de datos que se espera obtener durante este proyecto, estos dos tipos de investigación son los más eficaces para recolectar la información y datos necesarios para el presente. Además, se aplicará la *Investigación de Método Hipotético-Deductivo*, pues para el presente trabajo también se ha planteado una hipótesis en relación al problema de investigación, con lo cual se desea cumplir con los objetivos planteados.

3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Como se ha señalado anteriormente, se aplicarán dos metodologías, la primera es la cuantitativa, dentro de la cual se aplicará como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumento la hoja de encuesta, estas técnicas e instrumentos de recolección de datos se encuentran dirigidas netamente a las y los enfermeros que trabajan en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños; por otro lado, dentro de la metodología cualitativa, se aplicará como técnica de recolección de datos la entrevista, y como instrumento el cuestionario; a su vez, estas técnicas e instrumentos de recolección de datos se encuentran dirigidas únicamente a los médicos de medicina general y especialistas dentro del área de Emergencias del mismo hospital.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN DE DATOS			
Metodología	Método	Técnica	Dirigida
Cuantitativa	Encuesta	Cuestionario	Enfermeros
Cualitativa	Entrevista	Entrevista	Médicos

3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN

Dentro del criterio de inclusión tenemos las entrevistas a realizarse al personal de salud del área de emergencias del Hospital Básico Baños, cuya información será relevante para el desarrollo del proyecto. A su vez, como criterio de exclusión tenemos al personal de salud de las demás áreas del Hospital, pues nuestra investigación netamente se centra en el área de Emergencias.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población del presente trabajo se configura a todo el personal que trabaja en el “Hospital Básico Baños” del cantón Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua, tomando en cuenta que este centro de salud cuenta con varias áreas, departamentos y especialistas. Sin embargo, la muestra que se tomará en cuenta para este proyecto es el “área de Emergencias” del mencionado hospital. Las metodologías aplicadas a este trabajo se relacionan con la muestra de la siguiente manera:

ENCUESTAS			
Encuestados		No.	Total
Enfermeros de emergencias	Área de emergencias	10	10
ENTREVISTAS			
Entrevistados		No.	Total
Médicos de emergencias	Consultorio de Medicina General	2	5
	Sala de Observación	1	
	Sala de Hidratación	1	
	Consultorio de Procedimientos	1	

3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La población y muestra tomada en cuenta para la aplicación de las Técnicas de Recolección de Datos para la presente Investigación, pertenecen al área de Emergencias del Hospital Básico Baños, que se encuentra ubicado en las calles Juan León Mera, Montalvo y Pastaza, del cantón Baños de Agua Santa en la Provincia de Tungurahua; dicha institución fue tomada en cuenta para el presente trabajo debido a que todos los departamentos del hospital se encontraban en su capacidad máxima de atención a pacientes de Covid-19 durante el primer año de pandemia (2020), principalmente el área de emergencias.

A continuación, se presenta la localización geográfica en el cual se encuentra el Hospital Básico Baños, institución en la cual se aplicarán las respectivas Técnicas de Recolección de Datos como parte de una investigación de campo.



HOSPITAL BÁSICO

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

La primera técnica de recolección de información aplicada a esta investigación son las encuestas, mismas que fueron dirigidas específicamente a los enfermeros que se encuentran laborando en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños del cantón del mismo nombre, provincia de Tungurahua. Las encuestas están conformadas por trece (13) preguntas, cuya información será tabulada, graficada y analizada.

1. ¿Usted trabajó durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020?

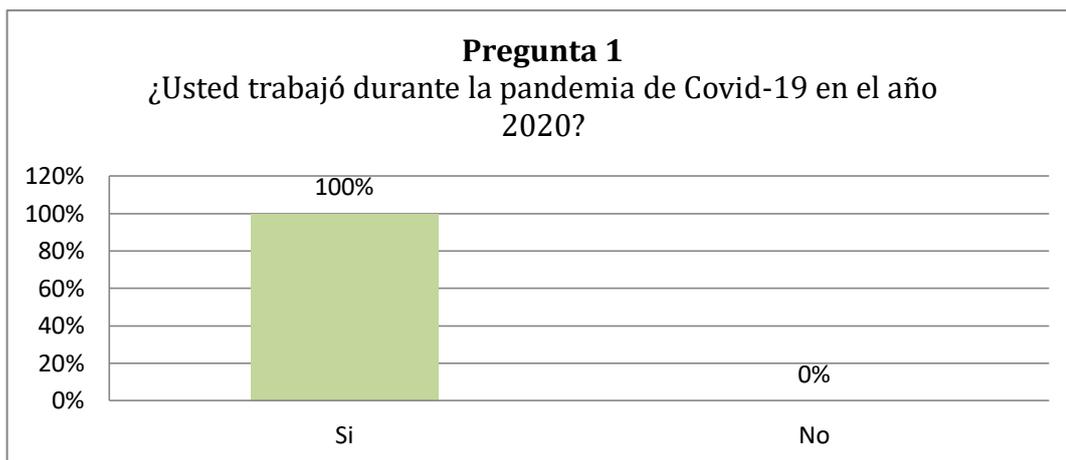
Tabla No. 1

Pregunta 1		
¿Usted trabajó durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 1



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.
Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 1 se observa que el 100% de encuestados respondieron sí haber trabajado durante el primer año de pandemia de Covid-19, es decir, en el año 2020; a su vez, ningún enfermero respondió de forma negativa a esta pregunta, lo que nos lleva a conocer que todos los encuestados trabajaron en el hospital durante las olas de contagios que se generaron el primer año de pandemia.

2. ¿Con que frecuencia llegaban al área de emergencias los pacientes de Covid-19 durante el primer año de pandemia (2020)?

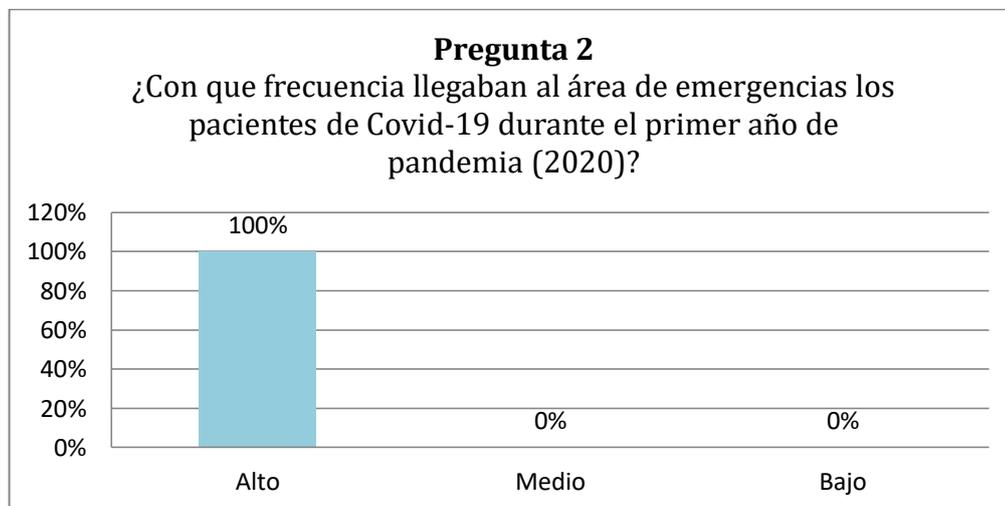
Tabla No. 2

Pregunta 2 ¿Con que frecuencia llegaban al área de emergencias los pacientes de Covid-19 durante el primer año de pandemia (2020)?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	100%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 2



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 2 se observa que el 100% de enfermeros encuestados respondieron que, en efecto, hubo una alta asistencia de pacientes al área de emergencias durante la pandemia en el año 2020, por cuanto, su capacidad de atención a pacientes se vio en capacidad máxima.

3. Durante la pandemia, ¿de cuántas horas se conformaba su jornada de trabajo?

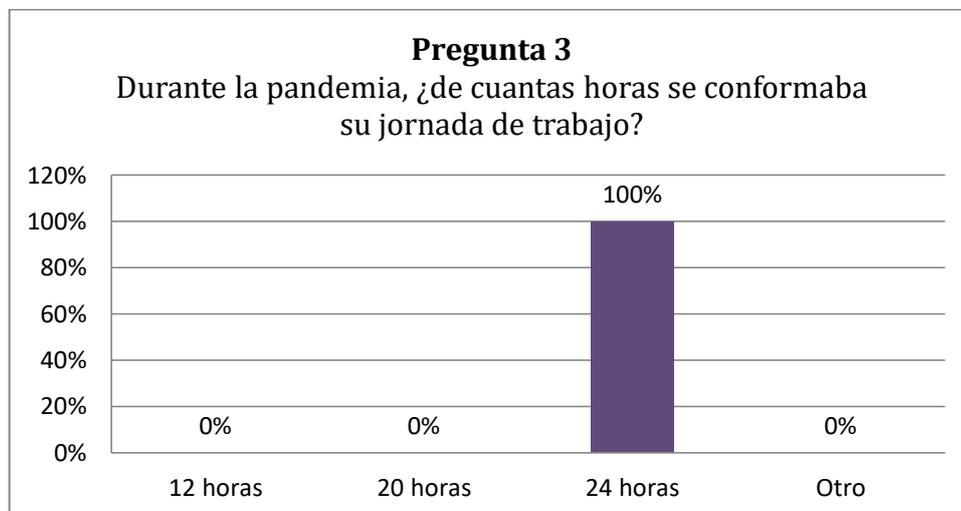
Tabla No. 3

Pregunta 3 Durante la pandemia, ¿de cuántas horas se conformaba su jornada de trabajo?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
12 horas	0	0%
20 horas	0	0%
24 horas	10	100%
Otro	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 3



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 3 se puede apreciar que todos los encuestados (100%) respondieron que su jornada de trabajo se conforma de 24 horas, y es que, durante la pandemia, los hospitales se encontraban con tantos pacientes que la mayoría de enfermeros tuvieron horarios de 24 horas seguidas; a su vez, ningún encuestado respondió tener turnos de más horas o menos horas.

4. Durante su jornada de trabajo, ¿usted tuvo descansos?

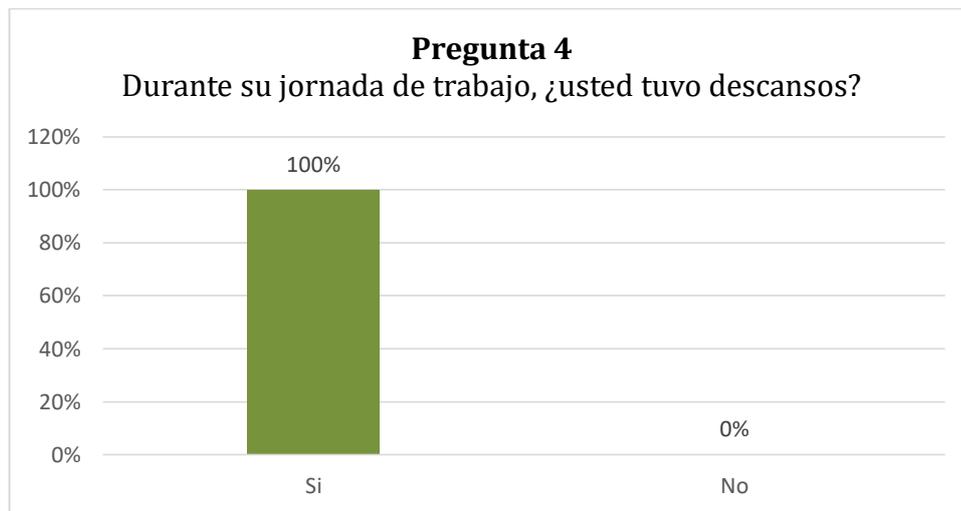
Tabla No. 4

Pregunta 4 Durante su jornada de trabajo, ¿usted tuvo descansos?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 4



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 4 se puede observar que todos los enfermeros entrevistados, es decir el 100%, respondieron que durante su jornada de trabajo (conformado de 24 horas como se ha señalado en la gráfica anterior) sí tuvieron descansos, como su jornada laboral se conforma de un día entero (24h), el personal de enfermería tenía dos descansos: uno para el almuerzo y otro para la merienda, treinta minutos de descanso para cada comida.

5. Una vez terminada su jornada de trabajo, ¿cuántos días de descanso tuvo?

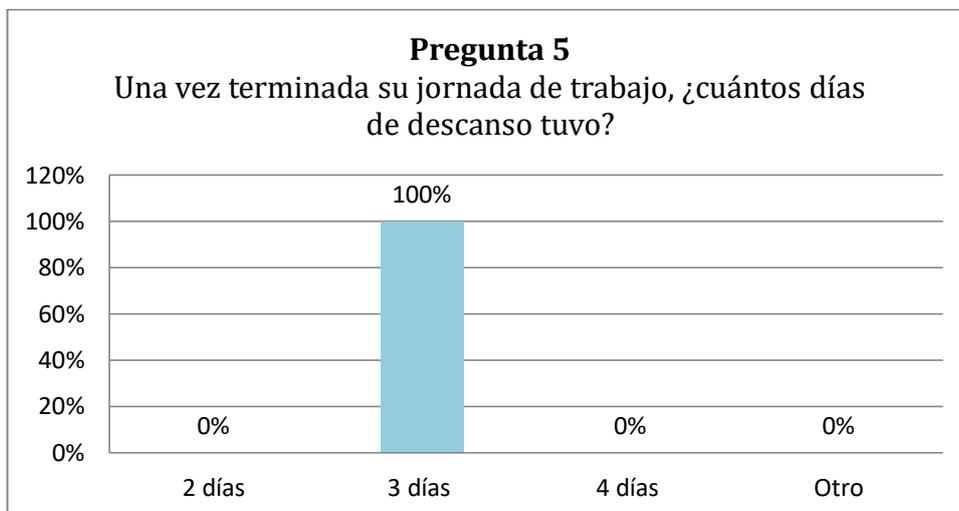
Tabla No. 5

Pregunta 5 Una vez terminada su jornada de trabajo, ¿cuántos días de descanso tuvo?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
2 días	0	0%
3 días	10	100%
4 días	0	0%
Otro	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 5



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 5 se puede observar que todos los enfermeros entrevistados, es decir el 100%, respondieron que una vez terminada su jornada laboral tenían un tiempo de descanso de 3 días, y esto se debe a que tuvieron jornadas de trabajo de 24 horas (como se aprecia en la Gráfica No. 3). Todos los enfermeros del área de emergencias del Hospital Básico Baños se manejaban con este sistema de horarios durante la pandemia.

6. ¿Usted ha tenido que trabajar más tiempo fuera de su jornada laboral, durante la pandemia de Covid-19?

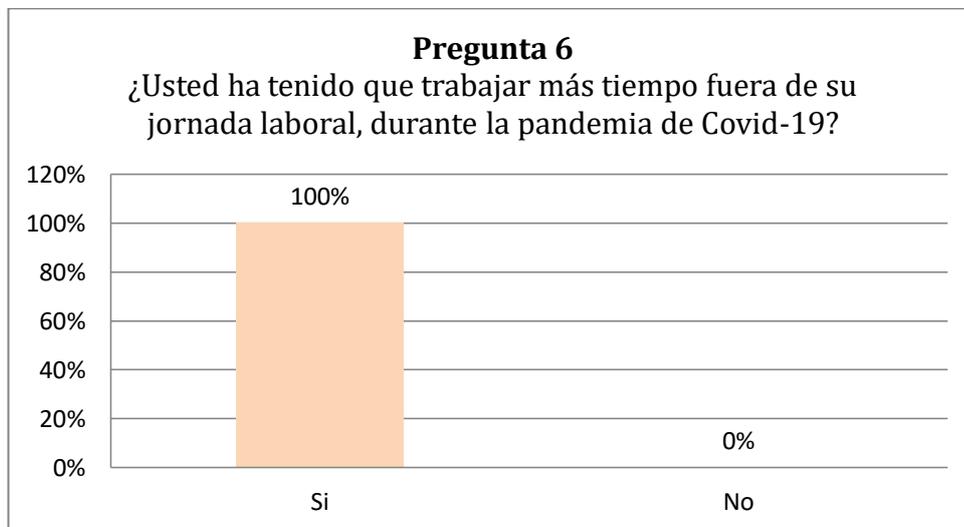
Tabla No. 6

Pregunta 6 ¿Usted ha tenido que trabajar más tiempo fuera de su jornada laboral, durante la pandemia de Covid-19?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 6



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 6 se aprecia que todos los enfermeros encuestados, es decir el 100%, respondieron que sí tuvieron que trabajar tiempo extra desde que se terminaran sus turnos o jornadas laborales, por lo tanto, ningún entrevistado respondió de forma negativa; eso puede entenderse como un efecto colateral de los contagiados en masa que asistían al área de emergencias por atención médica.

7. Si la respuesta anterior fue afirmativa, responda: ¿usted recibió algún pago por las horas extra?

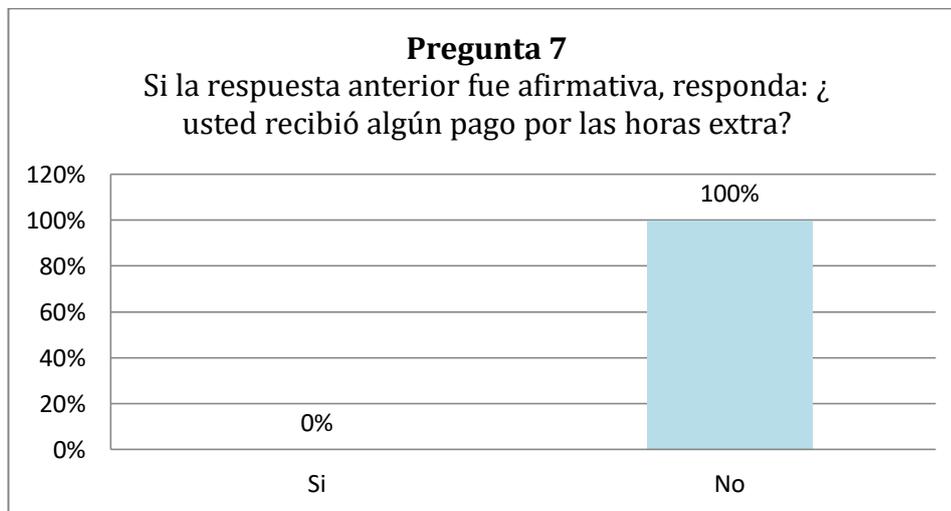
Tabla No. 7

Pregunta 7 Si la respuesta anterior fue afirmativa, responda: ¿usted recibió algún pago por las horas extra?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 7



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 7 se aprecia que todos los enfermeros encuestados (100%) respondieron no haber recibido ningún tipo de pago extra por haber trabajado luego de haber terminado su turno o jornada laboral, a su vez, ningún encuestado respondió haber recibido un pago extra por el tiempo trabajado fuera de su turno o jornada de trabajo.

8. ¿Cuál fue la principal razón por la que usted tuvo que trabajar más horas fuera de su jornada laboral?

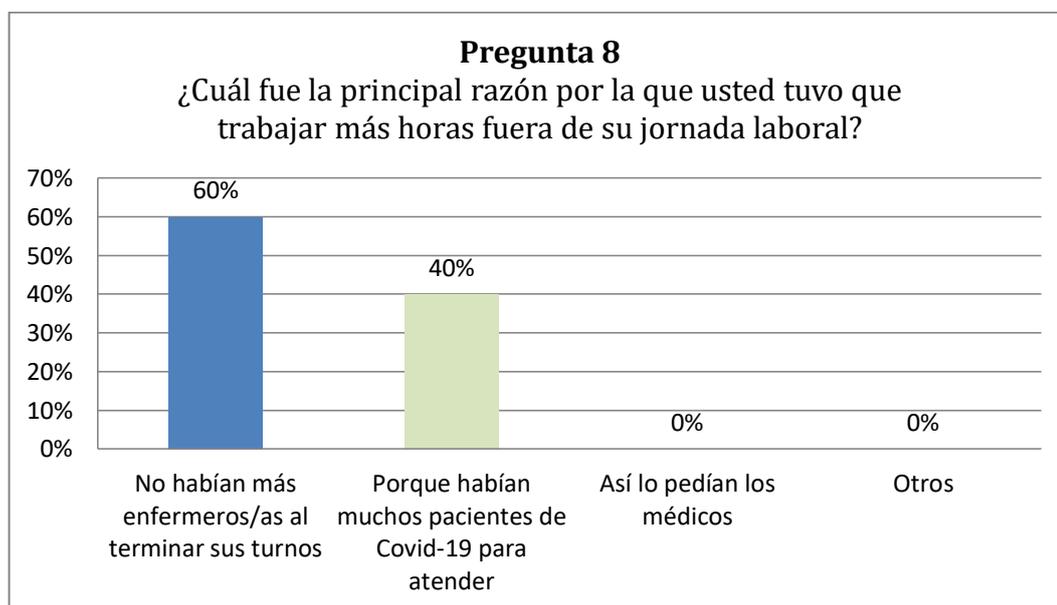
Tabla No. 8

Pregunta 8 ¿Cuál fue la principal razón por la que usted tuvo que trabajar más horas fuera de su jornada laboral?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No habían más enfermeros/as al terminar sus turnos	6	60%
Porque habían muchos pacientes de Covid-19 para atender	4	40%
Así lo pedían los médicos	0	0%
Otros	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 8



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 8 se observa que el 60% de enfermeros encuestados indicaron que la razón por la que tuvieron que trabajar fuera de su turno o jornada laboral es porque no había más enfermeros al terminar sus turnos, mientras que el 40% de

encuestados indicaron que la razón era porque había muchos pacientes de Covid-19 para atender y pocos compañeros enfermeros; a su vez, ningún encuestado eligió las opciones sobrantes.

9. ¿Usted tiene contrato de trabajo?

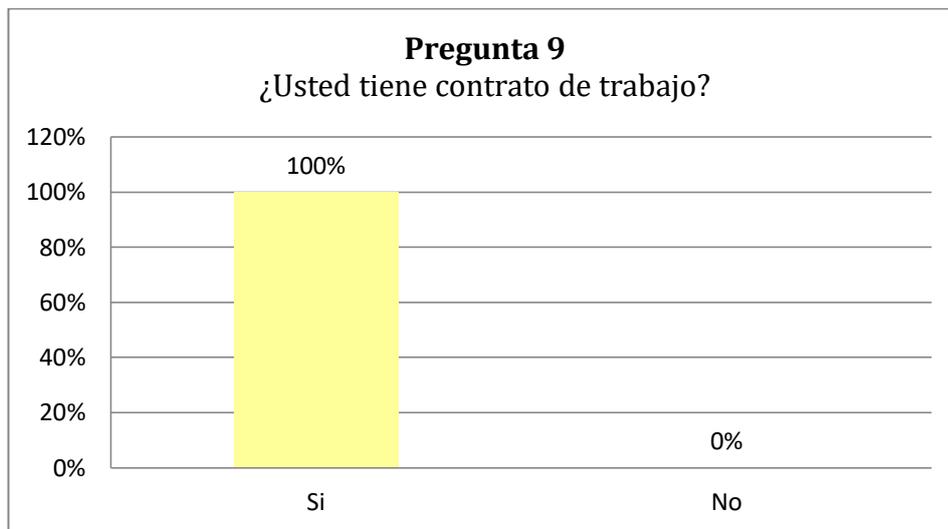
Tabla No. 9

Pregunta 9 ¿Usted tiene contrato de trabajo?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 9



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 9 se puede observar que el 100% de encuestados respondieron que se encuentran trabajando en el Hospital Básico Baños por contrato de trabajo formal, a su vez, ningún encuestado respondió que se encuentra trabajando sin contrato en la institución, pues un contrato de trabajo contrae varios beneficios para el personal de enfermería que labora en el Hospital.

10. ¿Usted conoce sus derechos como trabajador público?

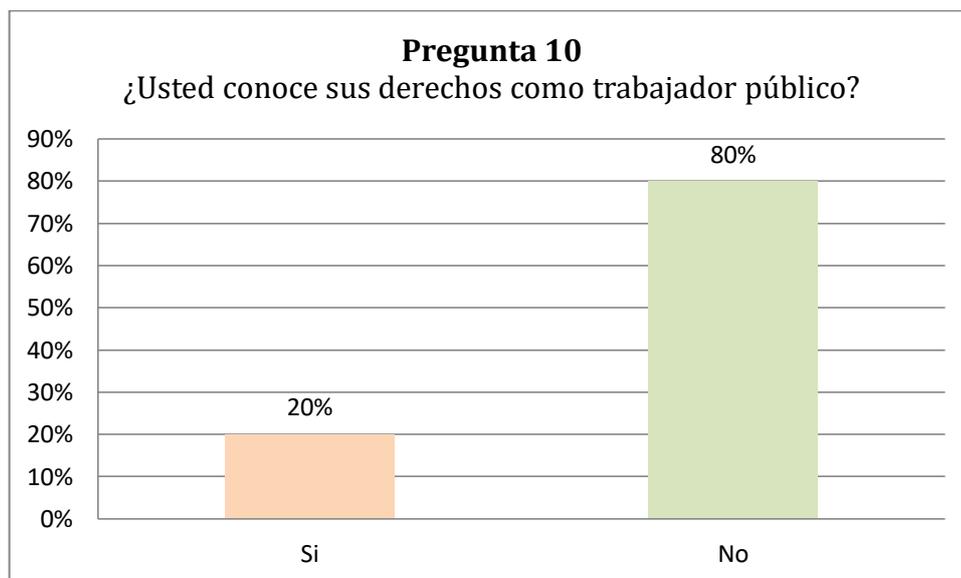
Tabla No. 10

Pregunta 10 ¿Usted conoce sus derechos como trabajador público?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 10



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 10 se observa que el 20% de enfermeros encuestados respondieron si conocer sus derechos como empleados públicos de un Hospital, mientras que el 80% de enfermeros respondieron desconocer estos derechos, por cuanto no han tenido la necesidad de informarse sobre estos temas.

11. ¿Usted conoce la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?

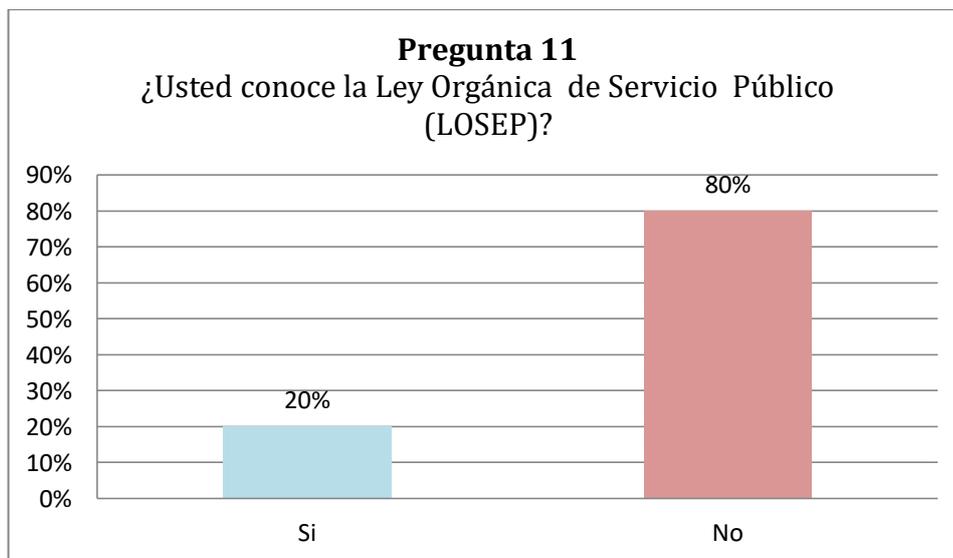
Tabla No. 11

Pregunta 11 ¿Usted conoce la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 11



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 11 se aprecia que el 20% de enfermeros encuestados afirmaron conocer la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en la cual comprenden los derechos de los servidores públicos; mientras que el 80% de encuestados negaron conocer esta ley, existiendo una relación directa de resultados con el Gráfico No. 10, justificando que no han tenido la necesidad de indagar en esta Ley.

12. ¿Usted ha escuchado sobre la sobrecarga laboral como una violación de derechos laborales?

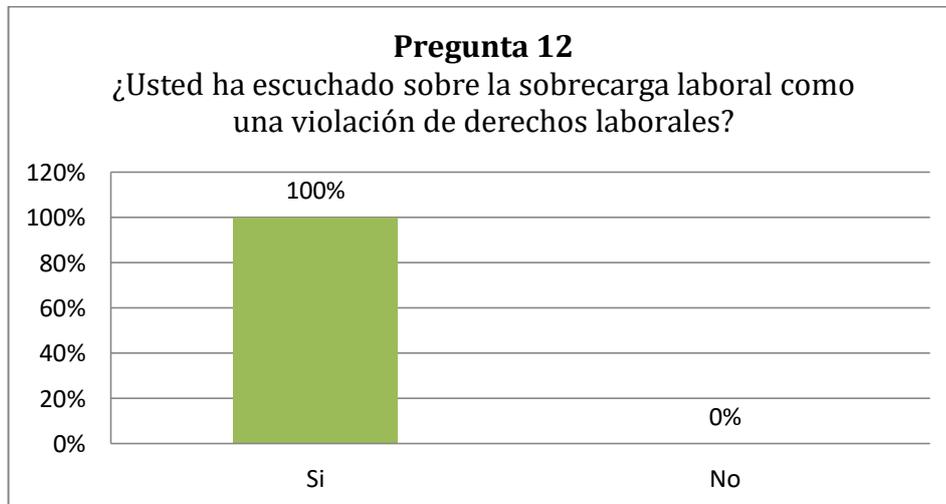
Tabla No. 12

Pregunta 12 ¿Usted ha escuchado sobre la sobrecarga laboral como una violación de derechos laborales?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 12



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 12 se observa que el 100% de enfermeros encuestados sí han escuchado por lo menos una vez sobre la “sobrecarga laboral” como un factor que vulnera los derechos del trabajador, y por consecuencia, a la misma normativa legal. A su vez, ningún encuestado respondió desconocer este término, pues ha sido un tema muy discutido en la sociedad laboral a nivel nacional.

13. ¿Podría considerar que usted tuvo sobrecarga laboral a causa de la pandemia por Covid-19 en el área de emergencias, durante el 2020?

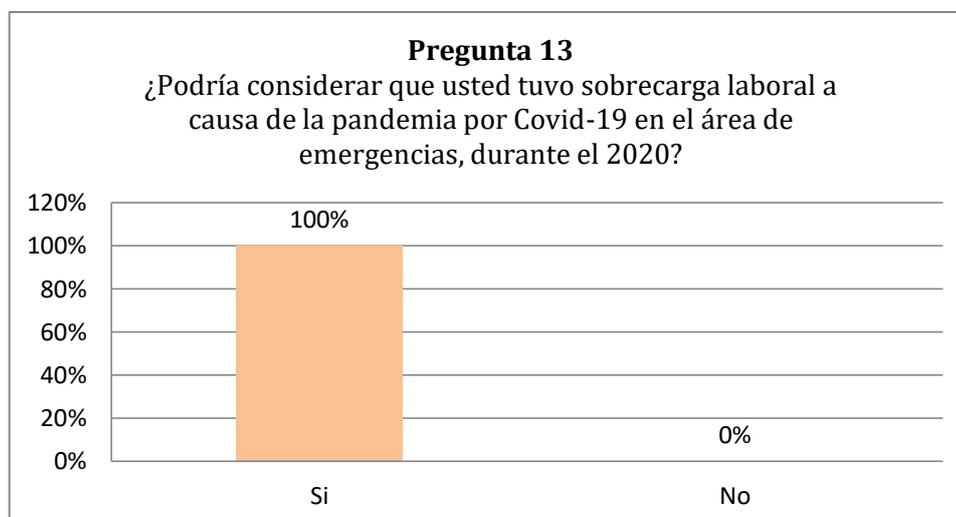
Tabla No. 13

Pregunta 13 ¿Podría considerar que usted tuvo sobrecarga laboral a causa de la pandemia por Covid-19 en el área de emergencias, durante el 2020?		
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Gráfico No. 13



Fuente: Encuestas aplicadas a los enfermeros del área de Emergencias del Hospital Básico Baños.

Elaborado por: Juver Paul Cordero Carrasco

Análisis de Resultados

En el Gráfico No. 13 se aprecia que el 100% de encuestados respondieron haberse sentido con sobrecarga laboral durante el primer año de pandemia (2020), por cuanto los contagiados llegaban al área de emergencias del Hospital Básico Baños en todo momento del día y la noche, a tal punto de ya no haber suficientes camillas o aparatos médicos para tratar a todos los pacientes. A su vez, ningún enfermero respondió no haberse sentido con sobrecarga o exceso de carga laboral.

4.1.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Como segunda técnica de recolección de información se aplicó entrevistas dirigidas netamente a los médicos de las diferentes salas que conforman el área de Emergencias del Hospital Básico Baños del cantón del mismo nombre, provincia de Tungurahua. La entrevista se conformó de cinco preguntas, mismas que serán discutidas a continuación en base a las respuestas dadas por los entrevistados.

1. ¿Durante la pandemia, con qué frecuencia llegaban pacientes contagiados del virus al área de emergencias del Hospital Básico Baños?

Los médicos entrevistados tuvieron un criterio compartido al momento de responder esta pregunta, y es que, en base a su experiencia, comentaron que el año 2020 fue un periodo en el que el Hospital ya no tenía camillas o herramientas suficientes para atender a todos los pacientes contagiados de Covid-19 que llegaban a la institución. Los entrevistados comentaron que fue un año muy duro, pues a causa de la pandemia la atención a pacientes llegó a su capacidad máxima, principalmente el área de Emergencias, pues era este departamento quien atendía a la mayoría de pacientes con Covid-19 que llegaban en estado crítico o grave. Señalaron que el área de Emergencias fue el segundo departamento del Hospital Básico Baños en el que atendían a la mayoría de pacientes contagiados del virus, ya que la mayoría de hospitales crearon una sala especial para los pacientes de Covid-19.

Las personas contagiadas del virus llegaban al área de Emergencias de este hospital en todo momento, sin importar el día o la hora, los pacientes llegaban al hospital tanto en el día como en la noche. Los encuestados concuerdan que la frecuencia con la que llegaban pacientes de Covid-19 al hospital fue “muy alta” por todo lo argumentado, y por cuanto el personal de salud se enfrentaba a una enfermedad nueva, contagiosa y sin cura.

2. ¿Usted cree que hubo suficiente personal de salud para atender a todos los pacientes de Covid-19 que llegaban al área de emergencias?

Los médicos entrevistados, en su totalidad, respondieron que durante los primeros meses del 2020 (enero-marzo) hubo suficiente personal en el área de Emergencias para atender a los pacientes con enfermedades comunes, sin embargo, esto se vio afectado desde que empezaron las olas de contagios en el país, ya que en la ciudad de Baños de Agua Santa también hubo decenas de infectados. El Hospital tuvo que atender a tantos pacientes que hubo un periodo en el que no hubo el personal suficiente para atender a todos los contagiados del virus; tanto enfermeros como médicos tenían que atender a decenas de pacientes, por lo cual el Hospital se vio obligado a cambiar las jornadas de trabajo del personal de salud, por lo cual, los nuevos turnos se conformaban de 24 horas, con media hora de descanso para el almuerzo y media hora de descanso para la merienda, una vez terminado este turno de prácticamente un día completo, el personal tenía un descanso de tres días.

El personal de salud que conformaba el área de Emergencias tuvo que adaptarse a la pandemia y utilizar elementos de bioseguridad para atender a los cientos de pacientes contagiados que llegaban al hospital, pues en un inicio hubo muchos médicos y enfermeras contagiadas del virus a causa de no tener estos elementos de bioseguridad. Por esta razón, hubo enfermeros que renunciaron por miedo a contagiarse del virus, causando que el personal que seguía trabajando tenga más pacientes a los que atender y en ciertos meses, que el área de emergencias no cuente con el personal suficiente para atender la gran cantidad de pacientes que ingresaban a esta área.

3. ¿Usted cree que el área de emergencias llegó a su capacidad máxima de atención a pacientes durante esta pandemia, y por qué?

Todos los médicos entrevistados concuerdan en que, en efecto, el área de emergencias tuvo una época dura el primer año de pandemia (2020), pues los contagiados llegaban al hospital en todo momento del día o la noche, siendo imposible tener a todos los contagiados en una sola área, y teniendo que atender a los contagiados en otras áreas libres del hospital. Durante este año de pandemia, tanto médicos como enfermeros tuvieron que trabajar turnos de 24 horas para poder atender a las decenas de pacientes que llegaban al hospital.

Los entrevistados manifiestan que tanto el área de Emergencias y el área de Covid-19 estuvieron completamente llenos de pacientes, a tal punto de ya no tener camillas o asientos para los nuevos pacientes y verse en la necesidad de ser atendidos en las salas de espera o en otras salas fuera del área de emergencias. El área de Emergencias del Hospital Básico Baños sobrepasó su capacidad de atención a pacientes contagiados de Covid-19 y es un hecho indiscutible.

4. ¿Usted tuvo que trabajar tiempo extra después de que su jornada (turno) laboral terminara, y por qué?

Los médicos entrevistados, en su totalidad, respondieron que sí tuvieron que trabajar después de que su jornada de trabajo haya terminado, y no principalmente porque hayan sido obligados a trabajar más tiempo, sino porque había tantos pacientes que se sentían con la obligación moral de seguir atendiendo a los pacientes contagiados del virus. Sin embargo, en algunas situaciones tenían que seguir trabajando después de terminar su turno porque el personal que iniciaba en siguiente turno no llegaba o se tardaba. Además, como se había señalado anteriormente, tanto enfermeros como médicos llegaban a contagiarse del virus mientras atendían a los pacientes de Covid-19,

por lo cual tenían que hacer cuarentena, y durante este tiempo el personal de salud que seguía trabajando tenía que cubrir el turno del médico ausente.

Sin embargo, los entrevistados mencionaron que, si bien es cierto, sí habían llegado a trabajar tiempo fuera de sus turnos laborales en el área de Emergencias del Hospital, pero esto no era algo diario, sino más bien eventual, pues había días en que llegaban más pacientes de lo normal o se presentaban inconvenientes con sus compañeros de trabajo y demoraban en llegar a la hora en que iniciaba su turno.

5. ¿Considera que ustedes, los médicos, y los enfermeros tuvieron sobrecarga laboral durante la pandemia de Covid-19 en el 2020?

Los médicos entrevistados presentan cierta inseguridad en esta pregunta, principalmente porque no se sienten seguros de haber tenido sobrecarga laboral como tal, sino más bien, sienten que tuvieron un exceso de carga laboral durante sus turnos de trabajo, debido al gran número de pacientes contagiados de Covid-19 que tuvieron que atender durante el primero año de pandemia (2020). Tanto médicos como enfermeros tuvieron una ardua labor durante la pandemia de Covid-19, pues la misma tuvo un gran impacto en el sector de la salud, causando que el personal de los Hospitales tenga que atender a cientos de personas contagiados, a tal grado de sobrepasar su capacidad de atención a pacientes.

4.2. DISCUSIÓN

En el presente Proyecto de Investigación, se aplicó la encuesta como primera técnica de recolección de información, mismas que fueron dirigidas y aplicadas netamente a los enfermeros que se encuentran laborando en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños del cantón del mismo nombre, provincia de Tungurahua, con la finalidad que recabar información sobre su carga laboral durante el primer año de pandemia, es decir, el año 2020. Por otro lado, la entrevista fue la segunda técnica de recolección de información aplicada en este proyecto, mismas que fueron dirigidas y aplicadas específicamente a los médicos que pertenecen al área de emergencias del mismo hospital, con la finalidad de recabar más información sobre el tema en estudio.

En primero lugar, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos del Gráfico No. 2, el personal de salud en su totalidad llega a la conclusión compartida que desde que iniciaron las olas de contagios por Covid-19 en marzo del 2020, los números de pacientes que llegaban al área de emergencias era muy alta; dicho criterio se encuentra refutado por la página de estadísticas Proyecto Rodillo (2022) quienes determinaron que en el primer año de pandemia hubo un total de 214.614 contagiados y 14.059 muertos por Covid-19; el personal de enfermería tuvo que vivir la pandemia de forma intensa y con la constante preocupación de contagio. A su vez, los médicos entrevistados concuerdan que la frecuencia con la que llegaban los pacientes contagiados de Covid-19 al hospital fue “muy alta”, señalando que el año 2020 fue una etapa dura para los profesionales de la salud, pues el sistema de salud había colapsado a raíz de la pandemia.

El personal de salud, frente al creciente número de pacientes por coronavirus, tuvo que trabajar turnos dobles, como se aprecia en el Gráfico No. 3 en donde los enfermeros tuvieron que laborar jornadas de 24 horas seguidas, con cortos descansos;

teniendo en cuenta los resultados de este gráfico, es necesario acotar lo señalado por Castañeda y Vélez (2022), quienes enfatizan que la carga laboral del personal médico se vio afectado principalmente por la cantidad de pacientes que llegaban a las casas de salud, e incluso era necesario el apoyo de enfermeros de otras áreas del hospital. A su vez, los resultados de los Gráficos No. 6 y 8, y las entrevistas realizadas a los médicos, determinan que el personal de salud ha tenido que trabajar tiempo extra fuera de su jornada laboral, principalmente porque no habían más enfermeros al momento de terminar su turno, y porque habían tantos pacientes por atender que se sentían moralmente obligados a seguir atendiendo a los pacientes incluso luego de que su jornada haya terminado; este criterio es compartido con Betancourt, et al (2020) quienes manifiestan en su artículo que durante la pandemia el personal de salud estuvo bajo estrés por los dobles turnos que debían trabajar, e incluso después de estos.

La Organización Mundial de la Salud (2020) frente al impacto negativo causado por la pandemia de Covid-19 en la sociedad, señaló en una nota informativa oficial en su página web sobre “*Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*”, en donde indicó que los gobiernos deberán adoptar políticas que garanticen jornadas de trabajo justas y apropiadas al personal de salud, y que su carga administrativa debía ser reducida al mínimo, pues se depende exclusivamente de este personal para que los contagiados de coronavirus sean atendidos en los hospitales, por cuanto es necesario aplicar políticas nuevas que faciliten su desempeño durante la pandemia.

Teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior, y dentro de este marco contextual, se identifica una clara vulneración de la normativa nacional, esto es al Código del Trabajo, que en el artículo 47 señala que la jornada máxima de trabajo es de ocho 8 horas, además de una vulneración a los derechos del personal de salud como

servidores públicos, esto es a la Ley Orgánica de Servicio Público, misma que determina en el artículo 22 literal c) que entre los deberes de los servidores públicos se encuentra la facultad de cumplir con las jornadas laborales que se encuentran legalmente establecidas, de forma obligatoria y de conformidad con las disposiciones de la misma LOSEP. Durante la pandemia la Organización Internacional del Trabajo informó en el subpárrafo 2) del párrafo 33 del Reconocimiento sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) (2017) que una jornada de trabajo no puede superar las 12 horas, por ende, teniendo en cuenta la normativa de estos códigos, se aprecia una clara vulneración de los derechos laboral del personal de salud por cuanto han tenido que trabajar turnos de 24 horas, cuando la ley impone un límite muy inferior.

Los resultados alcanzados en el Gráfico No. 13, indican que todos los enfermeros entrevistados declararon haberse sentido con sobrecarga laboral durante la pandemia de Covid-19, estos resultados son similares al de Wauters, et al (2022), quienes determinaron en su artículo científico que el personal de salud presentó un aumento de sobrecarga de 14,2% en sus funciones laborales durante la pandemia de Covid-19. De igual forma, Basilio (2022) en su trabajo de titulación concluye que el personal de la Unidad de Cuidados Críticos de Perú tuvo un exceso de carga laboral en dimensiones físicas y de esfuerzo a causa de la pandemia. Dentro de este contexto, es necesario agregar que en las entrevistas realizadas a los médicos también señalaron haberse sentido con sobrecarga laboral durante la pandemia, principalmente por los turnos extenuantes y la gran cantidad de pacientes. Esta comparación es una parte indispensable del presente proyecto, pues se evidencia que los enfermeros y médicos que laboraron en Emergencias del Hospital Básico Baños, en efecto, sufrieron de sobrecarga laboral durante la pandemia de coronavirus, a raíz del extenso número de pacientes que llegaban al hospital tras las masivas olas de contagios en el país.

Como se había señalado anteriormente, se practicaron entrevistas al personal médico del área de emergencias del Hospital Básico Baños, los resultados de estas entrevistas, de forma general, concluyen que el personal médico en efecto presentó un exceso de carga laboral durante el año 2020 a causa del surgimiento de la pandemia que produjo un masivo número de personas contagiadas de Covid-19, por lo tanto, el personal de enfermería declara que el impacto de la pandemia en sus actividades laborales tuvo un increíble impacto pues su trabajo aumentó en un 100%, principalmente porque tuvieron que trabajar a dobles turnos y los pacientes a ser atendidos aumentaban en cada momento del día, este exceso de trabajo produjo en los profesionales varias enfermedades como estrés laboral, cansancio o el síndrome de Burnout. Estos resultados son comparados con el artículo científico de Vinuesa, et al (2020) quienes en su estudio llegan a la conclusión de que los médicos y enfermeros ecuatorianos tuvieron una ardua labor durante la pandemia de coronavirus, en la cual la mayoría de ellos tuvieron que enfrentar largas jornadas de trabajo, por cuanto muchos presentaron el síndrome de Burnout, o también conocido como estrés laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Dentro del presente Proyecto de Investigación, y una vez analizado y discutido los resultados obtenidos por medio de las técnicas de recolección de datos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos en el Capítulo IV determinan de manera oficial y directa que el personal de salud que laboró en el área de Emergencias del Hospital Básico Baños, en efecto, presentó sobrecarga laboral durante la pandemia de Covid-19 en el 2020; esta sobrecarga laboral fue muy alta, toda vez que durante el primer año de pandemia los hospitales se encontraban atendiendo a un número muy elevado de pacientes las 24 horas del día.
- La sobrecarga laboral generada al personal de Emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en 2020, vulnera la Ley Orgánica de Servicio Público, principalmente, porque con la investigación realizada se pudo inducir que los profesionales de la salud –a quienes se aplicó los métodos de investigación-, afirmaron haber tenido un exceso de carga laboral, por la gran cantidad de pacientes atendidos diariamente y por los extensos turnos de trabajo.
- Esta clara vulneración de derechos, se deduce a razón de la mala actuación de las autoridades encargadas de velar por la seguridad y salud del país, ya que su pésima actuación al inicio de la pandemia –en el año 2020- causó que los profesionales de la salud tengan que atender a una masiva ola de contagios por Covid-19, sin las medidas de protección necesarias o con descansos equilibrados acorde a sus extensos y pesados turnos de trabajo.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el personal de salud –tanto de instituciones públicas como particulares- se asesoren jurídicamente sobre la normativa laboral vigente en el país, a razón de evitar posibles vulneraciones futuras a sus derechos como empleados, y ejercer sus funciones acorde a lo que determinan nuestras normativas.
- Se recomienda que los directores de los Hospitales tengan una Plan Preventivo en caso de llegar a tener que atender a cientos de pacientes al mismo tiempo - como sucedió en la pandemia-; principalmente, equilibrando los turnos de trabajo con el tiempo de descanso para cada profesional, evitando causar sobrecarga o estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- American Thoracic Society. (2020). ¿Qué es el COVID-19? (Formalmente “el nuevo nCOV-2019 Coronavirus”?). *American Thoracic Society*.
- Basilio, C. R. (2022). *Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19055/2E706.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Betancourt , M., Domínguez , W., Peláez , B., & Herrera , M. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19 . *Revista Científica Multidisciplinaria* , Pág. 41-50. Obtenido de <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>.
- Bustamante, K. O. (2021). *Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. Obtenido de Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, C. A., & Velez, C. K. (27 de enero de 2022). *ISSUU*. Obtenido de Influencia de la sobrecarga en el rendimiento de enfermería durante pandemia del Covid-19: https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta_eda-velez
- Castro L., R. (2020). Coronozavirus, una historia en desarrollo. *Scielo*, 143-144.

- Del Valle, K. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 169-183.
- Franco, D. A. (2021). *Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Morales, L., & Hidalgo , L. (2015). Síndrome de Burnout. *Revista Scielo*, https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014. Obtenido de Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo.: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Organización Panamericana de la Salud. (08 de mayo de 2019). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
- Román Soriano, Vicky Gabriela (2022). Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en el hospital general Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2021. La Libertad. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud. 39p: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7119>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo. OIT / Oficina de la OIT

para los Países Andinos, 2022: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_842432.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_837476/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Trabajadores sanitarios en Ecuador: situación actual y desafíos generados por la COVID-19.OIT PAÍSES ANDINOS: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_842338.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Nota informativa de la OIT: La COVID-19 y el sector de la salud: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_745391.pdf

Proyecto Rodillo. (2022). *Estadísticas del coronavirus en Ecuador*. Obtenido de https://rodillo.org/estadisticas-coronavirus/ecuador/?gclid=Cj0KCQjw1bqZBhDXARIsANTjCPKKERsVRvkMupExVBjJPZ-ej72MDhowDi9L1T4dOo9DnC1QWziRYvcaAknyEALw_wcB

- Román, R. Y. (2020). *Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57262>
- Sanchez, C. (2020). *Obtenido de La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=La%20epidemia%20de%20COVID%2D19,un%20gran%20n%C3%BAmero%20de%20personas>.
- Saltos , M., Pérez , C. N., Suárez , R., & Linares , S. M. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
- Sánchez, R. (2020). *Repositorio de la Universidad Autónoma de ICA*. Obtenido de Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del Personal de Enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Stadista*. (2022). Obtenido de Número semanal de casos confirmados y muertes causadas por el coronavirus (COVID-19) en Ecuador entre enero de 2020 y mayo de 2022: <https://es.statista.com/estadisticas/1110063/numero-casos-muertes-covid-19-ecuador/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020->

Hospitalización y Consul: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf Pág. 4

Organización Mundial de la Salud. (17 de septiembre de 2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Asamblea Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312495#:~:text=Todo%20Miembro%20deber%C3%ADa%20esforzarse%20por,protecci%C3%B3n%20que%20proporcionan%20dichas%20disposiciones.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf (s.f.). Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

Asamblea Nacional. (2022). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*: Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

ANEXOS

ANEXO I – OFICIO DIRIGIDO A LA DIRECCIÓN DISTRITAL 18D04



FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Pelileo, 17 de octubre del 2022

Mgs. Diana Gabriela Albán Rodríguez
DIRECTORA DISTRITAL 18D04 – PATATE – SAN PEDRO DE PELILEO (E)
En su despacho.-

De mi consideración.-

En primer lugar, reciba un cordial y atento saludo, deseándole el mejor de los éxitos en sus funciones administrativas.

ANGEL NARANJO ESTRADA, en mi calidad de **DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS** de la **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**, me dirijo a su autoridad para que muy comedidamente autorice y le permita realizar encuestas y entrevistas en el área de emergencias del Hospital Básico Baños al señor **JUVER PAUL CORDERO CARRASCO**, con cédula de identidad número 2100528203, estudiante EGRESADO de la carrera de derecho de nuestra Universidad, quien ha planteado como tema de Proyecto de Investigación (Tesis) el siguiente: “**SOBRECARGA LABORAL AL PERSONAL DE SALUD QUE TRABAJA EN EL ÁREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BÁSICO BAÑOS, DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL AÑO 2020**”, por cuanto resulta necesario una autorización por su parte en calidad de **DIRECTORA DISTRITAL** para la realización de estas entrevistas y encuestas al personal del Hospital, ya que estas forman parte del método de investigación aplicado al Proyecto del estudiante. Al presente oficio adjunto la **METODOLOGÍA** que se aplicará en la investigación, en la cual se desprenden las herramientas a utilizar, tal como lo solicita su autoridad en el Oficio Nro. **MSP-CZ3-DDS18D04-2022-0510-O** con fecha 23 de septiembre del 2022.

La respuesta al presente oficio se lo hará llegar a los siguientes correos electrónicos: jcordero@mailes.ueb.edu.ec y juvercarrasco.200@gmail.com

Anticipando una pronta respuesta a lo solicitado, le hago llegar mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente;


DR. ANGEL NARANJO ESTRADA
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA / Teléfono: (592) 3804-100
Documento No.: MSP-CZ3-DDS18D04-2022-0791-E
Fecha: 2022-10-24 13:40:27 GMT-05
Recibido por: Pablo Rodríguez Alvarado Villena
El presente documento ingresó al sistema de gestión documental el día 2022-10-24 13:40:27 GMT-05
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
Código de seguimiento: 2022-0791-E



Dirección: Campus Universitario: “Alpachaca” Av. Ernesto Che Guevara s/n y Av. Gabriel Secaira Km 3 ½ Vía Ambato
Correo Electrónico: decanato.jurisprudencia@ueb.edu.ec Contactos: (593) 03-2206042
Ext: 1133 / 1135

ANEXO II – OFICIO DE RESPUESTA DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL



República
del Ecuador

Ministerio de Salud Pública
CZ3 - Dirección Distrital 18D04 Patate – San Pedro de Pelileo - Salud
Dirección Distrital

Oficio Nro. MSP-CZ3-DDS18D04-2022-0574-O

Pelileo, 25 de octubre de 2022

Asunto: Respuesta. UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR - SOLICITUD DE
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENTREVISTAS

Señor
Ángel Naranjo Estrada
Rector Encargado
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ3-DDS18D04-2022-0791-E

Se AUTORIZA lo solicitado.

SALUDOS.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Diana Gabriela Albán Rodríguez
DIRECTORA DISTRITAL 18D04 - PATATE - SAN PEDRO DE PELILEO (E)

Referencias:
- MSP-CZ3-DDS18D04-2022-0791-E

Anexos:
- universidad_estatal_de_bolívar_-_solicitud_de_authorized_para_realizar_entrevistas.pdf

Copia:
Señor Médico
Jesus Roberto Bonifaz Guaman
Director Hospital Básico Baños

Señora Magíster
Lizbeth Maricela Espín Aguirre
Provision de Servicios de la Salud Oficina Técnica de Baños

Dirección: Juan Montalvo y Eugenio Espejo **Código Postal:** 180406 / Benitez Ecuador
Teléfono: 593-3-2765-324 / 593-3-2765-347 - www.salud.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Quijux

 **Gobierno** | Juntos
del Encuentro | lo logramos

1/2

ANEXO III – HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



ENCUESTA AL PERSONAL DE SALUD QUE TRABAJA EN EL ÁREA DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL BÁSICO BAÑOS

La presente encuesta tiene como finalidad indagar sobre la carga laboral que tuvo el personal del área de emergencias del Hospital Básico Baños durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues son preguntas con fines investigativos; además, la presente encuesta es anónima y la información de la misma es completamente confidencial, por cuanto, siéntanse libre de elegir las opciones con sinceridad.

INSTRUCCIONES

- En cada pregunta solo se puede seleccionar una opción.
- Para elegir una de las opciones, debe marcar una X entre los paréntesis.
- Para responder las preguntas, se deberá utilizar un esfero.

N.	¿Usted trabajó durante la pandemia de Covid-19 en el año 2020?	
1	a)	() Si
	b)	() No

N.	¿Con que frecuencia llegaban al área de emergencias los pacientes de Covid-19 durante el primer año de pandemia (2020)?	
2	a)	() Alto
	b)	() Medio
	c)	() Bajo

N.	Durante la pandemia, ¿de cuantas horas se conformaba su jornada de trabajo?	
3	a)	() 12 horas
	b)	() 20 horas
	c)	() 24 horas
	d)	() Otro

N.	Durante su jornada de trabajo, ¿usted tuvo descansos?	
4	a)	() Si
	b)	() No

N.	Una vez terminada su jornada de trabajo, ¿cuántos días de descanso tuvo?	
5	a)	() 2 días
	b)	() 3 días
	c)	() 4 días
	d)	() Otro

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (539) 3220 6059
www.ueb.edu.ec



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



N.	¿Usted ha tenido que trabajar más tiempo fuera de su jornada laboral, durante la pandemia de Covid-19?	
6	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	Si la respuesta anterior fue afirmativa, responda: ¿usted recibió algún pago por las horas extra?	
7	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	¿Cuál fue la principal razón por la que usted tuvo que trabajar más horas fuera de su jornada laboral?	
8	a)	<input type="checkbox"/> No habían más enfermeros/as al terminar sus turnos
	b)	<input type="checkbox"/> Porque habían muchos pacientes de Covid-19 para atender
	c)	<input type="checkbox"/> Así lo pedían los médicos
	d)	<input type="checkbox"/> Otros

N.	¿Usted cuenta con un contrato de trabajo?	
9	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	¿Usted conoce sus derechos como trabajador público?	
10	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	¿Usted conoce la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)?	
11	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	¿Usted ha escuchado de la sobrecarga laboral como una vulneración de derechos?	
12	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

N.	¿Podría considerar que usted tuvo sobrecarga laboral a causa de la pandemia por Covid-19 en el área de emergencias, durante el 2020?	
13	a)	<input type="checkbox"/> Sí
	b)	<input type="checkbox"/> No

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (539) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

**ANEXO IV - FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y
ENTREVISTAS**







