



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

**TEMA**

**ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA  
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAGRADO  
CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO. ENERO -ABRIL 2023.**

**AUTORAS**

**SHEYLA ESTEFANÍA GUAMÁN GUAMÁN**

**SHARON IBETH YANZA PIÑALOZA**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**DR. SANTIAGO PACHECO**

**GUARANDA – ECUADOR**

**ENERO – ABRIL 2023**

## **CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO.**

### **CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA**

El suscrito Dr. Santiago Pacheco tutor del proyecto de investigación como modalidad de titulación.

#### **Certifico:**

Que el proyecto de investigación como requisito para titulación de grado con el tema: **“ALTERACIONES PSICOFÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO ENERO -ABRIL 2023”**. Realizado por las estudiantes; Guamán Guamán Sheyla Estefanía con CI: 0202293700 y Yanza Piñaloza Sharon Ibeth con CI: 0202474565 han cumplidos con los lineamientos teóricos y metodológicos contemplados en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por la comisión de titulación, aprobado en el Consejo Directivo de la facultad y posteriormente a la sustentación pública respectiva.

Atentamente



.....  
Firmado electrónicamente por:  
**SANTIAGO ISMAEL  
PACHECO TORO**

**Dr. Santiago Pacheco**

**Tutor del Proyecto de Investigación**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, **Guamán Guamán Sheyla Estefanía**, portadora de la cedula de identidad No. 0202293700 y **Yanza Piñaloza Sharon Ibeth** portadora de la cédula de identidad No. 0202474565 egresados de la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencia de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaramos en forma libre y voluntaria que el presente proyecto de investigación denominado “**ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO. ENERO-ABRIL 2023**”, ha sido ejecutado por nosotras con la orientación de nuestro tutor. En tal sentido, dejamos constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de estos documentos han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revista, publicaciones que nos ayudó para redactar y ejecutar nuestro proyecto de investigación.

Atentamente:



Firmado electrónicamente por:  
**SHEyla ESTEFANIA  
GUAMAN GUAMAN**



Firmado electrónicamente por:  
**SHARON IBETH YANZA  
PIÑALOZA**

---

**Guamán Guamán Sheyla Estefanía**

**CI: 0202293700**

---

**Yanza Piñaloza Sharon Ibeth**

**CI: 0202474565**

## DERECHOS DE AUTOR

Nosotras **Guamán Guamán Sheyla Estefanía y Yanza Piñaloza Sharon Ibeth** portadores de la Cédula de Identidad No 0202293700 y 0202474565, en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de

Titulación: “**ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO. ENERO-ABRIL 2023**” modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Guamán Guamán Sheyla Estefanía**



Firmado electrónicamente por:  
**SHEYLA ESTEFANIA  
GUAMAN GUAMAN**

**Yanza Piñaloza Sharon Ibeth**



Firmado electrónicamente por:  
**SHARON IBETH YANZA  
PIÑALOZA**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xiii
CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO. .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DERECHOS DE AUTOR.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DEDICATORIA.....	xiv
AGRADECIMIENTO .....	xv
RESUMEN EJECUTIVO .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I. ....	3
EL PROBLEMA .....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema .....	5
1.3 Objetivos .....	5
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	8
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	8

2.1.2 Antecedentes Regionales .....	9
2.1.3 Antecedentes Nacionales .....	10
2.2 Bases teóricas .....	12
2.2.1 Base Legal .....	12
2.2.3 Modelo de Adaptación Callista Roy .....	13
2.2.5 Carga Laboral.....	15
2.2.6 Alteraciones Psico físicas asociados a la sobrecarga laboral .....	19
2.3 Fundamentación Teórica.....	21
2.3.1 Sobrecarga Laboral .....	21
2.3.2 Factores de la sobrecarga de trabajo. ....	22
2.3.2 Consecuencias .....	22
2.3.3 Cuestionario Contenido de Trabajo de Karasek et al (2017) .....	25
2.3.4 Cuestionario de Salud SF -36.....	26
2.4 Definición de términos (Glosario) .....	27
2.4.1 Estrés laboral.....	27
2.4.2 Problemas psicofísicos .....	27
2.4.3 Trastornos psicológicos.....	27
2.4.5 Ansiedad.....	27
2.4.6 Depresión .....	28
2.4.7 Factores de riesgo.....	28
2.7.8 OIT. ....	28

2.4.9 OMS .....	28
2.4.10 Morbilidad.....	28
2.4.11 Carga Laboral.....	28
2.4.12 Sobrecarga laboral.....	29
2.5 Sistema de Hipótesis .....	29
2.6 Sistema de Variables .....	30
CAPITULO III .....	32
METODOLOGÍA .....	32
3.1 Diseño de investigación .....	32
3.2 Métodos de investigación.....	32
3.3 Técnicas de investigación .....	32
3.4 Instrumentos de recolección de información .....	33
3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	34
3.7 Población y Muestra.....	34
3.8 Criterios de inclusión y exclusión .....	36
3.9 Consideraciones éticas .....	36
3.10 Procesamiento y análisis de la información .....	36
CAPITULO IV .....	37
RESULTADOS .....	37
4.1 Análisis de los resultados Objetivo 1.....	37
4.2 Análisis de los resultados Objetivo 2.....	46

4.3 Análisis de los resultados Objetivo 3.....	49
4.4 Discusión de los Resultados obtenidos .....	52
4.5 Análisis de los resultados Objetivo 4.....	54
CAPITULO V.....	83
MARCO ADMINISTRATIVO .....	83
5.1 Presupuesto .....	83
5.2 Cronograma de actividades .....	84
CAPITULO VI.....	91
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
6.1 Conclusiones .....	91
6.2 Recomendaciones.....	93
REFERENCIAS .....	94
Anexos .....	99



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	30
Tabla 2. Baremos de medición. Sobrecarga Laboral (Contenido de trabajo) ...	33
Tabla 3. Baremos de medición. Trastornos Psicofísicos (SF-36) .....	33
Tabla 4. Validación por expertos .....	34
Tabla 5. Distribución de los profesionales de enfermería, según el género.....	37
Tabla 6. Distribución de los profesionales de enfermería, según su edad .....	38
Tabla 7. Distribución de los profesionales de enfermería, según su etnia .....	39
Tabla 8. Distribución de los profesionales de enfermería, según su estado civil. .....	40
Tabla 9. Distribución de los profesionales de enfermería, hijos.....	41
Tabla 10. Distribución de los profesionales de enfermería, según el número de hijos.....	42
Tabla 11. Distribución de los profesionales de enfermería, según la tenencia de familiares con discapacidad .....	43
Tabla 12. Distribución de los profesionales de enfermería, según su profesión .....	44
Tabla 13. Distribución de los profesionales de enfermería, según su tipo de ocupación laboral .....	45
Tabla 14. Estadísticos descriptivos de los cuestionarios Contenido del Trabajo y SF-36 aplicados.....	46
Tabla 15. Variable Sobrecarga Laboral .....	47
Tabla 16. Variable Alteraciones Psico físicas.....	48
Tabla 17. Nivel de Correlación .....	50

Tabla 18. Correlación Rho de Spearman .....	50
Tabla 19. Correlación Rho de Spearman en el grupo de Auxiliares de enfermería .....	51
Tabla 20. Correlación Rho de Spearman en el grupo de enfermeros.....	51
Tabla 21. Factores de riesgo y medidas preventivas de riesgos físicos .....	64
Tabla 22. Medidas preventivas riesgos físicos.....	65
Tabla 23. Consecuencias de la radiación .....	73
Tabla 24. Medidas preventivas .....	73
Tabla 25. Consecuencias de la radiación .....	74
Tabla 26. Riesgos biológicos .....	75
Tabla 27. Enfermedades provocadas por agentes infecciosos .....	76

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de los profesionales de enfermería, según el género..	37
Gráfico 2. Distribución de los profesionales de enfermería, según su edad ....	38
Gráfico 3. Distribución de los profesionales de enfermería, según su etnia ....	39
Gráfico 4. Distribución de los profesionales, según su estado civil.....	40
Gráfico 5. Distribución de los profesionales de enfermería, Hijos .....	41
Gráfico 6. Distribución de los profesionales según el número de hijos.....	42
Gráfico 7. Distribución de los profesionales según familiares discapacidad...	43
Gráfico 8. Distribución de los profesionales según su profesión .....	44
Gráfico 9. Distribución de los profesionales según ocupación laboral.....	45
Gráfico 10. Variable Sobrecarga Laboral .....	47
Gráfico 11. Variable Sobrecarga Laboral .....	48

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1.</b> Cortes.....	63
<b>Ilustración 2.</b> Cortes.....	63
<b>Ilustración 3.</b> Caídas .....	64
<b>Ilustración 4.</b> Aviso de riesgo de cortes y choques .....	65
<b>Ilustración 5.</b> Choques .....	65
<b>Ilustración 6.</b> Posturas indebidas .....	66
<b>Ilustración 7.</b> Medidas preventivas para levantar cargas .....	66
<b>Ilustración 8.</b> Agentes químicos .....	67
<b>Ilustración 9.</b> Manipulación de productos químicos .....	68
<b>Ilustración 10.</b> Manipulación de productos químicos.....	68
<b>Ilustración 11.</b> Manera correcta de manipulación de productos químicos .....	68
<b>Ilustración 12.</b> Almacenamiento de productos químicos.....	69
<b>Ilustración 13.</b> Manipulación de productos químicos citostáticos.....	70
<b>Ilustración 14.</b> Tipos de radiación .....	71
<b>Ilustración 15.</b> Señales de advertencia ante radiaciones.....	72
<b>Ilustración 16.</b> Equipos que producen radiación .....	74
<b>Ilustración 17.</b> Tipos de radiaciones .....	75
<b>Ilustración 18.</b> Riesgos de enfermedades infecciosas.....	75
<b>Ilustración 19.</b> Señal de alerta de riesgo biológico. ....	76
<b>Ilustración 20.</b> Equipos de protección personal.....	77
<b>Ilustración 21.</b> Riesgos ergonómicos.....	77

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Contenido de trabajo .....	99
Anexo 2. Cuestionario SF – 36 .....	102
Anexo 3. Validación del instrumento.....	109
Anexo 4. Consentimiento informado .....	111
Anexo 5. Evidencia fotográfica del uso del programa estadístico SPSS .....	112
Anexo 6. Evidencia fotográfica de la recolección de información .....	116
Anexo 7. Estadísticas descriptivos del Estudio.....	118
Anexo 8. Evidencia de aplicación de los cuestionarios .....	119
Anexo 9. Reporte URKUND .....	125

## **DEDICATORIA**

Este proyecto de investigación dedico en primer lugar a Dios quien ha guiado mi camino y me ha bendecido con vida, salud y sabiduría, a mis padres Danilo y Judith, a mi hermana Nayara quienes son el pilar fundamental de mi vida, por brindarme su apoyo incondicional, cariño, amor, consejos, la comprensión en momentos difíciles y sobre todo brindarme la oportunidad de estudiar y así poder alcanzar lo más anhelado mi título profesional.

A mis abuelitos María y Aurelio quienes me han inculcado valores y me ha brindado cariño y amor desde muy pequeña. A mi tía Adriana por compartir mis triunfos, derrotas y siempre velar por mi bienestar, a mi novio Daniel por brindarme su amor y apoyarme para conseguir mis metas y objetivos y así cumplir con mi sueño de ser enfermera. Gracias familia por ser partícipe de este gran sueño.

**Sheyla Guamán**

Esta tesis se la dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la esperanza ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes siempre me han apoyado, a mis padres por sus consejos, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. A mi novio por llegar a mi vida y empezar juntos a construir un camino, además de, entenderme en cada problema, cada segundo, gracias a su apoyo incondicional lo he logrado.

**Sharon Yanza**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos llegar a culminar una de las etapas más importantes de nuestras vidas, por brindarnos vida, salud y sabiduría para desarrollar el presente trabajo de investigación.

A nuestros padres por apoyarnos incondicionalmente a cumplir nuestros sueños, metas y objetivos en el transcurso de nuestra vida universitaria.

A la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, Carrera de Enfermería que, durante 5 años de formación académica, mediante sus docentes nos han impartido conocimientos, habilidades y destrezas en el área de enfermería.

Al Hospital Sagrado Corazón de Jesús donde realizamos nuestro internado, por abrirnos las puertas y brindarnos apoyo y facilidades para realizar esta investigación al personal de enfermería por brindarnos su tiempo para la aplicación de encuestas.

Al Dr. Santiago Pacheco por ser nuestro tutor, por brindarnos su apoyo, guía, paciencia, conocimientos y orientación durante el desarrollo del proyecto de investigación.

**Sheyla Guamán / Sharon Yanza**

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo titulado, ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO. ENERO -ABRIL 2023, tuvo como finalidad determinar los niveles de sobrecarga laboral y la presencia de trastornos psicofísicos. Para ello se desarrolla un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, entre los métodos de análisis de información se tiene el método analítico sintético, la población está conformado por el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, mediante un muestreo aleatorio simple con el uso de criterios de inclusión y exclusión se tiene una muestra de 92 personas a quienes se les aplica los instrumentos, el primero el Cuestionario de contenido de trabajo de Karasek, y el Cuestionario de Salud SF-36. Entre los resultados obtenidos, se aprecia que una vez realizado el análisis de los datos de cuestionario de contenido de trabajo de Karasek, el nivel de sobrecarga laboral existente en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús es en su mayoría muy alto, se obtiene que la frecuencia con la cual se presentan los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, es en su mayoría frecuente, destacando que en una pequeña parte de la población encuestada, los trastornos psicofísicos son nada frecuentes. Una vez aplicado el estadístico de la correlación Rho de Spearman, para medir la asociación entre las variables de estudio, en el grupo de auxiliares ( $Rho=.038$ ) y ( $p=0.00$ ) y enfermeros ( $Rho=.250$ ) y ( $p=0.00$ ), se demuestra que hubo correlación positiva leve, estadísticamente significativa entre las variables por lo que se acepta la H1. Se recomienda la elaboración de un manual de prevención de riesgos laborales para el personal de enfermería.

**Palabras Clave.** Sobrecarga Laboral. Riesgos. Trastornos psicofísicos. Enfermería.



## INTRODUCCIÓN

Los problemas psicofísicos son actualmente una contrariedad que afecta a millones de personas sin distinguir raza, clase social, sexo o edad, y las consecuencias económicas y sociales son muy importantes (Sanmartín & Agudelo, 2019), esto debido a los problemas que conlleva a mediano y largo plazo en los que incluso se puede comprometer su salud.

El personal de enfermería se enfrenta a varios desafíos ergonómicos relacionados con el uso de instrumentos médicos y dispositivos de control, las instalaciones sanitarias y las tareas de manipulación manual. Estos factores pueden tener un impacto significativo en su salud y bienestar, por lo que es esencial adoptar medidas ergonómicas adecuadas para prevenir lesiones y mejorar las condiciones de trabajo (Tinte & Trujillo, 2019).

El personal de enfermería se desempeña en situaciones laborales estresantes: exceso de trabajo, enfrentarse al dolor y a la muerte, falta de apoyo de compañeros y jefes, lo cual puede afectar su salud y su desempeño (Trujano & Ramos, 2018).

Para una mejor comprensión de la presente investigación misma que se divide en capítulo I, teniendo el primero que aborda la problemática, la formulación y planteamiento del problema, así como la justificación del proyecto y los objetivos general y específicos que se van a cumplir con el desarrollo de la investigación.

El capítulo II, aborda el marco teórico, en el que se toma en cuenta los antecedentes de la investigación, la bases teóricas y legales relacionadas a los conceptos de carga laboral, sobrecarga laboral, las principales causas y consecuencias, así como los trastornos psicofísicos presentes en el personal de enfermería.

El tercer capítulo, aborda el marco metodológico, aquí se describe todo lo relacionado a la metodología, el diseño investigativo, tipos de investigación, métodos y técnicas con las cuales se van a desarrollar la investigación, los instrumentos de recolección de información, así como su validez y confiabilidad, por otro lado, también se describe la población y muestra, así como el tipo de muestreo utilizado, y los criterios de inclusión y exclusión, así mismo se describen las consideraciones éticas y el procesamiento de los datos.

El capítulo IV, aborda la presentación de los resultados obtenidos en base a cada objetivo específico planteado, presentando gráficos y tablas con cantidades y porcentajes, respectivos análisis e interpretación de cada dato y valor obtenido.

Finalmente, en el Capítulo V, se aborda el marco administrativo, el cronograma de todas las actividades que se realizaron y el presupuesto. El Capítulo VI, por otra parte, aborda las conclusiones a las que llegó el proyecto y las respectivas recomendaciones. El trabajo concluye con la presentación de las referencias bibliográficas y los respectivos anexos.

## **CAPITULO I.**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

Los problemas psicofísicos son actualmente una contrariedad que afecta a millones de personas sin distinguir raza, clase social, sexo o edad, y las consecuencias económicas y sociales son muy importantes (Sanmartín y Agudelo, 2019), esto debido a los problemas que conlleva a mediano y largo plazo en los que incluso se puede comprometer su salud. Son también psicofisiológicos debido a que se producen en el cuerpo a consecuencia de la exposición prolongada a determinadas situaciones que suponen una alta exigencia emocional o física y que acaban incidiendo sobre la salud de nuestro organismo.

El impacto de la pandemia de Covid-19 apunta en varias direcciones además de los daños ocasionados en el cuerpo humano sus estragos se pueden identificar en ámbitos económicos, sociales y laborales, también a consecuencia de la aplicación de medidas de restricción, el temor ante el contagio, la exposición constante a la sensación de un riesgo inminente, ha conllevado a que la mente humana no resista la presión que acompaña a esta pandemia, lo que ha permitido la aparición de la denominada “fatiga pandémica”, que implica una serie de efectos psicológicos producto de la situación sanitaria actual a nivel mundial (Jericó, 2021).

La Ergonomía se refiere al conjunto de conocimientos sobre las capacidades humanas, sus limitaciones y características que son relevantes para el diseño de los lugares de trabajo, como son las posturas adecuadas durante la realización de las tareas, el gasto de energía requerido, la carga mental y física que implica el trabajo, así como cualquier factor que pueda afectar la salud y el equilibrio psicológico y nervioso del trabajador. En resumen, la ergonomía se centra en asegurar el confort del individuo en su entorno laboral, procurando prevenir riesgos y optimizar el rendimiento laboral (Guillen y Fonseca, 2019).

Como resultado de los riesgos ergonómicos mencionados, se han identificado varias complicaciones, como dolores en la espalda, inflamación y

malestar en las extremidades inferiores debido a largas jornadas de trabajo, así como estrés debido a las demandas y circunstancias laborales. La importancia de abordar este tema radica en que el personal de enfermería incorpore criterios ergonómicos en su práctica, ya que existen una serie de condiciones médicas que pueden desencadenarse o agravarse debido a su trabajo (Villegas y Quintana, 2021).

En 2019, una de cada ocho personas en el mundo (lo que equivale a 970 millones de personas) padecían un trastorno mental. Los más comunes son la ansiedad y los trastornos depresivos, que en 2020 aumentaron considerablemente debido a la pandemia de COVID-19; las estimaciones iniciales muestran un aumento del 26% y el 28% de la ansiedad y los trastornos depresivos graves en solo un año. Aunque existen opciones eficaces de prevención y tratamiento, la mayoría de las personas que padecen trastornos mentales no tienen acceso a una atención efectiva. Además, muchos sufren estigma, discriminación y violaciones de los derechos humanos (OMS, 2022).

El personal de enfermería se enfrenta a jornadas estresantes como es exceso de trabajo, al dolor y a la muerte, falta de apoyo de compañeros y jefes, se someten a cambios de turnos, a exigencias de capacitación, relaciones laborales, familiares y sociales, afectando a su componente psicológico, provocando trastornos asociados al estrés, ansiedad lo cual puede repercutir su estado de salud y su desempeño laboral, con respecto a la sobrecarga laboral, debido al aumento desmedido e inusual de pacientes en las áreas hospitalarias han hecho que eventualmente más allá del cansancio físico, el agotamiento psicológico empiece a ser visto como un factor de alarma (Solis, et al. 2020).

Se ha observado dentro de la institución de estudio que la sobrecarga de trabajo causa agotamiento físico, baja motivación y conflictos entre los profesionales del área de la salud, siendo el sexo femenino el más afectado, sobre todo si las empleadas son, además, amas de casa y tienen hijos lo que dificulta aún más su situación y genera que los problemas relacionados al estrés laboral, trastornos psicológicos como ansiedad y depresión, o problemas relacionados con cansancio, agotamiento, irritabilidad sean frecuentes.

En la institución mencionada, los datos del personal de enfermería son 122 de las cuales 86 son enfermeras profesionales, 36 son auxiliares, no se disponen de tecnólogos en enfermería en el hospital, por otra parte el departamento ocupacional ha detectado alteraciones musculoesqueléticas relacionadas a movimientos repetitivos, para lo cual se ha realizado la aplicación de medidas de prevención; se destaca que no se han realizado estudios que aborden las variables estudiadas como lo son trastornos psico físicos y sobrecarga laboral, sin embargo, se han realizado estudios en la casa de salud que abordan la prevención de riesgos laborales en el personal de salud.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Las afecciones psico físicas del personal de enfermería se asocian con la sobrecarga laboral?

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar los problemas psico físicos asociados a la sobrecarga laboral del personal de enfermería en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo. Periodo. Enero – Abril 2023.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar los datos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús.
- Determinar el nivel de sobrecarga laboral y la presencia de alteraciones psico físicas que presenta el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo.
- Identificar la relación existente entre la sobrecarga laboral y las alteraciones psico físicas en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo.
- Proponer un manual para la prevención de factores de riesgo asociados a las alteraciones psico físicas al Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio nace con la finalidad de generar nuevos conocimientos e identificar las principales alteraciones psico físicas que presenta el personal de enfermería que realiza sus actividades en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Quevedo, así mismo determinar la sobrecarga laboral a la que está expuesto el personal de enfermería, y proponer un plan de mejoramiento con la finalidad de disminuir los factores de riesgos de los trastornos psicofísicos contribuyendo a un mejor estado de salud tanto física como mental de los empleados de la mencionada institución sanitaria.

El estudio es importante y necesario porque permite identificar las principales causas relacionadas con los trastornos psicofísicos que presenta el personal de enfermería que labora en la institución, por tal razón los datos obtenidos en el presente estudio sirven como base para nuevos estudios similares, por otro lado, los resultados obtenidos permiten identificar la existencia o no de sobrecarga laboral, esto debido a que en base a la revisión teórica y empírica se aprecia que en la gran mayoría de instituciones de salud existe sobrecarga laboral, a la vez la realización de medidas preventivas y correctivas.

La pertinencia del estudio está dada para conocer los principales inconvenientes que tiene el personal de enfermería a raíz de la sobrecarga laboral, obtener información relevante sobre la manera en que se relaciona la sobrecarga laboral con los trastornos psicofísicos para ser presentados en datos que servirán de base para estudios posteriores sobre el tema.

La salud ocupacional es una disciplina que tiene como objetivo promover la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, y mejorar la calidad de vida laboral. En las instituciones de salud, la importancia de la salud ocupacional se puede destacar como se menciona, la protección de los trabajadores puesto que la misma debe garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable protegiéndolos de posibles riesgos y peligros asociados con su trabajo, como lo son la exposición a enfermedades infecciosas, lesiones por movimientos repetitivos, estrés emocional y físico, entre otros riesgos laborales (Guillen y Fonseca, 2019).

La investigación se hace necesaria porque gracias a la misma se pueden elaborar planes de acción encaminados a la prevención de factores de riesgo asociados con el trabajo y la sobrecarga laboral, así como medidas correctivas en caso de que se requiera de una intervención inmediata, además es vital para conocer los principales problemas psicológicos que presenta el personal de salud y realizar las intervenciones adecuadas para garantizar una buena salud mental en el personal de enfermería.

La investigación es factible porque hay la autorización por parte de los directivos, ya que permitirá a la institución tomar medidas de prevención y correctivas en beneficio del personal enfermero. Además, el personal de salud brindó toda la apertura para la realización de la investigación y toma de información, facilitando documentación, archivos y estadísticas de todo el personal que labora en el Hospital, también se cuenta con los recursos técnicos, bibliográficos y tecnológicos para llevar a cabo la recolección de información y presentar los resultados, la originalidad del trabajo se evidencia en los datos obtenidos los mismos que son reales. Al mismo tiempo, es beneficioso porque a raíz de la pandemia, la sobrecarga de trabajo que existe dentro del personal de salud es elevada, y esto genera un sinnúmero de manifestaciones psicofísicas en los empleados, las cuales con la realización del estudio se van a confirmar.

Otro de los puntos en los que se apoya esta investigación tiene que ver en el sentar las bases para los estudios futuros cuyos temas se encuentren enlazados directa o indirectamente al tema a investigar, tomando en cuenta que lo que se pretende es apoyar la búsqueda incesante de conocimientos.

### **1.5 LIMITACIONES**

Limitada respuesta y compromiso por parte del personal de enfermería por el tiempo de trabajo, lo que dificultó en parte la recolección de la información necesaria para establecer los resultados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

El estudio “Impacto psicofísico del COVID-19 en trabajadores del personal de enfermería: subanálisis temporal” en España en el año 2022 refiere que la pandemia por el coronavirus-2 ha generado efectos psicológicos negativos claros en el personal de enfermería, referente al estudio participaron 610 profesionales que asistían a pacientes Covid -19, se utilizó un cuestionario autoadministrado anónimo realizado por trabajadores de la salud en España. Se analizaron los datos mediante tablas de contingencia en SPSS 25 obteniendo: 12% presenta casos de depresión leve 18% presentaron ansiedad que se mantuvo estable, 10% de trabajadores presentaron un deterioro en su relación de pareja, 60% sienten dolores musculares en cuello, hombros y zona baja de la espalda; el autor concluyó que el personal de enfermería acarrea una elevada incidencia de depresión, ansiedad, burnout y cambios en los hábitos y estilos de vida por lo que los efectos podrían ser duraderos y requerir asistencia psicológica profesional. (Bellia y Battion, 2021).

La investigación denominada: “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile”, es una revisión sistematizada de 9 artículos de tipo descriptivo y sistemático; permitió identificar las condiciones de trabajo y las razones por las cuales enferman los profesionales de Enfermería, descubriendo que los profesionales se desenvuelven en condiciones laborales marcadas por la carencia de materiales, alta demanda laboral, limitados recursos; están inmersos en ambientes que exigen toma de decisiones complejas lo cual ocasiona un desgaste emocional y estrés, concluyendo que las principales problemáticas asociadas al trabajo llevado a cabo por el personal de enfermería corresponde a riesgos psicosociales como estrés, carga mental, fatiga laboral, burnout, malestar y desgaste psicofisiológico. (Canales y Valenzuela, 2018)



El estudio “Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería”, en el año 2018 En la ciudad de Lima, logró sistematizar las evidencias sobre los efectos de la sobrecarga de trabajo, la metodología utilizada fue una revisión sistemática observacional y retrospectiva de tipo cuantitativa, sometidos a selección crítica, utilizando el sistema de evaluación Grade Según los resultados obtenidos de la revisión sistemática realizada en el presente estudio, proceden de los países de Brasil, un 20 Chile 20%, Colombia 10% y Perú 50% Resultados: De las evidencias encontradas, el 100% (n=10/10) señalan que la sobrecarga de trabajo afecta de manera negativa el desempeño laboral del personal de Enfermería, se concluyó que los efectos de la sobrecarga de trabajo influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, reduce la productividad, rinde menos, conlleva a serios problemas en su salud física y mental, asimismo perjudicarán su eficiencia y su calidad de vida, disminuyendo su desempeño profesional (Huaman, 2018).

### **2.1.2 Antecedentes Regionales**

La investigación “Los trabajadores de enfermería en la pandemia COVID-19 y las desigualdades sociales”, realizado en Brasil en el año 2020, evidencia que las condiciones laborales actuales que se ofrecen a los trabajadores de enfermería son inhumanas: ausencia de recursos o el suministro de materiales inadecuados para llevar a cabo el trabajo y para proteger al trabajador, como los equipos de protección personal (EPP); dotaciones insuficientes o inadecuadas en la composición de profesionales de enfermería, largas horas de trabajo con guardias dobles y multiempleo, exposición a los trabajadores de enfermería a riesgos de contaminación y errores causando en ellos enfermedades crónicas, sobrecarga laboral, desgaste físico y mental, sufrimiento emocional intenso e incluso la muerte de profesionales de enfermería, menciona que los trabajadores de salud y enfermería no deberían morir por causa de su trabajo. Sin embargo, necesitan que la sociedad se una con los trabajadores de enfermería, en un gran movimiento de demandas hacia las autoridades y gestores internacionales, nacionales, para que se ofrezcan mejores condiciones de trabajo a los profesionales de la salud, para que puedan continuar cuidando a las personas que necesitan asistencia. (Paredes y Paucar, 2021)

El estudio “Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú”, considera que, durante la emergencia sanitaria, preocupan las repercusiones en la salud mental que pudieran estar experimentando los trabajadores sanitarios peruanos, quienes representan la primera línea de atención contra la COVID-19. La muestra estuvo compuesta por 367 trabajadores. Los datos se recogieron a través de la Escala de malestar psicológico de Kessler, la Escala de preocupación por el contagio de la COVID-19 y la Escala de carga de trabajo (ECT). Entre los resultados, se encontró que no hay diferencias significativas entre varones y mujeres en el malestar psicológico, la preocupación por el contagio de la COVID-19 y la carga laboral, pero si existe correlación significativa ( $p < 0,01$ ) entre las variables carga laboral y malestar psicológico. (Carranza, et al. 2021).

El estudio denominado “evaluación de carga mental de trabajo aplicada al personal de enfermería de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua” realizado en México en el año 2019, logro determinar la existencia de carga mental de trabajo en el personal de enfermería ya que existe mayores exigencias en los profesionales. Se utilizó la Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM) para evaluar las dimensiones de carga mental de trabajo y se analizaron los datos con el programa SPSS Statistics 20. La muestra fue de 116 profesionales de enfermería del turno vespertino conformada por enfermeros generales, auxiliares de enfermería, especialistas y supervisores con una edad media de 33 años, se encontró que el 93.70% fueron mujeres y presentaron carga mental media-alta para la dimensión demandas cognitivas y esto se debe a que la mayoría no solo se ocupan en el trabajo ya que son jefas de hogar por otra parte el 6.3% de hombres presentaron carga mental media ya que son susceptibles a realizar tareas múltiples, con considerables exigencias mentales como la toma de decisiones y memorización sin ser riesgosas para la salud. Así mismo, el agotamiento al final del trabajo resultó la principal consecuencia negativa para el personal estudiado (Bustamante, et al. 2019).

### 2.1.3 Antecedentes Nacionales

El estudio “Efectos del estrés laboral post pandemia en los trabajadores de salud de la ciudad de Guayaquil ” en una revisión sistematizada de 7 artículos de tipo descriptivo y sistemático; menciona que durante la pandemia por el COVID-19 la población trabajadora presentó excesiva sobrecarga laboral a causa del aumento en las responsabilidades a ejecutar, la falta de cumplimiento de los horarios de desconexión y el desequilibrio con relación a las actividades rutinarias familiares, desarrolladas en los mismos horarios, generando una percepción de altos niveles de estrés laboral permitiendo identificar la sintomatología asociada con el estrés laboral de los trabajadores de salud ya que existe una mayor afectación en el cuello, hombro y zona lumbar, lo cual indica que la relación entre sintomatología por el estrés corresponde solo a tensión muscular y no se encuentran consecuencias a trastornos de la salud asociados al estrés. (Sierra, et al. 2023),

La investigación “El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes” en Portoviejo en el año 2020 menciona que en la actualidad se considera el estrés laboral como un “fenómeno de índole mundial, convirtiéndolo en un problema de salud pública, además se realizó un estudio de campo, con alcance descriptivo no experimental. La población estuvo constituida por las 30 enfermeras que laboraban en el área de Emergencia del Hospital del IESS, el 83,33% consideran que la sobrecarga laboral es el factor que más influye en el estrés del personal. 73,33% describieron el agotamiento como segunda causa, mientras el 70%, coincidieron en que el espacio insuficiente para realizar las actividades y la insatisfacción laboral por lo tanto, los factores que más influyen son el estrés, la sobrecarga laboral como principal, también agotamiento, insomnio, espacio insuficiente, insatisfacción laboral, todos estos factores en conjunto ocasionan que la salud de las enfermeras se deteriore con el pasar del tiempo, y por ende afecta su desempeño laboral (Mendoza et al. 2020).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Base Legal**

En el año 2002, la OIT estableció el convenio de personal de enfermería de 1977, N° 139, entre aquellos documentos que no perdieron relevancia y reafirmó su pertenencia en relación con las realidades económicas y sociales de este momento. Si bien el acuerdo fue adoptado hace unos 30 años, es fundamental afirmar que desde entonces en muchos países las condiciones laborales del personal de enfermería no han mejorado. En Ecuador, la última ratificación del convenio data de 1978. El convenio de personal de enfermería incluye una serie de disposiciones; La adopción de este acuerdo en la más amplia gama de países permitirá establecer estándares de trabajo decente.

El Acuerdo número 149 reconoce el importante papel del personal de enfermería en beneficio de la salud y el bienestar de la población, estableciendo normas laborales mínimas que enfatizan las condiciones específicas en las que se desempeña la enfermería en la actualidad; Entre los aspectos acordados se encuentran:

- La educación y formación adecuada al desempeño de las funciones del personal de enfermería.
- Empleo y condiciones de trabajo atractivos, incluyendo perspectivas de carrera, remuneración y seguridad social.
- Adaptación las normas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo para la práctica de enfermería.
- Participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería.
- Consultar con el personal de enfermería sobre su empleo y condiciones de trabajo.
- Mecanismo de resolución de conflictos (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

### **2.2.2 Enfermería**

La enfermería se presenta como una profesión de carácter científico que consolida sus acciones en un cuerpo de conocimiento científicamente sustentado y que a su vez es una herramienta en los cuidados que brinda el profesional a través de mecanismos tales como el Proceso de Atención de Enfermería el cual es, como ya lo indica su nombre, un proceso fundamentado en el método científico. Las teorías de enfermería se presentan como ese conjunto de datos y conocimiento acumulado a lo largo de la historia moderna de la ciencia enfermera y su propósito principal es darle a la enfermería los mecanismos para entender la respuesta humana a los eventos que afectan a su salud en todos los niveles (Leon, 2018).

La enfermera es una profesional de la salud, cuyo trabajo está ligado estrechamente a la atención de los pacientes y a su cuidado. Su centro de trabajo son los hospitales, clínicas y consultorios médicos. Como todo trabajador de salud enfrenta riesgos y cumple su trabajo en horarios establecidos. Forma parte de un equipo en el que se encuentran médicos y auxiliares de enfermería. La enfermera para cumplir con sus obligaciones profesionales, debe responder de manera pragmática con sus conocimientos, al contexto político social, y con mucha responsabilidad a los dilemas éticos (Chacolla, 2019).

### **2.2.3 Modelo de Adaptación Callista Roy**

Este modelo se basa principalmente en como el hombre se adapta a los cambios que ocurren en su entorno y como a través de dicho proceso intenta alcanzar su objetivo básico que es llegar a un nivel óptimo en su salud a la vez que obtiene un mayor nivel en su capacidad de adaptación, por lo que en base a lo que postula el modelo cabe el decir que una persona que tiene la capacidad de adaptarse a los cambios que ocurran en su entorno es una persona o paciente saludable, por lo que si el resultado es el contrario si identifica que el paciente no está en su estado más óptimo (Despaigne, 2021).

De igual forma el modelo presenta a la enfermería como el conjunto de conocimientos y acciones que permiten ampliar la capacidad de un individuo para adaptarse y mejorar su entorno a la vez que identifica mediante las acciones de la persona los estímulos, así como la conducta que pueden influir directa o indirectamente en el proceso de adaptación con el propósito de mediante ese diagnóstico planificar y ejecutar acciones que permitan controlar dichos estímulos (Batioja, et al 2021)

Este modelo se basa de forma primordial en dos pilares teóricos los cuales son: La adaptación y los sistemas humano: del primero Roy menciona hace referencia tanto al proceso como al resultado a través del cual las personas que poseen la capacidad de sentir y pensar como seres individuales o miembro de una sociedad conscientemente eligen la integración humana con su entorno; en la segunda la define como un conjunto de partes que se unifican en un todo y que buscan un determinado fin pero a su vez actúan en base a la interdependencia de las partes que componen ese todo (Hernández, 2019).

#### **2.2.4 La carga laboral en enfermería**

La salud es una de las más valiosas y preciadas posesiones del ser humano. Se puede considerar que la salud es el equilibrio de los órganos físicos y mentales de las personas. Cuando se rompe el equilibrio entonces surge la enfermedad. Para recuperarse, requiere de los profesionales de la salud. Entre ellos se encuentran los enfermeros, que trabajan en hospitales y clínicas para cuidar a los enfermos (Batioja, et al 2021).

##### **2.2.4.1 Carga laboral en enfermería Post Pandemia**

La carga laboral en enfermería ha sido un tema de preocupación durante y después de la pandemia. La crisis sanitaria mundial provocada por la pandemia de COVID-19 ha ejercido una presión significativa sobre los profesionales de enfermería, quienes han estado en la primera línea de atención y cuidado de pacientes afectados por la enfermedad (Carranza, et al. 2021). La carga laboral post pandemia ha presentado desafíos adicionales para el personal de enfermería.

La demanda de atención médica ha aumentado debido a las secuelas de la enfermedad, la necesidad de continuar la atención a otros pacientes con enfermedades crónicas y la acumulación de casos que se postergaron durante la crisis sanitaria (Carranza, et al. 2021).

El agotamiento emocional y físico de los profesionales de enfermería ha sido una preocupación importante. El manejo del estrés, la exposición a situaciones traumáticas y la sobrecarga de trabajo pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los enfermeros por ende es necesario implementar medidas de apoyo y cuidado del personal (Batioja, et al 2021).

La carga laboral en enfermería es un aspecto esencial que considerar para asegurar la calidad de la atención y el bienestar de los profesionales de enfermería. Es necesario implementar estrategias efectivas para abordar este desafío y garantizar un entorno laboral saludable y equilibrado para el personal de enfermería.

### **2.2.5 Carga Laboral**

Puede entenderse al término “carga laboral” o “carga de trabajo” como aquel conjunto de requerimientos psicofísicos a los cuales se encuentra sometido un trabajador en el transcurso de su jornada laboral. Tradicionalmente este término solía usarse al hacer referencia a las actividades, general y exclusivamente, físicas o musculares. Pero en la actualidad, a consecuencia del avance en el desarrollo de tecnologías que facilitan el desempeño laboral en ese tipo de tareas, el termino ha ido acaparando nuevas dimensiones incluyendo actualmente factores como la complejidad de la tarea, también puede verse asociado a la aceleración respecto al ritmo de trabajo, otro aspecto a figurar es la necesidad en la adaptación a tareas de alta dificultad, dimensiones (Fernández, et al.2021)

En lo que respecta al concepto de este, otros autores también señalan que puede entenderse como aquellos elementos propios del proceso laboral que tienen la capacidad de transformar procesos psíquicos y físicos a la vez que se analizan cómo interactúan y modelan entre ambos, entendiendo al mismo tiempo que la

carga de trabajo debe verse como uno de los principales factores que se relacionan a la pérdida de las capacidades psíquicas y biológicas, por lo que es posible el afirmar que la carga de trabajo se encuentra estrechamente ligada al proceso de desgaste físico y mental (Velázquez, et al. 2019)

La carga laboral, para el mejor entendimiento de su alcance e implicaciones, puede verse dividida en dos, esto en función de la parte que se encuentra involucrada en el desarrollo de funciones laborales correspondiente, siendo así que puede haber: (Cañizales y Gómez, 2018)

- a) **Sobrecarga laboral cuantitativa:** Aparece en situaciones en las que la presión temporal o un ritmo de trabajo acelerado dificultan el desempeño de una tarea.
- b) **Sobrecarga laboral cualitativa:** Se produce en situaciones en las que las demandas mentales requeridas para realizar adecuadamente la tarea son muy complejas en función de los recursos disponibles del trabajador (conocimientos, habilidades y experiencias y experiencias), y además su ejecución es percibida como excesivamente difícil.

#### **2.2.5.1 Dimensiones de la carga laboral**

Empleando las palabras de, Rendón (2017):

Las dimensiones que permiten comprender la sobrecarga de trabajo se subdividen en carga mental que es el esfuerzo intelectual deliberado que se requiera para obtener un resultado y la carga física que es el empleo de músculos y fuerza motriz para realizar actividades (p.23).

Dentro de la carga mental se encuentra la presión de tiempos, la atención, complejidad, monotonía, iniciativa, aislamiento, horario de trabajo, relaciones dependientes del trabajo, procesos centrales y demandas generales y dentro de la carga física está el esfuerzo muscular estático y el dinámico (Rendón, 2017).



La Carga Física hace referencia a las acciones o actividades netamente musculares o motoras a las que se ve ligada una persona dentro del ámbito laboral. Se identifican principalmente 3 tipos de carga física: esfuerzo físico, postura en el trabajo y manipulación manual.

La carga física puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de las personas, ya que puede causar estrés físico y mental, fatiga muscular, lesiones musculoesqueléticas, agotamiento y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. La cantidad y el tipo de carga física que una persona puede tolerar depende de varios factores, como su condición física, su edad, su género, su experiencia laboral y las medidas de seguridad y ergonomía en el entorno de trabajo (Batioja - Vera y Bajaña, 2021).

Los profesionales de enfermería están expuestos a los siguientes riesgos ergonómicos:

- La movilización de pacientes de una camilla a otra.
- La presencia de posturas forzadas al asistir al paciente (cambio de posición).
- Posición de pie al realizar actividades por largo tiempo.
- El levantamiento de objetos que tengan un peso mayor a 3kg (levantar cajas con medicina).
- El arrastre y empuje de sillas de ruedas y camillas, así como el coche de medicamentos.

Estos factores de peligros ergonómicos producen alteraciones osteomusculares, circulatorias, lumbalgias, lesiones de discos intervertebrales, hernias discales, fatiga, de tal manera que en los profesionales de salud genera disminución del rendimiento laboral. (Cañizales y Gómez, 2018).

La gestión adecuada de la carga física es esencial para prevenir lesiones y promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Esto puede implicar la implementación de medidas ergonómicas, como el uso de herramientas y equipos adecuados, la adopción de posturas y técnicas de levantamiento adecuadas, la

planificación de pausas y descansos durante la jornada laboral, y la capacitación y concientización de los trabajadores sobre prácticas seguras de trabajo. Además, la evaluación y gestión de la carga física en el lugar de trabajo suele ser responsabilidad de los empleadores y profesionales de la salud ocupacional, con el fin de asegurar un ambiente laboral saludable y seguro para los trabajadores (Cañizales y Gómez, 2018).

Contrario a la física, está la carga mental, en este tipo se engloban a las actividades intelectuales necesarias para el normal desarrollo laboral. Esta se encuentra determinada por el tipo y la cantidad de información a procesar en el puesto de trabajo o, dicho de otra forma, el nivel de procesamiento de información que llega a realizar un individuo para realizar una tarea (Bustamante, et al. 2019).

La carga mental puede surgir de varias situaciones, como en el trabajo, en el estudio, en la vida cotidiana o en situaciones de estrés, y puede variar en intensidad y duración dependiendo de la complejidad de la tarea, la experiencia y habilidades de la persona, y otros factores contextuales. Un alto nivel de carga mental puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de una persona, ya que puede provocar estrés, fatiga mental, agotamiento, disminución del rendimiento cognitivo y emocional, y aumentar el riesgo de errores y accidentes. Además, la carga mental también puede tener consecuencias en la calidad de vida y en la satisfacción laboral y personal (Gutiérrez, 2021).

La gestión adecuada de la carga mental es importante para promover un buen funcionamiento cognitivo y emocional, así como para prevenir problemas de salud y mejorar la eficiencia y el bienestar en las actividades cotidianas.

Esto puede incluir estrategias como la planificación y organización del trabajo, la asignación adecuada de recursos y tiempo, el apoyo social y emocional, la mejora de la comunicación y la claridad de las instrucciones, y la promoción de hábitos saludables de descanso y autocuidado. La concientización y la promoción de una cultura de bienestar y equilibrio entre la carga mental y física en el entorno laboral y en la vida cotidiana también son importantes para mantener una buena salud mental y emocional (Solorzano, 2020).

### **2.2.6 Alteraciones Psico físicas asociados a la sobrecarga laboral en enfermería.**

Los factores estresantes que el personal de salud enfrenta a diario en su quehacer durante la atención a los pacientes, es un problema de salud que provoca cambios insatisfactorios a nivel físico y biopsicosocial. El profesional de enfermería quien brinda cuidado directo al paciente dentro del ambiente hospitalario, así como los médicos y auxiliares de enfermería, propenden a tener estrés por la intensidad de emociones y la extenuante demanda de atención dentro del ambiente hospitalario (Vinueza et al. (2020). Los problemas psicofísicos implican una interacción compleja entre los aspectos psicológicos y físicos de la salud y bienestar de una persona. Es importante abordar ambos aspectos de manera integral y considerar la interacción entre ellos en el diagnóstico y tratamiento de los problemas de salud (Gutiérrez, 2021).

Todo el personal asistencial está expuesto a riesgo psicosocial debido a la inseguridad laboral, que genera cargas negativas que se ven repercutidas en sus relaciones interpersonales y sociales como la negatividad, ansiedad, depresión, violencia, descuido del hogar; además estas experiencias llegan a afectar la productividad e incluso la calidad de atención (Muñoz et al. 2020).

El estrés es considerado como una respuesta de adaptación, siendo un síndrome por la presencia de sintomatología a nivel físico, psicológico y social. Considerado una consecuencia del fallo de los niveles de afrontamiento. El personal de enfermería se enfrenta diariamente a situaciones estresantes por la carga de responsabilidad laboral y otros aspectos relacionados a la vida y la muerte, lo cual provoca alteraciones en su sistema de respuesta y adaptación que se traduce en estrés, cabe señalar que el conocido burnout es un síndrome derivado del estrés crónico.

Los síntomas comunes que se presentan ante situaciones de estrés constituyen: pensamientos negativos, angustia, temor, inseguridad, aislamiento, tristeza a nivel físico se experimentan palpitations, polifagia, tensión, dolor

muscular, náuseas, pérdida de peso o aumento, también se pueden presentar excesos o vicios como fumar y beber (Urgilés y Vilaret, 2020).

Los problemas psicofísicos se refieren a las alteraciones que afectan tanto a la mente (aspectos psicológicos) como al cuerpo (aspectos físicos) de una persona. Estos problemas pueden tener una naturaleza compleja e interrelacionada, donde factores psicológicos y físicos interactúan y se influyen mutuamente.

El concepto de problemas psicofísicos implica que la salud y el bienestar de una persona no se limitan únicamente a la salud física o la salud mental, sino que ambos aspectos están interconectados y pueden afectarse mutuamente. Algunos ejemplos de alteraciones psico físicas incluyen:

***Estrés crónico:*** El estrés crónico es una respuesta prolongada del organismo unas situaciones estresantes, que puede tener efectos negativos tanto en la salud mental como en la salud física. El estrés crónico puede manifestarse en síntomas físicos como dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, alteraciones del sueño, tensión muscular, entre otros, así como en síntomas psicológicos como ansiedad, irritabilidad, cambios de humor, dificultades en la concentración y la memoria.

***Trastornos psicosomáticos:*** Los trastornos psicosomáticos son afecciones médicas en las que factores psicológicos, como el estrés o la ansiedad, desencadenan síntomas físicos en el cuerpo. Por ejemplo, el síndrome del intestino irritable, las cefaleas tensionales y las úlceras gástricas son ejemplos de trastornos psicosomáticos en los que se observa una interacción entre factores psicológicos y físicos (Batioja - Vera y Bajaña, 2021).

***Enfermedades crónicas:*** Algunas enfermedades crónicas, como la diabetes, la hipertensión arterial y las enfermedades cardiovasculares, pueden tener una componente psicológica importante. El estrés, la ansiedad, la depresión y otros factores psicológicos pueden influir en el desarrollo, la progresión y el manejo de estas enfermedades, y a su vez, las limitaciones físicas y los síntomas físicos de estas enfermedades pueden tener un impacto en la salud mental de la persona (Velázquez, et al. 2019).

***Dolor crónico:*** El dolor crónico, que es el dolor que persiste durante un período prolongado de tiempo, puede tener una naturaleza psicofísica. El dolor crónico puede afectar la calidad de vida de una persona, generando impactos tanto en su bienestar físico como en su bienestar emocional, con síntomas de ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos (Vinuela, 2020).

## **2.3 Fundamentación Teórica**

### **2.3.1 Sobrecarga Laboral**

La sobrecarga laboral se refiere al conjunto de actividades por cumplir que implican el estado físico y mental, los cuales se relacionan y trabajan a la par, con el fin de demostrar el rendimiento necesario para cumplir ciertas actividades, siendo la principal fuente que conlleva a un riesgo alto de problemas psicosociales y al estrés laboral, ocasionando en los empleados, un aumento significativo de absentismo, agotamiento tanto físico como mental (Guano, 2022).

Así mismo, Pérez (2019) define a la sobrecarga de trabajo como “aquella dificultad, exceso o complejidad que se presenta al momento de ejecutar una tarea en un tiempo limitado, razón por la cual se asocia a un deterioro psicológico, a un agotamiento emocional y al cansancio físico como mental”(p.23); incluyendo el síndrome de burnout o quemarse en el trabajo de los diferentes empleados.

Puede entenderse como el aumento desproporcionado y en ocasiones no consensuado de la carga laboral que generalmente desembocan en lo que se denomina como sobrecarga de rol es cual se entiende como una forma de conflicto que se origina entre factores como la familia – trabajo, este conflicto ocurre cuando el total de horas y energía que se encuentran relacionadas a actividades laborales es superior al que debe desempeñar el individuo en su rol en la familia (Arcos, 2018).

Otra forma de entender la sobrecarga laboral también puede verse como la asignación de funciones adicionales al trabajador de manera constante, desproporcionada y excesiva, por lo que en contraposición a generar estímulo en el personal, este evento supone un factor de riesgo psicosocial que afectara directamente su estilo y calidad de vida. La sobrecarga de funciones puede suponer

el entorpecimiento de las que ya desenvuelve con normalidad, más sin embargo las consecuencias van más allá del plano laboral y puede estar involucrada directamente la salud física y mental del individuo (Solorzano, 2020).

### **2.3.2 Factores de la sobrecarga de trabajo.**

En un sentido estricto a criterio de, González y Gutiérrez (2019) la sobrecarga de trabajo es todo excedente laboral que un empleador encomienda a su empleado fuera de tiempo, lugar y esfera, es decir aquellas actividades que le obliga a cumplirlas en jornada extra laboral, en la cual este podría dedicarse a actividades de ocio, recreación, tiempo en familia o para descansar, sin embargo, es obligado a seguir trabajando bajo la amenaza de perder su trabajo. Este abuso que es muy frecuente en el entorno laboral está afectado drásticamente la salud física y mental de las personas, volviéndoles más improductivas en sus funciones.

### **2.3.2 Consecuencias**

Las repercusiones a partir del aumento desmedido de funciones o actividades en el plano laboral, así como la exigencia en el cumplimiento óptimos de todas ellas, conllevan en el individuo el alcance de consecuencias que abarcan varios aspectos, pasando desde el plano laboral hasta la calidad de vida, llegando a puntos críticos en la aparición de trastornos psicológico o enfermedades físicas.

De las consecuencias de la sobrecarga laboral, actualmente una de las más conocidas es el Síndrome de Burnout o también conocido como síndrome del quemado o síndrome de desgaste, este se presenta como un estado en el que el individuo presenta agotamiento físico, emocional y hasta físico como consecuencia principalmente de exigencias laborales de alto nivel, estar sometido de forma crónica al estrés o insatisfacción laboral. Si bien este síndrome no figura como una enfermedad en sí, se presenta como el principal detonante de afecciones de mayor impacto a nivel físico o mental. Sus síntomas suelen incluir desmotivación, fatiga, insomnio, cefalea y mareos. Su tratamiento suele ser meramente psicológico, brindando un acompañamiento y apoyo emocional acorde a la gravedad de este malestar.

**Tabla 1.**

*Consecuencias de la sobrecarga laboral*

Tipo de sobrecarga	Efecto
Laboral	Baja productividad Bajo desempeño Insatisfacción laboral Ausentismo
Psicológica	Malas interacciones laborales Síndrome de burnout Estrés Insomnio Ansiedad
Física	Calambres Síndrome del túnel carpiano Trastornos gástricos Trastornos cardiovasculares

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023)

**Tomado de:** (Chacolla, 2019) Carga laboral y calidad de las notas de enfermería

La sobrecarga laboral, que se refiere a una situación en la que un empleado enfrenta una carga excesiva de trabajo en términos de cantidad, complejidad o intensidad de las tareas, puede tener varias consecuencias negativas tanto para el empleado como para la organización. Algunas de las principales consecuencias de la sobrecarga laboral son:

**Estrés y agotamiento:** La sobrecarga laboral puede provocar niveles elevados de estrés crónico en los empleados, lo que puede tener efectos negativos en su salud física y mental. El estrés laboral puede manifestarse en síntomas como fatiga, irritabilidad, ansiedad, insomnio, problemas de concentración y memoria, y puede aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con el estrés, como enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales (Solorzano, 2020).

El estrés laboral se refiere a la respuesta física y mental que experimenta un empleado en el trabajo como resultado de la percepción de que las demandas laborales superan sus recursos y habilidades para hacerles frente. El estrés laboral puede ser causado por diversos factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la presión del tiempo, la falta de apoyo social, el conflicto de roles, la inseguridad laboral, entre otros (Trujano & Ramos, 2018).

**Disminución del rendimiento y la productividad:** Cuando los empleados enfrentan una sobrecarga laboral constante, es probable que su rendimiento y productividad se vean afectados negativamente. La falta de tiempo y recursos adecuados para completar las tareas, la presión para cumplir con plazos ajustados y la falta de descanso adecuado pueden llevar a errores, disminución de la calidad del trabajo y menor eficiencia en general (Velázquez, Gil, Andrade, & Ruíz, 2019).

**Dificultades en la conciliación trabajo-vida personal:** La sobrecarga laboral puede afectar la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades y necesidades personales y familiares. Esto puede resultar en conflictos entre el trabajo y la vida personal, lo que puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral, la calidad de vida y las relaciones personales (Chacolla, 2019).

**Ausentismo y rotación de empleados:** La sobrecarga laboral puede aumentar la probabilidad de que los empleados se ausenten del trabajo debido a enfermedades, agotamiento o incapacidad para hacer frente a la carga de trabajo. Además, la sobrecarga laboral crónica puede contribuir a una mayor rotación de empleados, ya que los empleados pueden buscar oportunidades laborales menos estresantes y demandantes (Muñoz, 2020).

**Impacto en la salud organizacional:** La sobrecarga laboral también puede tener consecuencias negativas en la salud y el funcionamiento de la organización en su conjunto. La disminución del rendimiento y la productividad de los empleados, el ausentismo y la rotación pueden afectar la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente y la rentabilidad de la organización (Arcos, 2018).

A manera de conclusión, la sobrecarga laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el funcionamiento de la organización. Por lo tanto, es importante que los empleadores tomen medidas para identificar y gestionar la sobrecarga laboral, como la asignación adecuada de recursos, la planificación y distribución equitativa del trabajo, la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y la fomentación de un entorno laboral saludable y sostenible.



### 2.3.3 Cuestionario Contenido de Trabajo de Karasek et al (2017)

El cuestionario "Contenido de Trabajo de Karasek", también conocido como el "Job Content Questionnaire" (JCQ) en inglés, es una herramienta diseñada para evaluar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, específicamente en términos de demandas laborales y control sobre su trabajo. Fue desarrollado por los psicólogos Robert Karasek y Töres Theorell y se utiliza en investigaciones y estudios relacionados con el estrés laboral y la salud ocupacional. El cuestionario se compone de varias dimensiones y preguntas, y se utiliza para medir los siguientes aspectos:

**Demanda Psicológica:** Esta dimensión mide la cantidad de trabajo mental y emocional requerido por el trabajo. Las preguntas en esta sección se centran en la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y la presión para cumplir con las tareas.

**Control de la Tarea (Autonomía):** Evalúa el grado de control que un empleado tiene sobre su trabajo, incluyendo la toma de decisiones y la variedad de tareas. Cuanto mayor sea el control, mayor será la autonomía percibida por el trabajador.

**Apoyo Social en el Trabajo:** Esta dimensión se enfoca en el apoyo que un empleado recibe de sus colegas y superiores. Las preguntas evalúan la calidad de las relaciones en el lugar de trabajo y el apoyo emocional y práctico proporcionado por los compañeros de trabajo y los supervisores.

**Inseguridad Laboral:** Algunas versiones del cuestionario incluyen preguntas relacionadas con la percepción de la seguridad laboral, la estabilidad en el empleo y el temor a la pérdida del trabajo.

El cuestionario JCQ se utiliza en estudios de investigación para comprender cómo las demandas laborales y el control en el trabajo afectan la salud mental y física de los trabajadores, así como para identificar factores de riesgo relacionados con el estrés laboral. También se ha utilizado en el desarrollo de estrategias para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo más saludable (Reus, 2021).

Cabe mencionar que existen diferentes versiones del cuestionario JCQ que pueden variar en la cantidad y el tipo de preguntas, pero en general, se centran en las dimensiones mencionadas anteriormente para evaluar el contenido del trabajo y su impacto en la salud y el bienestar de los empleados (Bustamante, et al. 2019)

#### **2.3.4 Cuestionario de Salud SF -36**

. El cuestionario de salud SF-36, también conocido como "Short Form 36 Health Survey," es una herramienta ampliamente utilizada para evaluar la calidad de vida relacionada con la salud en pacientes y poblaciones en estudios de investigación. Fue desarrollado por el Medical Outcomes Study y se utiliza para medir múltiples dimensiones de la salud física y mental de una persona. El cuestionario SF-36 consta de 36 preguntas que evalúan ocho dimensiones de la salud:

- **Salud General Percibida:** Esta dimensión evalúa la percepción general de la salud de una persona. Los participantes califican su salud en general, que puede variar desde "excelente" hasta "muy mala".
- **Función Física:** Mide la capacidad de una persona para llevar a cabo actividades físicas como caminar, subir escaleras, cargar objetos pesados.
- **Rol Físico:** Evalúa la capacidad de una persona para realizar actividades físicas y tareas diarias debido a problemas de salud.
- **Dolor Corporal:** Mide la intensidad del dolor y su efecto en las actividades cotidianas.
- **Vitalidad:** Evalúa la energía y la fatiga percibida por una persona.
- **Función Social:** Mide la capacidad de una persona para participar en actividades sociales y su vida social en general.
- **Rol Emocional:** Evalúa cómo los problemas emocionales afectan la capacidad de una persona para realizar sus tareas diarias y actividades.
- **Salud Mental:** Mide el bienestar emocional y la salud mental de una persona, incluyendo la depresión, la ansiedad y otros aspectos emocionales.

El cuestionario SF-36 proporciona puntuaciones para cada una de estas ocho dimensiones de la salud, lo que permite evaluar la calidad de vida relacionada con

la salud de un individuo o un grupo de personas. Estas puntuaciones se utilizan en estudios clínicos y de investigación para medir la efectividad de tratamientos médicos, evaluar la salud de poblaciones específicas y comprender cómo afectan las condiciones de salud a la calidad de vida (Alonso, 2015).

El SF-36 es una herramienta versátil que se ha utilizado en una amplia variedad de contextos, incluyendo la atención médica, la investigación clínica y la salud pública, para evaluar el impacto de las enfermedades y tratamientos en la vida de las personas.

## **2.4 Definición de términos (Glosario)**

### **2.4.1 Estrés laboral**

El estrés es un desequilibrio sustancial percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas (Muñoz Fernández, 2020).

### **2.4.2 Problemas psicofísicos**

Los trastornos psicofisiológicos son aquellos que se producen en el nuestro cuerpo a consecuencia de la exposición prolongada a determinadas situaciones que suponen una alta exigencia emocional o física y que acaban incidiendo sobre la salud de nuestro organismo (Fernández, 2021).

### **2.4.3 Trastornos psicológicos**

Un trastorno mental se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo (OMS, 2022)

### **2.4.5 Ansiedad**

Los trastornos de ansiedad se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento conexos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes (Bustamante, et al. 2019).

#### **2.4.6 Depresión**

La depresión es distinta de las alteraciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales breves a los problemas de la vida cotidiana. En un episodio depresivo, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día, casi todos los días, durante al menos dos semanas (Batioja, 2021)

#### **2.4.7 Factores de riesgo**

Cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a una enfermedad (INE, 2022).

#### **2.7.8 OIT.**

Organización Internacional de Trabajo

#### **2.4.9 OMS**

Organización Mundial de la Salud

#### **2.4.10 Morbilidad**

Se refiere a la presentación de una enfermedad o síntoma de una enfermedad, o a la proporción de enfermedad en una población. La morbilidad también se refiere a los problemas médicos que produce un tratamiento (INH, 2022).

#### **2.4.11 Carga Laboral**

Puede entenderse al término “carga laboral” o “carga de trabajo” como aquel conjunto de requerimientos psicofísicos a los cuales se encuentra sometido un trabajador en el transcurso de su jornada laboral (Batioja et al 2021).

#### **2.4.12 Sobrecarga laboral**

El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarlas) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

#### **2.5 Sistema de Hipótesis**

H1. Existe relación significativa entre las variables sobrecarga laboral y trastornos psicofísicos en el personal de enfermería.

H0. No existe relación significativa entre las variables sobrecarga laboral y trastornos psicofísicos en el personal de enfermería.

## 2.6 Sistema de Variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables.*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Independiente: Sobrecarga laboral	El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarlas) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.	Decisión y Habilidades Apoyo Social Demandas Físicas Y Psicológicas	Habilidades Decisión Apoyo de compañeros Carga Física Carga mental	1-9 10-19 20-27	Ordinal Likert 1-4



## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de investigación**

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo porque se trabaja con datos numéricos puesto que se usó instrumentos como el cuestionario; nivel descriptivo porque se realiza la descripción de la problemática y los resultados obtenidos en base a la aplicación de los instrumentos, no experimental debido a que los investigadores no manipulan las variables de estudio; transversal porque la toma de los datos se realiza una sola vez y correlacional con la finalidad de medir la correlación de las variables, si existe o no asociación entre ellas (Hernández et al., 2014).

El principal tipo de investigación documental con la finalidad de sustentar las variables de estudio mediante la revisión documental de libros, revistas científicas, bases de datos para la construcción del sustento teórico de la investigación; se utilizó un tipo de investigación de campo, debido a que se realizó la recolección de los datos en el sitio mismo donde se desarrolla la problemática, en este caso en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

#### **3.2 Métodos de investigación**

Para el análisis de la información se utiliza el método deductivo y analítico, que tiene por finalidad partir desde lo general a lo particular, así como el análisis de todos los datos recolectados por medio de los instrumentos, mientras que para la tabulación de los datos se utilizó el método estadístico.

#### **3.3 Técnicas de investigación**

La principal técnica de investigación utilizada es la encuesta, que es una técnica de recolección de información utilizada para una muestra determinada con la finalidad de obtener información sobre un tema determinado, la misma que se utilizó mediante la aplicación del cuestionario con el cual se medirá trastornos psicológicos y la carga laboral.



### 3.4 Instrumentos de recolección de información

Dentro de los instrumentos de recolección de información se tiene en primera instancia un cuestionario previamente elaborado por (Solorzano, 2020) denominado, cuestionario de Sobrecarga Laboral, que consta de preguntas relacionadas con los datos sociodemográficos y enfocadas en la medición de la sobrecarga laboral que consta de 27 preguntas (Ver Anexo 1), mientras que para la medición de las alteraciones psico físicas se utiliza el Cuestionario SF. 36 que consta de 36 preguntas (Ver Anexo 3)

Los baremos de medición esta conformados de la siguiente manera:

**Tabla 2.**

*Baremos de medición. Sobrecarga Laboral (Contenido de trabajo)*

	Niveles de sobrecarga laboral			
	Muy Alto	Alta	Bajo	Muy Bajo
<b>Dimensión Decisión y Habilidades</b>	27 o más	19 a 26	10 a 18	0 a 9
<b>Dimensión Demanda Física y Psicológica</b>	30 o más	21 a 29	11 a 20	0 a 10
<b>Dimensión Apoyo Social</b>	24 a 32	17 a 23	9 a 16	0 a 8
<b>Total</b>	<b>81 o más</b>	<b>57 a 78</b>	<b>30 a 54</b>	<b>0 a 27</b>

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

**Tabla 3.**

*Baremos de medición. Trastornos Psicofísicos (SF-36)*

	Presencia de trastornos psicofísicos			
	Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente
<b>Dimensión Física</b>	22 a 40	41 a 60	61 a 74	75 o más
<b>Dimensión Psicológica</b>	14 a 30	31 a 46	47 a 62	63 o más
<b>Total</b>	<b>36 a 80</b>	<b>81 a 120</b>	<b>121 a 140</b>	<b>141 o mas</b>

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

### 3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para la validación se utiliza el criterio de expertos, profesionales en el área de psicología y medicina ocupacional (Ver Anexo 2)

#### Tabla 4.

*Validación por expertos*

Expertos	Nombres y Apellidos	Resultado
1	Mgtr. Freddy Alexander Suárez Cherréz	Aplicable
2	Mgtr. Lucia Paola Rodríguez Paz	Aplicable
3.	Mgtr. Tatiana Alexandra Parra Zaldumbide	Aplicable
4.	Mgtr. Guisella Fernanda Cedeño Andrade,	Aplicable

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de información

Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utiliza la prueba estadística Alfa de Cronbach, para el cuestionario de la calidad de vida en Salud SF36 es de (0,86) mientras que el cuestionario de contenido de trabajo es de (0.77), lo que indica que ambos cuestionarios son fiables para ser aplicados a la población.

### 3.7 Población y Muestra

La población se define como un conjunto finito o infinito de elementos cuyas características los hacen similares y que, para efecto de la investigación, serán necesarias para establecer conclusiones que ayuden a delimitar el problema (Arias, 2021).

El universo estuvo conformado por el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, siendo un total de 122 participantes, mediante un muestreo Aleatorio Simple, en el que todo el personal de enfermería, a quienes se aplicó la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Datos:**

n = Muestra esperada = ?

N = Tamaño de la población a investigarse = 60019 / 4 = 15004

Z = Seguridad del 95% = 1.96

p = Proporción de éxito 50%

q = Proporción de fracaso 1 – p 50% = (1-0.5)

e = Margen de error del 5%

**Fórmula**

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

**Cálculo de la muestra**

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(122)}{(0.05)^2(122-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(122)}{(0.0025)(121) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{117.12}{0.30 + 0.9604}$$

$$n = \frac{117.12}{1.264}$$

n = 92 miembros del personal de enfermería.

### **3.8 Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de Inclusión**

- Participantes que se encuentran laborando en la institución
- Personal que acepta voluntariamente la participación en el estudio.

#### **Criterios de Exclusión**

- Personal que se encuentra fuera de la institución por permiso o vacaciones y no consta en la nómina del personal al momento del estudio.

### **3.9 Consideraciones éticas**

Se utiliza el consentimiento informado, y el trabajo de investigación es elaborado bajo los principios éticos de Legalidad, objetividad y verdad, así como el cumplimiento del principio de confidencialidad de los participantes del estudio. No pone en riesgo a la población ya que no se realiza intervención.

### **3.10 Procesamiento y análisis de la información**

Una vez aprobados los instrumentos, se procedió a la toma de una prueba piloto de ambas escalas con la finalidad de validar la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach. Una vez realizado esto se procedió a la elaboración de los consentimientos informados (Ver anexo 4) para determinar la cantidad del personal de enfermería que aceptó participar en el estudio.

Una vez obtenidos los datos se procede a la tabulación y creación de una base de datos para a aplicación de estadística descriptiva, con la finalidad de obtener los valores de cada variable. Para la manipulación de los datos se utiliza el programa estadístico SPSS versión 28, obtenidos los resultados los datos se presentarán en tablas y figuras, para la comprobación de hipótesis se usará estadísticos inferenciales.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de los resultados Objetivo 1.

**Caracterizar los datos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús.**

#### Género

**Tabla 5.**

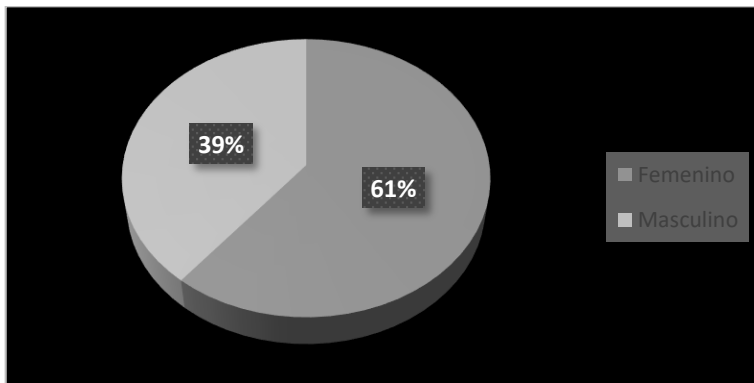
*Distribución de los profesionales de enfermería, según el género*

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	56	60,9	60,9	60,9
	Masculino	36	39,1	39,1	100,0
Total		92	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

**Gráfico 1.**

*Distribución de los profesionales de enfermería, según el género*



**Fuente:** Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

#### Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería evidencian que el 60.9% de los profesionales son de género femenino y el 39.1% restante que son de género masculino. Lo que indica que la mayoría del personal que labora en el área de enfermería son mujeres.

## Edad

**Tabla 6.**

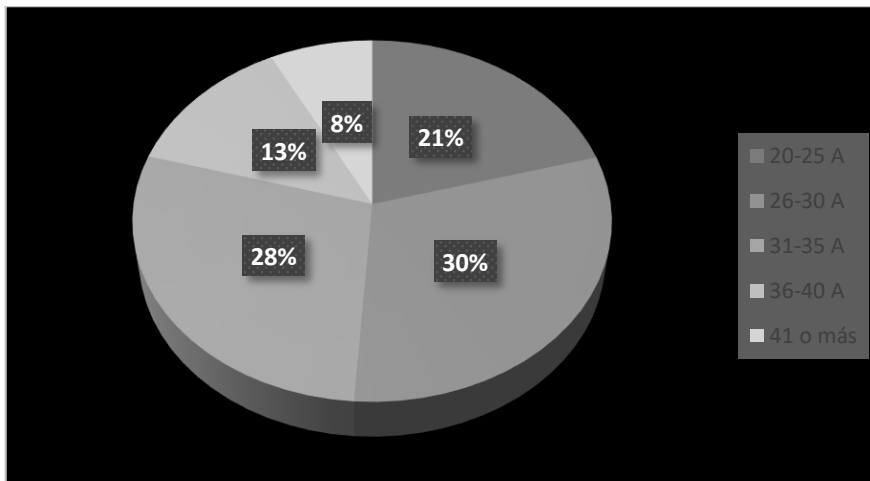
*Distribución de los profesionales de enfermería, según su edad*

	Edad	Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>20-25</b>	19	20,7	20,7	20,7
	<b>26-30</b>	28	30,4	30,4	51,1
	<b>31-35</b>	26	28,3	28,3	79,3
	<b>36-40</b>	12	13,0	13,0	92,4
	<b>41 o más</b>	7	7,6	7,6	100,0
<b>Total</b>		92	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

**Gráfico 2.**

*Distribución de los profesionales de enfermería, según su edad*



**Fuente:** Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

## Análisis e interpretación

De acorde a los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería se evidencia que el 30.43% están dentro del rango de edad de 26 a 30 años, el 28.26% tienen un rango de edad de 31 a 35 años, del mismo modo, hay un 20.65% que tienen edades desde los 20 a 25 años, el 13.04% que van desde los 36 a 40 años y el 7.61% restante cuya edad es mayor a los 41 años. Lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería son jóvenes adultos.

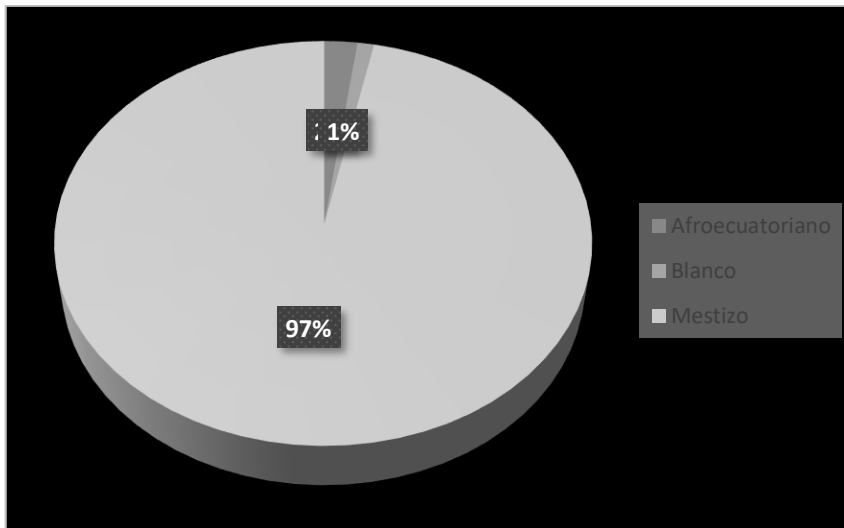
## Etnia

Tabla 7.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su etnia

	Etnia	Frecuencia	Etnia		
			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Afroecuatoriano	2	2,2	2,2	2,2
	Blanco	1	1,1	1,1	3,3
	Mestizo	89	96,7	96,7	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 3.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su etnia



Fuente: Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## Análisis e interpretación

En base a los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería para la evaluación de sus condiciones de trabajo, se pudo evidencia que el 96.74% de los encuestados se consideran mestizos, el 2.17% son considerados como afroecuatorianos y solo el 1.09% se categorizó como blanco. Lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería son mestizo, por consiguiente, no se considera que exista diversidad cultural entre los participantes.

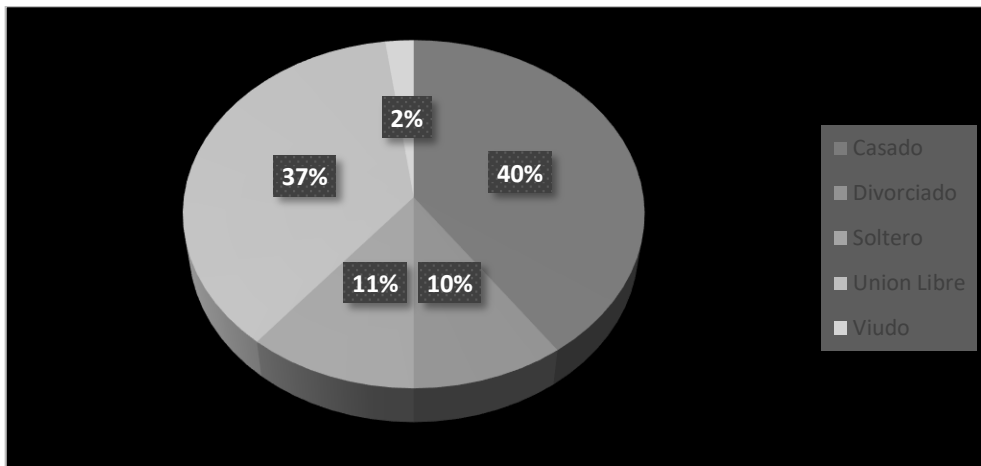
## Estado civil.

Tabla 8.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su estado civil.

		Estado civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	37	40,2	40,2	40,2
	Divorciado	9	9,8	9,8	50,0
	Soltero	10	10,9	10,9	60,9
	Union Libre	34	37,0	37,0	97,8
	Viudo	2	2,2	2,2	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 4.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su estado civil.



Fuente: Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## Análisis e interpretación

Según los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de la enfermería, se evidencia que el 40.27% de los mismos son casados, el 36.96% se encuentran en unión libre, por otro lado, el 10.87% están solteros, el 9.78% manifestaron que son divorciados y solo el 2.17% restante manifestó que cuyo estado civil es viudo. Lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería están manteniendo una relación y/o están en compromiso.



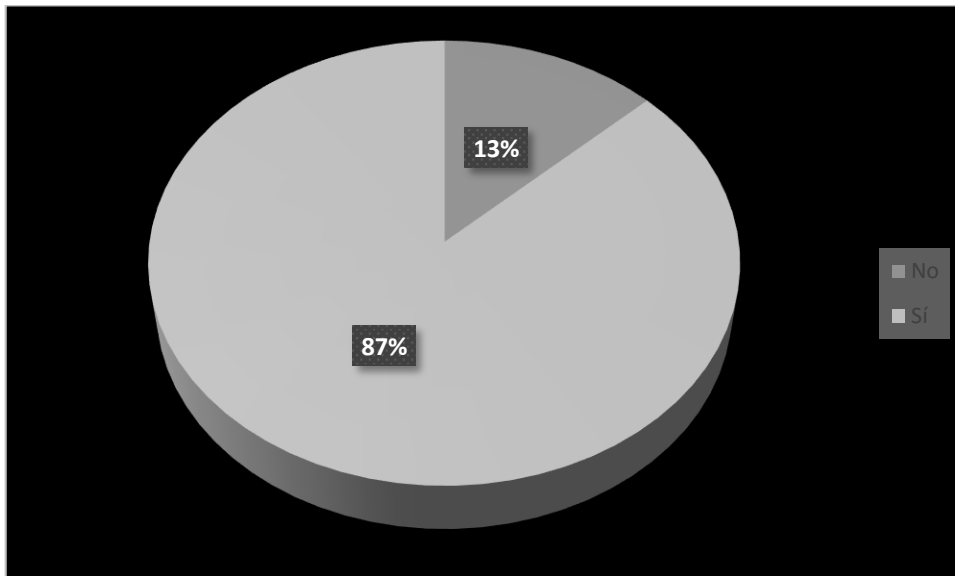
## ¿Tiene hijos?

Tabla 9.  
Distribución de los profesionales de enfermería, hijos

		¿Tiene hijos?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	13,0	13,0	13,0
	Sí	80	87,0	87,0	100,0
<b>Total</b>		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 5.  
Distribución de los profesionales de enfermería, Hijos



**Fuente:** Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

### Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería demuestran que el 87% de los participantes manifestaron que tienen hijos, y solo el 13% de ellos manifestaron lo contrario. Lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería tienen hijos.

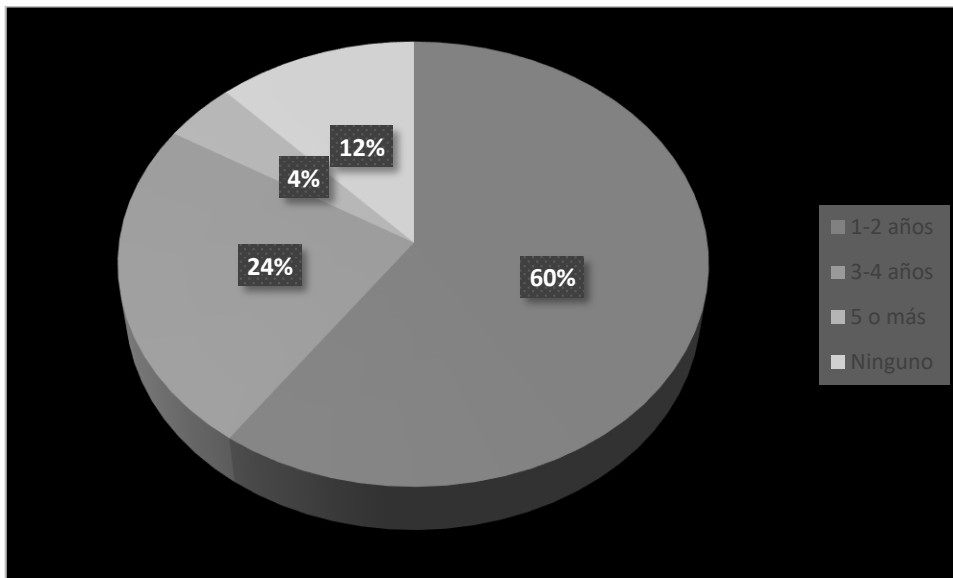
## Número de hijos

Tabla 10.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según el número de hijos

		¿Cuántos hijos tiene?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-2 años	55	59,8	59,8	59,8
	3-4 años	22	23,9	23,9	83,7
	5 o más	4	4,3	4,3	88,0
	Ninguno	11	12,0	12,0	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 6.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según el número de hijos



Fuente: Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

### Análisis e interpretación

En base a los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería, el 59.78% manifiesta tener entre 1 y 2 hijos, el 23.91% que tienen entre 3 a 4 hijos, el 12% manifiesta no tener ningún hijo y el 4.35% restante que tiene más de 5 hijos. Lo que indica que la mayoría de los participantes de la encuesta tienen al menos 1 hijo.

## Familiares con discapacidad

Tabla 11.

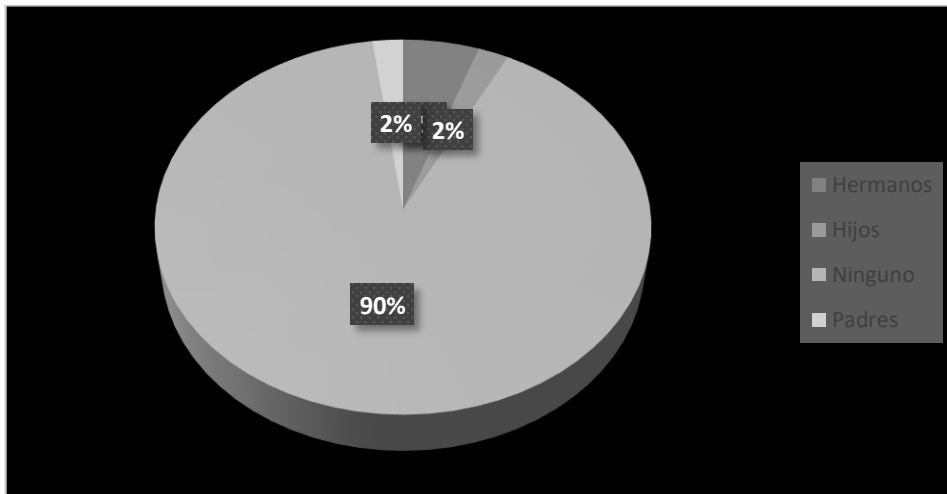
Distribución de los profesionales de enfermería, según la tenencia de familiares con discapacidad

		¿Tiene familiares con discapacidad?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hermanos	5	5,4	5,4	5,4
	Hijos	2	2,2	2,2	7,6
	Ninguno	83	90,2	90,2	97,8
	Padres	2	2,2	2,2	100,0
Total		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 7.

Distribución de los profesionales de enfermería, según la tenencia familiares con discapacidad



Fuente: Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería, evidencia que el 90,22% no tiene ningún familiar con discapacidad, por otro lado, el 5,4% manifestaron que los familiares con discapacidad son sus hermanos, el 2,2% que los familiares son sus padres y de igual manera el 2,2% restante que son sus hijos. Lo que indica que la mayoría de los profesionales de enfermería no tienen familiares con discapacidad, existiendo solo un pequeño porcentaje no mayor al 10% que tienen familiares como padres, hermanos e hijos con discapacidad.

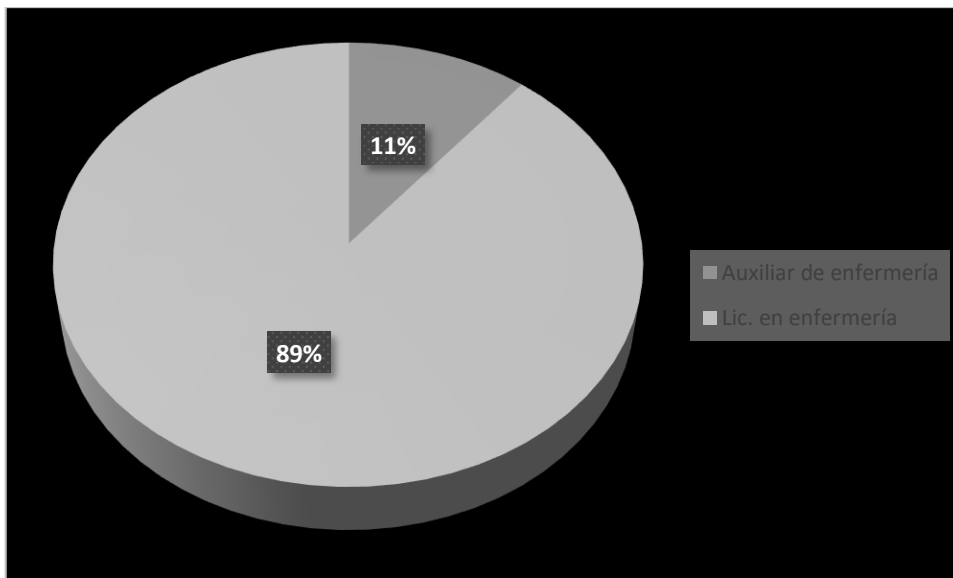
## Profesión

Tabla 12.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su profesión

		Su profesión es			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Auxiliar de enfermería	10	10,9	10,9	10,9
	Lic. en enfermería	82	89,1	89,1	100,0
<b>Total</b>		92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 8.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su profesión



**Fuente:** Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

## Análisis e interpretación

De acorde a los resultados de la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería, el 89.13% manifestó que su profesión es Licenciatura en Enfermería, mientras que el 10.87% tiene como profesión Auxiliar de enfermería. Lo que indica que existe un mayor número de profesionales con el título de Licenciados en Enfermería que de Auxiliares de Enfermería.

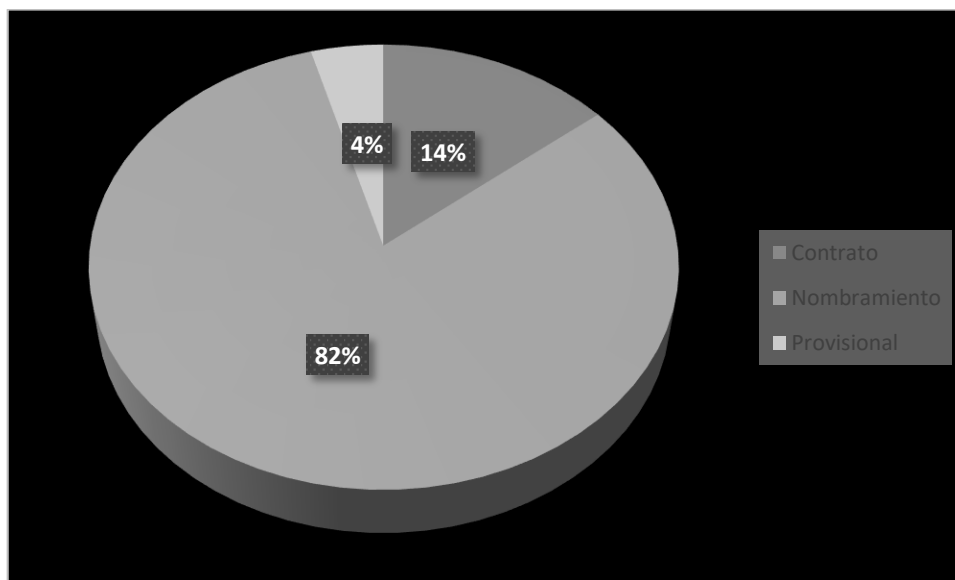
## Tipo de ocupación laboral

Tabla 13.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su tipo de ocupación laboral

		Tipo de ocupación laboral			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Contrato	13	14,1	14,1	14,1
	Nombramiento	75	81,5	81,5	95,7
	Provisional	4	4,3	4,3	100,0
	<b>Total</b>	92	100,0	100,0	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Gráfico 9.  
Distribución de los profesionales de enfermería, según su tipo de ocupación laboral



Fuente: Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”

Elaborado por:

### Análisis e interpretación

En base a los resultados encuesta aplicada al personal de enfermería, podemos demostrar que el 81.52% de los mismos su tipo de ocupación laboral es nombramiento, el 14.1% bajo el tipo de contrato y el 4.3% restante son provisionales. Lo que indica, que la mayoría de los profesionales de enfermería laboran bajo nombramiento.

#### 4.2 Análisis de los resultados Objetivo 2.

Determinar el nivel de sobrecarga laboral y la presencia de alteraciones psico físicas que presenta el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

#### Estadísticos descriptivos de los cuestionarios aplicados.

Tabla 14.  
Estadísticos descriptivos de los cuestionarios Contenido del Trabajo y SF-36 aplicados.

V. Sobrecarga Laboral		Variable Alteraciones Psico físicas	
<b>N. Validos</b>	92	<b>N. Validos</b>	92
<b>Media</b>	3,7363	<b>Media</b>	2,3661
<b>Error estándar de la media</b>	,046	<b>Error estándar de la media</b>	,05378
<b>Mediana</b>	4,0000	<b>Mediana</b>	2,0000
<b>Desviación</b>	,44310	<b>Desviación</b>	,51587
<b>Varianza</b>	,196	<b>Varianza</b>	,266

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario Karasek et al (2017) SF -36 (2005).  
**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023)

Se aprecia que las variaciones que se dan entre las medias, la varianza y desviación estándar de cada uno de los cuestionarios es similar, siendo así que mientras la media en el cuestionario Contenido del Trabajo de Karasek es de 3.73, la desviación estándar, siendo en este caso de ,44. Esto significa que, en general, la dispersión de los datos o las respuestas a las preguntas es relativamente uniforme, lo que sugiere que las personas que respondieron a estos cuestionarios tienen niveles de acuerdo o desacuerdo similares en las preguntas formuladas.

Por su parte la media del cuestionario de Salud SF-36 es de 2.36 lo que indica que los datos mientras más alejados estén de la media, mayor será su y 0.51 respectivamente, esto sugiere que las respuestas en el cuestionario de salud tienen una mayor variabilidad, lo que significa que las opiniones y evaluaciones sobre la salud son más diversas en este grupo de personas.

## Niveles de sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

**Tabla 15.**

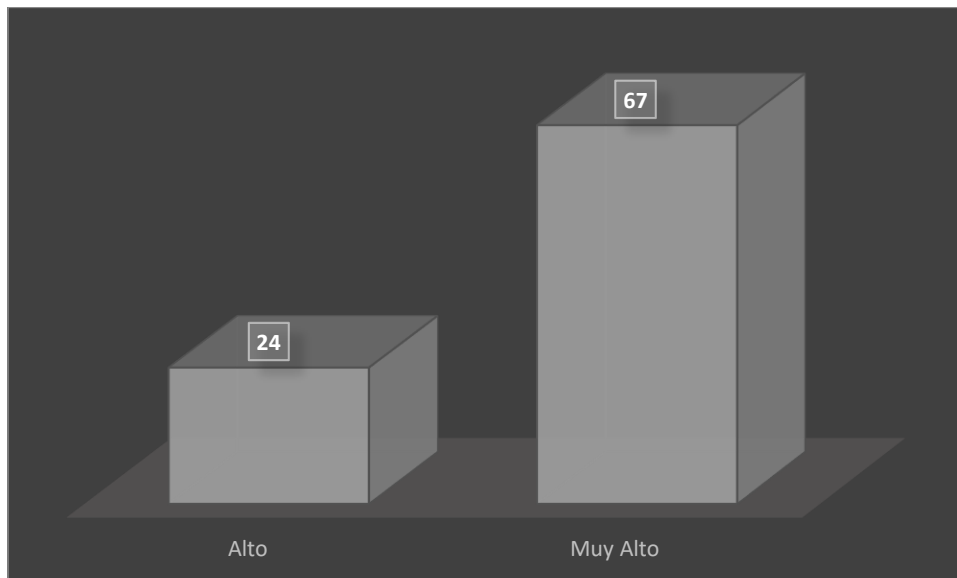
*Variable Sobrecarga Laboral*

		Variable Sobrecarga Laboral			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
<b>Válido</b>	<b>Alto</b>	24	26	26	26,0
	<b>Muy Alto</b>	67	73	73	99,0
	<b>Total</b>	92	100,0	100,0	100,0

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario Karasek et al (2017)

**Gráfico 10.**

*Variable Sobrecarga Laboral*



Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario Karasek et al (2017).

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

Se aprecia que una vez realizado el análisis de los datos de cuestionario de contenido de trabajo de Karasek et al, el nivel de sobrecarga laboral existente en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús es en un 73 % muy alto, seguido del 26% que se categoriza como alto. Estos resultados demuestran que es un gran inconveniente la sobrecarga laboral que se da dentro de las casas de salud.

**Frecuencia de trastornos psico físicos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús.**

**Tabla 16.**

*Variable Alteraciones Psico físicas*

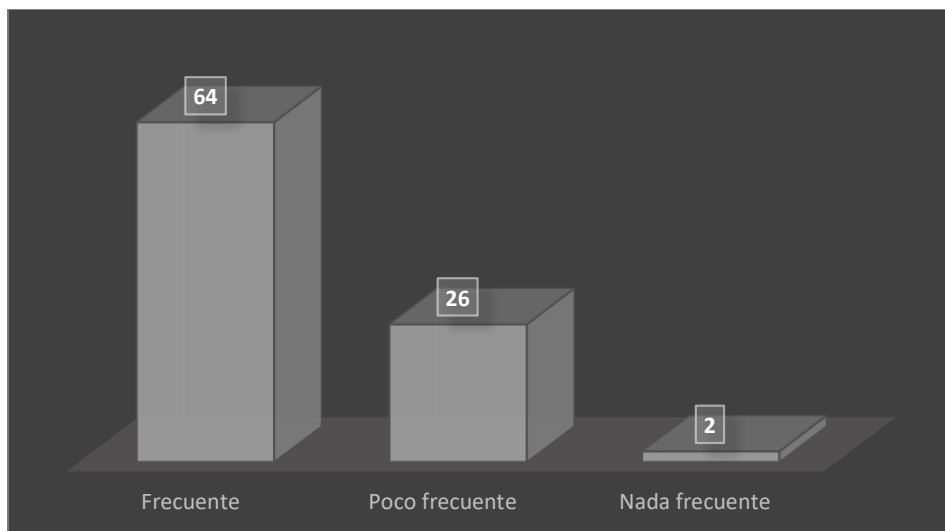
		Variable Alteraciones Psico físicas			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
<b>Válido</b>	<b>Frecuente</b>	64	69.6	69.6	69.6
	<b>Poco frecuente</b>	26	28.3	28.3	97.8
	<b>Nada frecuente</b>	2	2.2	2.2	100,0
	<b>Total</b>	92	100,0	100,0	

*Nota:* Datos tomados de la aplicación del cuestionario SF -36 aplicado al personal de enfermería.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

**Gráfico 11.**

*Variable Alteraciones Psico físicas*



*Nota:* Datos tomados de la aplicación del cuestionario SF -36 aplicado al personal de enfermería.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

Una vez realizado la tabulación de datos, se obtiene que la frecuencia con la cual se presentan los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, es en un 69.6% frecuente, seguido de un 28.3% que es poco frecuente, mientras que una pequeña parte de la población encuestada, el 2.2% los trastornos psicofísicos son nada frecuentes. Apreciándose que existe una gran predominancia en la aparición de trastornos psicofísicos de manera frecuente en el personal de enfermería



### 4.3 Análisis de los resultados Objetivo 3.

Identificar la relación existente entre la sobrecarga laboral y las alteraciones psico físicas en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo.

#### Pruebas de Normalidad

Se realiza el análisis de las pruebas de normalidad mediante el uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov, para determinar la normalidad de los datos y de esta manera seleccionar el método de medición de a correlación en base a la distribución de los datos.

<i>Kolmogorov Smirnov<sup>a</sup></i>			
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Sobrecarga Laboral</b>	<b>.185</b>	<b>92</b>	<b>.001</b>
Dimensión Decisión y Habilidades	.254	<b>92</b>	.001
Dimensión Demanda Física y Psicológica	.860	<b>92</b>	.001
Dimensión Apoyo Social	.300	<b>92</b>	.001
<b>Trastornos Psicofísicos</b>	<b>.296</b>	<b>92</b>	<b>.001</b>
Dimensión física	.423	<b>92</b>	.001
Dimensión Psicológica	.184	<b>92</b>	.001

*Nota. a* Corrección de significación Lilliefors

Una vez aplicada la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de los datos, se aprecia que existe una distribución no normal de los datos por lo que se utiliza Pruebas No Paramétricas como el Estadístico Rho de Spearman.

#### Correlación Rho de Spearman

A continuación, se describe las referencias para el cálculo del nivel de correlación entre las variables de estudio.

## La sobrecarga laboral y los trastornos psicofísicos

**Tabla 17.**

*Nivel de Correlación*

<b>-1.00</b>	<b>Correlación negativa perfecta</b>
-0.95	Correlación negativa fuerte
-0.50	Correlación negativa moderada
-0.10	Correlación negativa débil
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva moderada
+0.95	Correlación positiva fuerte
<b>+1.00</b>	<b>Correlación perfecta</b>

**Fuente:** Cuestionario de encuesta “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería”.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

**Tabla 18.**

*Correlación Rho de Spearman*

		<b>Sobrecarga Laboral</b>	<b>Correlación de Spearman</b>
<b>Sobrecarga Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,052
	Sig. Bilateral		,625
	N	92	91
<b>Trastornos Psicofísicos</b>	Coeficiente de correlación	,052	1,000
	Sig. Bilateral	.625	
	N	92	

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario Karas2ek et al (2017) SF -36.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

Una vez aplicado el estadístico de la correlación Rho de Spearman, que se utiliza para la medición de datos no paramétricos, para calcular la asociación entre las variables de estudio, se tiene un Rho de Spearman de (Rho=.052) se tiene que la significancia es de (p=,625), mayor a (p<0.05) lo que indica que no existe correlación, ni es estadísticamente significativa entre las variables, siendo cada una de ellas variables independientes una de la otra, la sobrecarga laboral del personal de enfermería, no influye en la presencia de trastornos psicofísicos, por lo tanto se acepta la Hipótesis Nula (H0) la cual manifiesta que no existe correlación significativa entre las variables sobrecarga laboral y alteraciones psico físicas.

En vista que, en la primera prueba estadística, se encontró que no existe correlación significativa entre las variables, se procedió a realizar el análisis nuevamente, pero separado, por grupos, en los cuales se cuenta a los auxiliares y los enfermeros.

**Tabla 19.**

*Correlación Rho de Spearman en el grupo de Auxiliares de enfermería*

		<b>Sobrecarga Laboral</b>	<b>Correlación de Spearman</b>
<b>Sobrecarga Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,250
	Sig. Bilateral		,000
	N	10	10
<b>Trastornos Psicofísicos</b>	Coeficiente de correlación	,250	1,000
	Sig. Bilateral	.000	
	N	10	

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario Karas2ek et al (2017) SF -36.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

Como se aprecia en la Tabla 19 (Ver Anexo 8), al aplicar los estadísticos descriptivos por separado, se aprecia un (Rho=.250) con una significancia (p=0.00), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa entre las variables de estudio, por lo que se acepta la H1.

**Tabla 20.**

*Correlación Rho de Spearman en el grupo de enfermeros*

		<b>Sobrecarga Laboral</b>	<b>Correlación de Spearman</b>
<b>Sobrecarga Laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,038
	Sig. Bilateral		,000
	N	82	10
<b>Trastornos Psicofísicos</b>	Coeficiente de correlación	,038	1,000
	Sig. Bilateral	.000	
	N	82	

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario Karasek et al (2017) SF -36.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).

Como se aprecia en la Tabla 20 (Ver Anexo 8), al aplicar los estadísticos descriptivos por separado, se aprecia un (Rho=.038) con una significancia (p=0.00), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa entre las variables de estudio en el grupo de enfermeros, por lo que se acepta la H1.

#### 4.4 Discusión de los Resultados obtenidos

En el análisis de los datos del cuestionario de contenido de trabajo de Karasek et al, se determinó que el nivel de sobrecarga laboral existente en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús es 72.8% fue muy alto, seguido del 26.1% que se categoriza como alto. Estos resultados se contrastan con los datos obtenidos por Becerra et al (2020), quienes en su estudio encontraron niveles de carga laboral alto en un 42%, y un 40% como alto; por otro lado, Bustamante et al (2019), utilizando la ESCAM (Escala Subjetiva de Carga Mental), demostraron que existe sobrecarga laboral alta en un 35% del personal de enfermería, mientras que un 39% presentó sobrecarga laboral en niveles muy alto.

En cuanto a la frecuencia con la cual se presentan los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, se encontró un 69.6% frecuente, seguido de un 28.3% que es poco frecuente, mientras que una pequeña parte de la población encuestada, el 2.2% los trastornos psicofísicos son nada frecuentes. Velázquez, et al (2019), evidenció que la presencia de trastornos psicofísicos en el 64% de manera muy frecuente, del personal de enfermería encuestado. Becerra et al (2020), determinaron la presencia de trastornos psicofísicos en un 53.5% de manera frecuente, mientras que un 46% presente trastornos psicofísicos de manera muy frecuente por su parte Bustamante et al (2020) manifestaron que el 31% de los encuestados presentan trastornos psicofísicos de manera frecuente. Román (2022), en su estudio en profesionales de enfermería, mediante la aplicación de la Escala. Nursing Activities Score, demuestra que la carga laboral es muy alta en un 52% del personal de enfermería.

Por otra parte, mediante la aplicación del estadístico de la correlación Rho de Spearman, que se utiliza para la medición de datos no paramétricos, para calcular la asociación entre las variables de estudio de la muestra total, se tiene un Rho de Spearman de (Rho=.052) se tiene que a significancia es de (p=.625), mayor a (p=0.05) lo que indica que no existe correlación, ni es estadísticamente significativa entre las variables, siendo cada una de ellas variables independientes una de la otra, la sobrecarga laboral del personal de enfermería, no influye en la presencia de trastornos psicofísicos, por lo tanto se acepta la Hipótesis Nula (H0) la cual manifiesta que no existe correlación significativa entre las variables sobrecarga laboral y alteraciones psicofísicas.

Al realizar la aplicación del estadístico descriptivo por grupos, en cuanto a los auxiliares de enfermería, se aprecia un ( $Rho=.250$ ) con una significancia ( $p=0.00$ ), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa entre las variables de estudio, por lo que se acepta la  $H_1$ , estos datos coinciden con los expresados por Sanmartín y Agudelo, (2019) quienes abordan la sobrecarga laboral en el personal auxiliar de enfermería de una institución de salud, con un Rho de Spearman, ( $Rho=.588$ ) y un valor de ( $p=0.01$ ), que existe correlación estadísticamente significativa moderada entre ambas variables ; mientras que en el personal licenciados en enfermería, se aprecia un ( $Rho=.038$ ) con una significancia ( $p=0.00$ ), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa entre las variables de estudio en el grupo de enfermeros, por lo que se acepta la  $H_1$ , estos datos coinciden con los encontrados por Becerra et al (2021), ya que ellos, aplicando la correlación Rho de Spearman, ( $Rho=.378$ ) y un valor de ( $p=0.01$ ), demuestran que existe correlación significativa directa leve entre las variables por lo cual aceptan la Hipótesis Alternativa de dicho estudio. Así mismo, Velázquez, et al (2019), en su estudio, evidencian relación significativa e inversamente proporcional entre las variables trastornos psicofísicos y carga laboral en el personal de enfermería, con una significancia de ( $p<0.05$ ). Por su parte, Román (2022), demuestra que, si existe relación significativa moderada entre la carga laboral y la presencia de trastornos psicofísicos, al tener un ( $Rho=.780$ ) y un valor de ( $p=0.01$ ).

#### **4.5 Análisis de los resultados Objetivo 4.**

Proponer un manual para la prevención de factores de riesgo asociados a las alteraciones psicofísicas al personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

**Título:** Manual de prevención de riesgos laborales del personal de Enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

# MANUAL

## PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LAS ALTERACIONES PSICO FÍSICAS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA

### AUTORAS

Sheyla Guamán  
Sharon Yanza

### COHORTE

Enero- Abril 2023



**Manual de prevención de trastornos  
psicofísicos en el personal de  
enfermería.**

**Índice.**

Índice. ....	56
1. Introducción .....	56
2. Disposiciones Legales .....	58
2.1 Constitución del Ecuador (2008)...	58
2.2 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. ....	58
3. Objetivo.....	59
5. Trastornos psicofísicos y su impacto en la salud .....	60
6. Directrices para la disposición ergonómica de las estaciones de trabajo y áreas de descanso. ....	61
7. Programas para la prevención de trastornos psicofísicos .....	62
8. Riesgos asociados a Agentes mecánicos .....	63
8.1 Cortes. ....	63
8.2 Caídas.....	64
8.3 Golpes, choques, atrapamiento.....	64
8.4 Manipulación de cargas.....	65
9.1 Manipulación de productos químicos: .....	68
9.2 Almacenamiento de productos químicos:.....	68
9.3 Gases anestésicos .....	69

9.4 Compuestos citostáticos .....	70
10. Riesgo físicos .....	71
10.1 Radiaciones .....	72
10.2. Radiaciones Ionizantes .....	72
10.3 Radiaciones No ionizantes .....	73
11. Riesgos asociados a agentes biológicos.....	75
12. Riesgos Ergonómicos.....	77
13. Riesgos psicosociales. ....	78
14 Glosario de términos. ....	78
15. Referencias.....	81

**1. Introducción**

Dentro del ámbito de la atención médica, los empleados de los hospitales, en especial el personal de enfermería que es el grupo focal de este estudio, enfrenta diversos riesgos. Estos incluyen la exposición a agentes infecciosos, posturas inapropiadas, manipulación de cargas durante la asistencia a los pacientes, contacto con sustancias químicas irritantes, alergénicas o mutagénicas, y la exposición de radiaciones ionizantes. Estos riesgos son conocidos por su potencial de causar daños en la salud de los trabajadores (Acosta - Gnass, 2021).



Dentro del ámbito de la atención médica, específicamente en los hospitales, se encuentra un conjunto de profesionales, destacando el personal de enfermería, en el cual se parte de enfoca este estudio. Estos individuos enfrentan diversos riesgos, entre los que se incluyen la exposición a agentes infecciosos, la adopción de posturas inapropiadas, la manipulación de pacientes durante el levantamiento de cargas, el contacto con sustancias químicas irritantes, alergénicas o mutagénicas, así como la exposición de radiaciones ionizantes (Arcos, 2018).

Estos riesgos son ampliamente reconocidos como causantes de incurrir para la salud de estos profesionales. Por otra parte, dado que su trabajo se centra en el paciente y en el tratamiento de la enfermedad, el sufrimiento y la muerte también representan una carga emocional para este grupo de trabajadores (Bustamante, et al, 2019).

Además, el personal de enfermería, cuyo trabajo se centra en el paciente como objeto principal, también lidia con la carga emocional de enfrentar enfermedades, sufrimiento y fallecimiento. Estos factores de riesgo, junto con las condiciones laborales y los

estilos de vida, contribuyen a la formación de perfiles específicos de malestar, enfermedades, fatiga física y emocional, discapacidades y descontento laboral entre los profesionales de enfermería (Gómez, 2021).

La prevención y el cuidado de la salud del personal no solo impactan su bienestar individual, sino que también contribuyen a la calidad del servicio prestado a los pacientes (Canales y Valenzuela, 2018).

El término "trastornos psicofísicos" generalmente se refiere a condiciones que afectan tanto la mente (psico-) como el cuerpo (-físico). Estos trastornos involucran una interacción compleja entre factores psicológicos y fisiológicos (Gutiérrez, 2021).

La atención de enfermería es una profesión noble y fundamental que implica desafíos físicos y emocionales significativos. Este manual se ha diseñado con el propósito de proporcionar pautas claras y prácticas para prevenir trastornos psicofísicos en el personal de enfermería (Villegas 2021)

Con el presente manual se pretende dar a conocer a los trabajadores del sector hospitalario los factores de riesgo más frecuentes a los que se encuentran expuestos y las medidas preventivas generales que se pueden adoptar para evitarlos y de esta manera contribuir a la disminución de la sobrecarga laboral a la que está expuesto todo el personal que labora en la institución donde se realizó el estudio.

### **Justificación**

Los profesionales de la enfermería están expuestos a una serie de riesgos físicos y psicológicos, como lesiones por movimientos repetitivos, una exposición a sustancias peligrosas y agotamiento emocional. Un manual de prevención de riesgos ayudará a prevenir estas situaciones y a mantener la salud integral del personal.

La enfermería conlleva riesgos únicos relacionados con el contacto directo con pacientes, la manipulación de equipos médicos y la exposición de una patógenos. Un manual de prevención de riesgos personalizado abordará estos riesgos específicos y proporcionará pautas claras para minimizarlos.

El presente manual, nace con la finalidad de contribuir a la prevención de los trastornos psicofísicos, así como disminuir la presencia de factores de riesgo que pueden ocasionarlos.

Hay que destacar que la importancia del manual radica en su socialización al personal de enfermería para que el mismo conozca los principales factores de riesgo y siga las principales recomendaciones para la prevención de trastornos psicofísicos que se pueden presentar dentro de su área de trabajo.

## **2. Disposiciones Legales**

### **2.1 Constitución del Ecuador (2008)**

El Numeral 5 del Artículo 326 de la Constitución Política del Ecuador establece que todas las personas tienen el derecho de llevar a cabo sus actividades en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, seguridad, bienestar, higiene e integridad.

### **2.2 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.**

**Art.1** - Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención,

disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública es la entidad encargada de la regulación y supervisión de la salud en Ecuador.

**El Artículo 4 del Ministerio de Salud Pública (2023)** establece las responsabilidades del ente ministerial en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que son las siguientes:

Participar como integrante del Comité Interinstitucional, a través de la Dirección Nacional de Control Ambiental del Instituto Ecuatoriano de Obras Sanitarias.

Coordinar, mediante el Comité Interinstitucional, las acciones destinadas a la prevención de riesgos y el control y prevención de la contaminación ambiental.

Establecer pautas para la seguridad e higiene en el trabajo en proyectos y en la instalación de futuras empresas.

Recopilar información acerca de accidentes laborales y enfermedades profesionales para aportar al Comité Interinstitucional.

Realizar investigaciones epidemiológicas vinculadas a enfermedades relacionadas con el trabajo.

### **2.3 La Ley Orgánica de Salud**

La Ley Orgánica de Salud es fundamental en la normativa de salud de Ecuador. Esta ley establece los principios, derechos, deberes y regulaciones en el ámbito de la salud.

La ley establece el deber del empleador de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados.

Aborda los derechos y deberes de los trabajadores en relación con su salud y seguridad en el trabajo.

### **3. Objetivo**

Este manual tiene como objetivo proporcionar al personal de enfermería las herramientas necesarias para la prevención de trastornos psicofísicos así como de los riesgos laborales a los que se enfrentan en su día a día y que pueden ocasionar problemas posteriores. La seguridad y salud de nuestros profesionales es una prioridad para garantizar la calidad de la atención al paciente y el bienestar del personal.

#### 4. Responsables de la elaboración del Manual.

##### Estudiantes:

SHEYLA ESTEFANÍA GUAMÁN  
GUAMÁN

SHARON IBETH YANZA PIÑALOZA

##### Tutor:

DR. SANTIAGO PACHECO

#### 5. Trastornos psicofísicos y su impacto en la salud

El impacto de los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería puede ser significativo. Estos trastornos pueden afectar la capacidad del personal para desempeñar sus funciones, aumentar el riesgo de accidentes y lesiones, y reducir la calidad de vida.

Algunos de los efectos específicos de los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería incluyen:

- a) **Disminución de la productividad:** Los trastornos psicofísicos pueden dificultar que el personal se concentre y se concentre en sus tareas, lo que puede llevar a una disminución de la productividad.

- b) **Aumento del riesgo de errores:**

Los trastornos psicofísicos pueden afectar el juicio y la toma de decisiones del personal, lo que puede aumentar el riesgo de errores.

#### Figura 1

*Riesgo de errores en el personal*



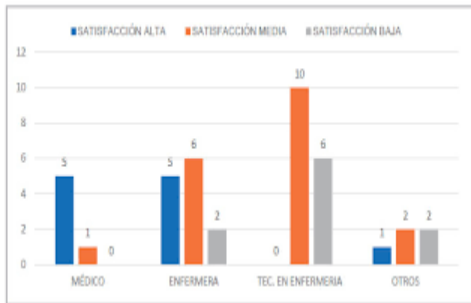
*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

- c) **Mayor absentismo:** Los trastornos psicofísicos pueden provocar que el personal falte al trabajo con más frecuencia, lo que puede afectar la atención al paciente.
- d) **Disminución de la satisfacción laboral:** Los trastornos psicofísicos pueden reducir la

satisfacción laboral del personal, lo que puede conducir a una mayor rotación de personal.

**Figura 2**

Satisfacción laboral en enfermería



Nota: Tomado de Scielo Perú (2023)

Es importante que las organizaciones de salud como el Hospital Sagrado Corazón de Jesús, tomen medidas para prevenir y abordar los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería.

**Figura 3**

Niveles de prevención

NIVELES DE PREVENCIÓN		
NIVEL DE PREVENCIÓN	OBJETIVO	EJEMPLO
PRIMARIA	Reducir la incidencia de trastornos mentales	Clases de paternidad para los nuevos padres
SECUNDARIA	Reducir la prevalencia de trastornos mentales	Diagnóstico precoz y tratamiento inmediato de la depresión
TERCIARIA	Reducir la gravedad de los trastornos mentales	Educación sobre el tratamiento de los síntomas para clientes con esquizofrenia o trastorno bipolar

Nota: Tomado de la revista ciencia de la Universidad de Guanajuato (2023)

Estas medidas pueden incluir:

- a) Promover la salud y el bienestar: Las organizaciones de salud deben proporcionar programas y

recursos para promover la salud y el bienestar del personal, como programas de ejercicio, programas de reducción del estrés y programas de apoyo emocional.

- b) Crear un entorno laboral saludable: Las organizaciones de salud deben crear un entorno laboral saludable que minimice el estrés y los factores de riesgo para los trastornos psicofísicos.
- c) Ofrecer apoyo a los empleados con trastornos psicofísicos: Las organizaciones de salud deben ofrecer apoyo a los empleados con trastornos psicofísicos, como asesoramiento, terapia y servicios de rehabilitación.

La prevención y el tratamiento de los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería es importante para garantizar la calidad de la atención al paciente y el bienestar del personal.

## 6. Directrices para la disposición ergonómica de las estaciones de trabajo y áreas de descanso.

El diseño ergonómico de estaciones de trabajo y áreas de descanso es esencial para promover la salud y el bienestar del personal, especialmente en entornos

laborales como el de la enfermería, donde las demandas físicas y emocionales son significativas.

Se presentan directrices clave para la disposición ergonómica de las diferentes áreas del hospital:

- a) Asegurar que la altura de escritorios y mesas de trabajo sea ajustable para adaptarse a diferentes alturas de los trabajadores.
- b) Colocar equipos y herramientas de uso frecuente en áreas fácilmente accesibles.
- c) Incluir mobiliario que invite al descanso, como sillas cómodas y áreas con almohadas.

#### **Figura 4**

*Áreas de descanso para el personal*



*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús

- d) Integrar opciones de asientos variados, como sillas reclinables y asientos ergonómicos.
- e) Establecer áreas designadas como zonas de descanso tranquilo.
- f) Minimizar ruidos y distracciones en estas áreas.
- g) Incorporar elementos relajantes, como plantas, arte y colores suaves.
- h) Proporcionar opciones para escuchar música o sonidos suaves.
- i) Garantizar que haya suficiente espacio para que el personal se desplace sin obstáculos.
- j) Designar espacios para estiramientos y ejercicios leves.
- k) Fomentar el movimiento y la actividad física durante los descansos.
- l) Permitir la personalización de las estaciones de trabajo y áreas de descanso para que los trabajadores se sientan más cómodos y motivados.

#### **7. Programas para la prevención de trastornos psicofísicos**

- a) Programas de ejercicio: El ejercicio regular puede ayudar a



reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y aumentar la energía.

- b) Programas de reducción del estrés: Los programas de reducción del estrés pueden ayudar a las personas a aprender a manejar el estrés de manera saludable.
- c) Programas de apoyo emocional: Los programas de apoyo emocional pueden proporcionar apoyo social y emocional a las personas que están experimentando estrés o dificultades.
- d) Asesoramiento: El asesoramiento puede ayudar a las personas a identificar y abordar los problemas subyacentes que pueden estar contribuyendo a los trastornos psicofísicos.
- e) Terapia: La terapia puede ayudar a las personas a desarrollar estrategias de afrontamiento y a superar los trastornos psicofísicos.
- f) Servicios de rehabilitación: Los servicios de rehabilitación pueden ayudar a las personas a recuperar la función física y mental después de sufrir un trastorno psicofísico.

## 8. Riesgos asociados a Agentes mecánicos

### 8.1 Cortes.

**Riesgos:** Uso de instrumentos filosos y de alta precisión: incluye bisturís, tijeras, lancetas y material de vidrio, así como cuchillos en entornos de cocina.

#### Ilustración 1 Cortes



*Fuente:* Google (2023)

En algunos casos, los guantes podrían no ofrecer la resistencia necesaria contra cortes, especialmente cuando se requiere una sensibilidad completa en los dedos.

#### Ilustración 2 Cortes



*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús

**Medidas preventivas:**

a) Descarte el vidrio que presente defectos como fisuras, rebabas o bordes cortantes.

b) Evite almacenar el vidrio en estanterías de difícil alcance o con capacidad insuficiente.

Recoja el vidrio roto utilizando utensilios y equipo de protección apropiados, y colóquelo junto con otros objetos afilados, como cuchillos o material quirúrgico, en contenedores rígidos y duraderos que estén debidamente identificados (Landázuri, 2023).

**Nunca debe eliminarlo en papeleras o bolsas de plástico.**

**8.2 Caídas**

**Riesgo:** Se presentan con gran frecuencia en los centros hospitalarios, principalmente debido a resbalones, que suelen originar lesiones osteomusculares (Bustamante, Maldonado, Garcia, & Hernandez, 2019).

**Tabla 21.**

Factores de riesgo y medidas preventivas de riesgos físicos

Factores de riesgo	Medidas preventivas
<b>El tipo y el estado de los suelos:</b> sus características (terrazo, materiales plásticos, etc.) favorecen los resbalones, sobre todo	Suelos de material no resbaladizo y de fácil limpieza. Para evitar pisar suelo mojado, se limpiarán los pasillos por mitades

en las que el suelo está mojado o recientemente pulido, encerado o abrillantado.	y empleando señales de peligro ("Atención, suelo mojado")
<b>Las características del calzado utilizado:</b> El calzadoabierto (tipo zuecos) con suelas de cuero o similares carece de sujeción y favorece los deslizamientos y torceduras.	Se recomienda el zapato cerrado frente al zueco.

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Ilustración 3 Caídas**



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

**8.3 Golpes, choques, atrapamiento.**

**Riesgos:** En puertas batientes: se producen al pasar con las manos ocupadas, ser abiertas por el otro lado, o por falta de visibilidad.



Por caída de objetos: se originan por un inadecuado transporte y sujeción del material (bandejas, carritos, bombonas de gases, etc.) (Arcos, 2018)

**Ilustración 4** Aviso de riesgo de cortes y choques



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

En el traslado de pacientes y transporte de material: pueden producirse golpes, atrapamiento de manos y atropellos en zonas estrechas o con falta de visibilidad.

**Tabla 22.**

Medidas preventivas riesgos físicos

Medidas preventivas:
En las puertas batientes se dispondrá de mirillas de altura y dimensiones suficientes para garantizar una visión correcta de la parte contraria.
Si se transportan materiales voluminosos apilados (bolsas de basura, ropa, bandejas, etc.), éstos deben permitir siempre la visibilidad.

Las bombonas de gases se mantendrán correctamente sujetas tanto en su transporte, como en su lugar de uso.

Como regla general, se seleccionará y señalizará la derecha como sentido obligatorio de circulación, excepto cuando se precise de la anchura de ambas puertas, en cuyo caso las puertas serán previamente abiertas y calzadas.

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Ilustración 5** Choques



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

**8.4 Manipulación de cargas.**

**Riesgos:** La manipulación y alzamiento de objetos son factores principales que contribuyen a la aparición de dolor lumbar. Este malestar puede surgir debido a excesivos esfuerzos o como consecuencia de

la repetición constante de movimientos exigentes (Arcos, 2018).

**Ilustración 6.** Posturas indebidas



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

- g) Utilice los medios mecánicos a su disposición para el transporte o levantamiento de cargas (Acosta - Gnass, 2021)

**Ilustración 7.** Medidas preventivas para levantar cargas



**Medidas preventivas:** Procedimiento correcto de levantamiento manual de cargas:

- a) Aproxímese a la carga y disponga los pies de forma tal que la base de sustentación permita conservar el equilibrio.
- b) Flexione las rodillas manteniendo la espalda recta y alineada.
- c) Acerque al máximo el objeto al centro del cuerpo.
- d) Levante el peso de forma gradual, suavemente
- e) No gire el tronco mientras se está levantando la carga, es preferible pivotar sobre los pies.
- f) No transporte más carga de la debida para evitar "viajes".



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

**IMPORTANTE: Los sobreesfuerzos, las caídas y los golpes son causa de más de la mitad del total de los accidentes ocurridos en los hospitales.**

## 9. Riesgos asociados a agentes químicos

### Ilustración 8. Agentes químicos



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Riesgos:** Se derivan directamente de las propiedades y peligrosidad que presentan la gran cantidad de sustancias a las que están expuestos los trabajadores, las cuales se clasifican en cuatro grupos (junto con la palabra que caracteriza cada tipo de peligro se presenta la abreviatura de la característica y/o la descripción del riesgo, así como, en algunos casos, un pictograma internacional de identificación de color amarillo o anaranjado) (Rubio, 2020).

**Medias preventivas:** Es fundamental que cualquier sustancia química presente en el

entorno laboral esté debidamente etiquetada y proporcione información precisa acerca del peligro asociado con dicha sustancia o mezcla química.

Eliminación del riesgo siempre que sea posible (compuestos fenólicos, diluciones de lejía o glutaraldehído).

Es esencial que los lugares de trabajo dispongan de una adecuada ventilación en conjunto con sistemas de extracción localizada.

- Es importante cerrar de forma hermética los recipientes que contengan formaldehído.
- La exposición a estas sustancias debe limitarse al máximo posible en términos de tiempo.
- Debe llevarse a cabo una monitorización periódica de los niveles de contaminación en el entorno.
- Se deben utilizar elementos de protección personal específicos para cada tarea, como mascarillas, guantes adecuados (de nitrilo, neopreno, PVC), así como gafas o pantallas protectoras.
- La ropa que entre en contacto con el desinfectante debe retirarse y guardarse en recipientes sellados hasta su eliminación o lavado. (Tinte & Trujillo, 2019)

## 9.1 Manipulación de productos químicos:

- a) No coma, beba o fume en las áreas de manipulación de productos químicos.

### Ilustración 9. Manipulación de productos químicos NO



*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús

- b) Nunca se debe oler ni probar un producto químico.

### Ilustración 10. Manipulación de productos químicos



*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús

- a) En caso de trasvase a otro recipiente, identifique el contenido y etiquete el nuevo envase.
- b) Cuando manipule productos químicos peligrosos, utilice las vitrinas de seguridad.

### Ilustración 11. Manera correcta de manipulación de productos químicos



*Nota:* Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús



## 9.2 Almacenamiento de productos químicos:

Mantenga un registro actualizado de los productos almacenados, procurando tener en inventario solo la cantidad necesaria para operaciones regulares (Gómez, 2021).

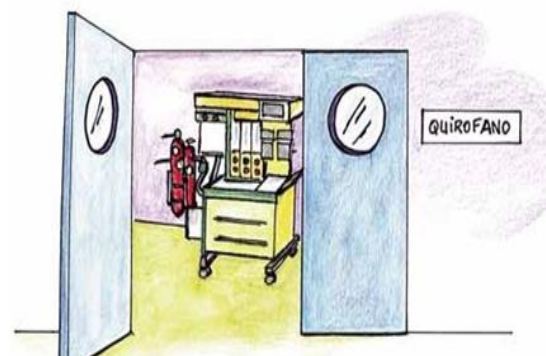
- Organice la disposición de los productos químicos en el almacén teniendo en cuenta sus niveles de peligrosidad y la compatibilidad entre ellos, en lugar de priorizar la facilidad de búsqueda.
- Verifique que todos los productos estén envasados y etiquetados de manera adecuada.
- Use armarios de seguridad para resguardar productos agresivos, situando los envases más pesados y los ácidos y bases fuertes en las baldas inferiores.
- Utilice frigoríficos antideflagrantes o de seguridad aumentada para almacenar productos inflamables altamente volátiles.
- Recuerde que el almacén de productos químicos es exclusivamente para almacenar y no debe ser usado como área de trabajo.
- Asegúrese de que las zonas de almacenamiento estén limpias, organizadas y debidamente señalizadas.

- Establezca puntos con duchas de seguridad y fuentes lavaojos, además de un lugar destinado para el lavado de manos y cara con jabón.

## 9.3 Gases anestésicos

**Concepto General:** Se refieren a sustancias químicas con propiedades depresoras del sistema nervioso central, que resultan en la disminución de la conciencia, sensibilidad, movilidad y actividad refleja. Estos compuestos son empleados en la inducción y mantenimiento de la anestesia general. Su administración suele ser por inhalación y entre los más comunes se encuentran el Óxido de dinitrógeno, Isoflurano, Enflurano, Halotano, Metoxiflurano y Desflurano (Riera & Pino, 2020).

### Ilustración 12. Almacenamiento de productos químicos



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Riesgos:** Por su peligrosidad, pueden producir, entre otros, los siguientes efectos sobre la salud: infertilidad, problemas hepáticos, renales y

neuroológicos, malformaciones, etc (Siliézar, 2023).

#### **Medidas preventivas:**

- a) Sistemas de eliminación de gases residuales. Los procedimientos más empleados son:
- b) Conexión directa a un sistema de vacío con un depósito flexible regulador teniendo en cuenta la emisión de gases discontinua que genera el ritmo respiratorio.
- c) Envío de los gases exhalados por el paciente a una corriente de vacío sin conexión directa.
- d) Envío de los gases procedentes del paciente al retorno del sistema de ventilación del quirófano.
- e) Envío de los gases procedentes del paciente al exterior del quirófano y del edificio.
- f) Revisiones periódicas de los aparatos de anestesia para localización de posibles fugas y cambio de filtros.
- g) Controles ambientales en los quirófanos para evaluar periódicamente la evolución de las concentraciones de anestésicos residuales y realizar las modificaciones necesarias para su mejora (Tinte & Trujillo, 2019).

## **9.4 Compuestos citostáticos**

**Generalidades:** Son sustancias químicas inhibitoras del crecimiento de las células, tanto normales como enfermas, que se emplean para el tratamiento de tumores (Canales & Valenzuela, 2018)

#### **Ilustración 13.** Manipulación de productos químicos citostáticos



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

#### **Riesgos:**

Por su carácter especialmente tóxico y su facilidad de absorción por vía dérmica, respiratoria, digestiva o parenteral, pueden provocar efectos carcinogénicos, mutagénicos y teratogénicos. Así mismo pueden producir reacciones alérgicas, pigmentaciones, dermatitis, mucositis, quemaduras, cefaleas, náuseas, vértigos, etc (Arcos, 2018).

#### **Medidas preventivas:**

- Se recomienda trabajar en vitrinas de seguridad biológica de la clase II con flujo de aire laminar, utilizando siempre guantes y ropa de

protección adecuados al compuesto manejado. Cuando esto no sea posible se extremarán al máximo las condiciones de asepsia y se prepararán los citostáticos en una zona separada en la que estará expresamente prohibido comer, beber, fumar o aplicar cualquier cosmético cuando se esté trabajando.

- Antes de colocarse los guantes y también después de quitárselos, deberá lavarse las manos con agua y jabón
- Tenga especial cuidado de no pinchar los guantes al objeto de evitar contaminaciones y autoinoculaciones.
- No se manejará ningún tipo de polvo citostático o sustancia volátil y no se abrirá ninguna cápsula sin haberse protegido antes con guantes, gafas, mascarilla
- En la zona de preparación debe existir la cantidad mínima necesaria de estos medicamentos al objeto de reducir al mínimo el riesgo en caso de rotura accidental de los envases.
- Dada la eliminación de determinados citostáticos por orina y heces se recomienda tomar precauciones para no entrar en contacto directo con prendas que hayan podido ser contaminadas por
- La preparación y administración de citostáticos, se hará siguiendo

protocolos específicos (Landázuri, 2023).



Se deben conocer a fondo las fuentes de contaminación que existen en su entorno de trabajo, así como los riesgos que generan y las medidas preventivas necesarias para controlarlos. Es fundamental la vigilancia periódica de la salud de todos los trabajadores expuestos a los riesgos derivados del trabajo con productos químicos.

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

## 10. Riesgo físicos

**Generalidades:** Las radiaciones (ionizantes y no ionizantes) son fenómenos físicos que consisten en la emisión y absorción de energía por parte de la materia, tanto en forma de ondas (radiaciones sonoras o electromagnéticas) como de partículas subatómicas (corpusculares).

### **Ilustración 14.** Tipos de radiación



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

La reglamentación establece que el uso de fuentes radiactivas o dispositivos emisores de radiaciones ionizantes requieren de la implementación de precauciones destinadas a un salvaguardar la seguridad de los trabajadores expuestos y de la población en general. Esto tiene como propósito prevenir la ocurrencia de efectos biológicos no aleatorios y reducir la probabilidad de la aparición de efectos biológicos aleatorios resultantes de actividades que conllevan riesgos de exposición de unas radiaciones ionizantes (Canales & Valenzuela, 2018).

**Ilustración 15.** Señales de advertencia ante radiaciones



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

## 10.1 Radiaciones

**Generalidades:** La radiación se presenta como una manera de propagación de energía que no depende de un medio material y surge a partir de los componentes básicos de la materia, es decir, las moléculas y los átomos. Las radiaciones pueden ser categorizadas según su origen (atómicas o moleculares) o en función de su capacidad para provocar ionización (ionizantes o no ionizantes).

## 10.2. Radiaciones Ionizantes

Se considera que una radiación es ionizante cuando, al interactuar con la materia, los géneros de la ionización de los átomos de dicha materia. Esto implica que su nivel de energía es suficiente para desalojar electrones de la corteza de los átomos, generando partículas cargadas eléctricamente conocidas como iones. En el caso de la materia biológica, esta ionización puede tener impactos en las células, lo que puede resultar en efectos biológicos negativos para la salud. Un nivel elevado, esta radiación se vuelve peligrosa, por lo que es esencial implementar un control riguroso de la exposición.

### Muerte celular.

Cambios en la estructura química de las moléculas de ADN, dando lugar a unas



mutaciones que afectan la expresión correcta del código genético. Los daños causados por las radiaciones ionizantes pueden ser de naturaleza somática (afectando al individuo en términos de corto, mediano o largo plazo) o genética (afectando a las generaciones futuras).

**Tabla 23.**

Consecuencias de la radiación

<b>Piel: eritema, depilación, necrosis del tejido celular subcutáneo.</b>
<b>Ojo: conjuntivitis, queratitis, cataratas.</b>
<b>Sangre y sistema hematopoyético: anemia, leucopenia, trombopenia, linfocitosis.</b>
<b>Sistema respiratorio: neumonitis.</b>
<b>Hueso y cartílago: destrucción del cartílago de crecimiento.</b>
<b>Gónadas: esterilidad.</b>
<b>Aparato digestivo: diarrea, hemorragia digestiva, déficit nutricional, etc.</b> <i>(el intestino delgado es el más radiosensible).</i>
<b>Sistema urinario: nefritis.</b>

**Medidas preventivas:**

**Tabla 24.**

Medidas preventivas

Categoría	Límite de dosis	Exigencias
<b>A</b>	Condiciones de trabajo en las que pueden recibir una dosis efectiva superior a 6 mSv por año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superar el reconocimiento médico de ingreso</li> <li>• Haber recibido formación en protección radiológica adecuada a su responsabilidad.</li> <li>• Utilizar obligatoriamente</li> </ul>

	el cristalino, la piel y las extremidades fijados para los trabajadores expuestos.	dosímetros individuales que midan la dosis externa, representativa de la totalidad del organismo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Someterse a los controles dosimétricos pertinentes, en caso de existir riesgo de contaminación interna.</li> <li>• Utilizar dosímetros adecuados en partes potencialmente expuestas</li> </ul>
<b>B</b>	Condiciones de trabajo en las que es muy improbable recibir una dosis efectiva superior a 6 mSv por año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, la piel y las extremidades fijados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber recibido formación en protección radiológica adecuada a su responsabilidad.</li> <li>• Estar sometido a un nivel de vigilancia dosimétrica que garantice que las dosis que recibe son compatibles con su clasificación de categoría B.</li> </ul>

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**10.3 Radiaciones No ionizantes**

**Generalidades:** Las radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioletas, láser, radiofrecuencias, microondas y campos magnéticos estáticos) no tienen la energía necesaria para arrancar electrones del átomo y por lo tanto no pueden ionizar la materia. Sin embargo, son factores de riesgos que pueden producir efectos para la salud de tipo térmico, fisiológico o genético (INH, 2022)

**Ilustración 16.** Equipos que producen radiación



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Medidas preventivas**

Siempre que sea posible hay que intentar reducir la exposición de los trabajadores y pacientes al mínimo necesario, impidiendo cualquier exposición innecesaria (Gómez, 2021).

Se deben controlar las diferentes sesiones que se realicen, así como las medidas de protección adoptadas y la duración de las mismas.

Es necesaria una formación específica sobre los riesgos y medidas preventivas presentes durante el manejo de los equipos que generen este tipo de radiaciones.

**Tabla 25.**

Consecuencias de la radiación

MICROONDAS Y RADIOFRECUENCIA	
<b>Factores de riesgo:</b>	Medidas preventivas:

<b>Efectos térmicos.</b>	Aumento de la distancia entre el emisor y el receptor.
<b>Interferencias con membranas biológicas, a nivel celular o molecular.</b>	Protección colectiva (encerramientos, mallas metálicas, paneles perforados)
Alteraciones en la transmisión de la información genética.	Señalización.
Afección a personas que usan marcapasos.	Formación del personal y diseño seguro de los equipos.

**RADIACIONES INFRARROJAS**

<b>Factores de riesgo:</b>	Medidas preventivas:
Producen calentamiento con lesiones en los capilares sanguíneos, terminaciones nerviosas y ojos donde, a largo plazo, se pueden producir cataratas.	Señalar las zonas peligrosas.  Instrucción del personal que trabaje con ellas.  Exploraciones periódicas de la salud.

**RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

<b>Factores de riesgo:</b>	Medidas preventivas:
Se producen cambios en el ADN de las	sistema de cerramiento.  Recubrimiento antirreflejante de las

células de la piel “in vivo”.	paredes, limitación de acceso y ventilación adecuada.
-------------------------------	---

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Ilustración 17.** Tipos de radiaciones



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**11. Riesgos asociados a agentes biológicos**

**Generalidades:**

Los agentes biológicos son los microorganismos (incluyendo los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos) capaces de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad

**Tabla 26.**

Riesgos biológicos

GRUPO DE RIESGO	RIESGOS INFECCIOSO
1	Poco probable que cause enfermedad
2	Pueden causar una enfermedad y constituir un peligro para los trabajadores.
3	Puede provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores
4	Provocan una enfermedad grave y constituyen un serio peligro para los trabajadores

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Riesgos**

Los riesgos más frecuentes, consecuencia de las exposiciones a agentes biológicos, son las enfermedades infecciosas. Una infección es el resultado del establecimiento e interacción de un parásito en un organismo que actúa como huésped del mismo (Riera & Pino, 2020).

**Ilustración 18.** Riesgos de enfermedades infecciosas



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

**Tabla 27.**

Enfermedades provocadas por agentes infecciosos

Principales enfermedades por agentes biológicos infecciosos presentes en los centros hospitalarios		
Tipo infección	Agente biológico Grupo 2	Agente biológico Grupo 3
Infecciones víricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hepatitis A</li> <li>• Sarampión</li> <li>• Rubéola</li> <li>• Herpes</li> <li>• Varicela</li> <li>• Gripe</li> <li>• Parotiditis</li> <li>• Citomegalovirus (CMV)</li> <li>• Virus Epstein-Barr (VEB)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hepatitis (B, C, D, E, G)</li> <li>• VIH /SIDA</li> </ul>
Infecciones bacterianas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legionelosis</li> <li>• Meningitis meningocócica</li> <li>• Salmonelosis</li> <li>• Tosferina</li> <li>• Shigelosis</li> <li>• Tétanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuberculosis</li> <li>• Shigelosis</li> <li>• Salmonelosis</li> </ul>
Infecciones por Hongos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Candidiasis</li> <li>• Aspergilosis</li> </ul>	

**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

### Medidas preventivas.

#### Precauciones universales:

Las precauciones universales tienen como finalidad la prevención de los riesgos que derivan de la exposición a los patógenos transmisibles a través de la sangre u otros fluidos biológicos (INE, 2022)

**Ilustración 19.** Señal de alerta de riesgo biológico.



**Fuente:** Manual de seguridad y salud en el sector hospitalario (2023)

La sangre y otros fluidos corporales deben considerarse potencialmente infecciosos, aceptando que no existen pacientes de riesgo sino tareas o procedimientos de riesgo, por lo que se han de adoptar precauciones en los que exista la posibilidad de contacto con la sangre y/o fluidos corporales a través de la piel o las mucosas (Gómez, 2021).

#### Normas de Higiene Personal:

A continuación, se resumen un conjunto de normas de higiene personal a seguir por los trabajadores:

- Cubrir heridas y lesiones de las manos con apósito impermeable, al iniciar la actividad laboral.
- Cuando existan lesiones que no se puedan cubrir, deberá evitarse el cuidado directo de los pacientes.
- El lavado de manos debe realizarse al comenzar y terminar la jornada y después de realizar cualquier técnica que puede implicar el contacto con material infeccioso.
- En situaciones especiales se emplearán sustancias antimicrobianas. Tras el lavado de las manos éstas se secarán con toallas de papel desechables o corriente de aire.
- No comer, beber ni fumar en el área de trabajo
- El pipeteo con la boca no debe realizarse.

## EPP

Los trabajadores de la salud deben utilizar rutinaria- mente los elementos de protección de barrera apropia- dos siempre que exista la posibilidad de entrar en con- tacto directo con la sangre o los fluidos corporales de los pacientes (Batioja - Vera & Bajaña, 2021).

El contacto puede producirse tanto de forma directa como durante la manipulación de instrumental o de materiales extraídos para fines diagnósticos como es el caso de la realización de procesos invasivos (Arcos, 2018). Dentro de los elementos de protección de barrera podemos distinguir los siguientes:

1. Guantes.
2. Mascarillas.
3. Batas.

### **Ilustración 20.** Equipos de protección personal



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*

## 12. Riesgos Ergonómicos

### **Generalidades:**

A este grupo pertenecen todos los factores de riesgo que se producen por un esfuerzo físico excesivo, ya sea por una incorrecta postura en el lugar de trabajo, un incorrecto diseño del mismo o en actividades (Batioja - Vera & Bajaña, 2021).

Estas acciones constituyen una de las principales causas de accidente en centros sanitarios por la frecuente aparición de lesiones lumbares. Otros trastornos pueden ser: microtraumatismos en dedos y/o muñecas, fatiga visual, física y mental.

### **Ilustración 21.** Riesgos ergonómicos



*Nota: Imagen tomada en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús*



### **Medidas preventivas**

El personal debe estar formado para conocer el riesgo y las pautas para adecuar la actividad laboral, en lo posible, a una postura correcta (Huaman, 2018).

Deben incluirse criterios de diseño de las actividades que conlleven sobrecarga estática y que permitan alternar la actividad estática con la dinámica.

### **13. Riesgos psicosociales.**

#### **Generalidades.**

Los factores psicosociales del trabajo se definen como aquellas condiciones presentes en la situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo con capacidad para afectar tanto a la salud y al bienestar de los trabajadores como al desarrollo del trabajo (absentismo, baja productividad, etc.) (Siliézar, 2023).

#### **Medidas preventivas:**

Mantenga al día y disponibles las ayudas y procedimientos de trabajo (documentación, claves, accesos, códigos, etc.).

Cree un grado de autonomía adecuado en el ritmo y organización básica del trabajo (Ruiz-Frutos, 2020)

### **14. Glosario de términos.**

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales y trastornos psicofísicos en enfermería, existen varios conceptos fundamentales relacionados con la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud. Algunos de estos conceptos incluyen:

**Trastorno psicósomático:** Se refiere a un trastorno en el que los síntomas físicos tienen un origen psicológico, y no se pueden explicar completamente por causas médicas.

**Trastorno Psicofisiológico:** Se refiere a condiciones en las cuales factores psicológicos afectan directamente la función fisiológica del cuerpo.

**Depresión.** La depresión es distinta de las alteraciones habituales del estado de ánimo y de las respuestas emocionales breves a los problemas de la vida cotidiana. En un episodio depresivo, la persona experimenta un estado de ánimo deprimido (tristeza, irritabilidad, sensación de vacío) o una pérdida del disfrute o del interés en actividades, la mayor parte del día, casi todos los días, durante al menos dos semanas (Batioja, 2021)

**Ergonomía:** La ciencia que se encarga de adaptar el trabajo al trabajador, teniendo en cuenta su bienestar y eficiencia. En enfermería, se parte de enfoca en el diseño de los entornos y equipos de trabajo para prevenir lesiones musculoesqueléticas y promover posturas adecuadas (Batioja - Vera & Bajaña, 2021).

**Exposición a agentes biológicos:** Hace referencia a la posibilidad de entrar en contacto con microorganismos patógenos durante la atención médica. En enfermería, esto se refiere a la exposición a un virus, bacterias u otros agentes infecciosos y la adopción de medidas para prevenir infecciones (Riera & Pino, 2020).

**Factores de riesgo.** Cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a una enfermedad (INE, 2022).

**Carga biomecánica:** Se refiere al esfuerzo físico requerido para levantar, transportar o empresa de mudanzas a los pacientes. La prevención se centra en técnicas adecuadas de manejo de

pacientes para evitar lesiones en el personal (Arcos, 2018).

**Equipos de protección personal (EPP):** Son elementos como guantes, batas, mascarillas y gafas que los trabajadores utilizan para protegerse de riesgos biológicos, químicos o físicos durante su trabajo de parto (Canales & Valenzuela, 2018).

**Riesgos psicosociales:** Estos riesgos afectan la salud mental y emocional de los trabajadores. En enfermería, se pueden originar por el contacto con situaciones emocionales intensas, estrés laboral o falta de apoyo emocional (Huaman, 2018).

**Protocolos de seguridad:** Conjunto de procedimientos y directrices que deben seguirse para garantizar la seguridad en el trabajo. Esto puede incluir protocolos para la manipulación de materiales peligrosos, procedimientos de higiene de manos y protocolos de emergencia (Bustamante, et al. 2019).

**Trastornos psicológicos.** Un trastorno mental se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo (OMS, 2022)

**Ansiedad.** Los trastornos de ansiedad se caracterizan por un miedo y una preocupación excesivos y por trastornos del comportamiento conexos. Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes (Bustamante, et al. 2019).

**Formación en seguridad:** La capacitación constante del personal en prácticas de seguridad, manejo de equipos y procedimientos específicos para evitar riesgos laborales (Arcos, 2018).

**Vigilancia de la salud:** Implica la monitorización regular de la salud de los trabajadores para detectar posibles efectos adversos derivados de su trabajo y tomar medidas preventivas (Bellia & Battion, 2021).

**Plan de emergencia:** Protocolo detallado que establece cómo actuar ante situaciones de emergencia o desastre, asegurando la seguridad tanto del personal como de los pacientes (Cañizales & Gómez, 2018).

**Prevención de infecciones nosocomiales:** Conjunto de medidas para prevenir la propagación de infecciones dentro del entorno

hospitalario, protegiendo tanto a los pacientes como al personal de salud (Mendoza & Virginia, 2020).

**Sobrecarga laboral:** Se refiere a la situación en la que un trabajador enfrenta una carga de trabajo excesiva en términos de cantidad, complejidad o de tiempo disponible para realizar las tareas asignadas. Esto puede llevar a un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del trabajador para cumplirla, lo que puede resultar en estrés, fatiga, agotamiento y reducción del rendimiento (Paredes & Paucar, 2021).

**Agotamiento laboral (Burnout):** Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de una exposición prolongada a situaciones laborales estresantes y demandantes. Los individuos que experimentan agotamiento laboral suelen sentirse desmotivados, emocionalmente agotados y con una sensación de falta de logro en su trabajo (Arcos, 2018).

**Estrés laboral:** Ocurre cuando hay una discrepancia entre las demandas del trabajo y la capacidad del trabajador para manejar esas demandas. Puede manifestarse en síntomas físicos, emocionales y cognitivos, como



nerviosismo, ansiedad, tensión muscular y dificultad para concentrarse (Acosta - Gnass, 2021).

**Trastornos musculoesqueléticos:** Son afecciones que afectan los músculos, articulaciones y tejidos conectivos del cuerpo. En entornos laborales, pueden ser causados por movimientos repetitivos, posturas incorrectas o levantamiento inadecuado de cargas. Ejemplos comunes son el síndrome del túnel carpiano y la lumbalgia (Paredes & Paucar, 2021).

**Trastornos psicossomáticos:** Son trastornos en los que los factores psicológicos y emocionales influyen en síntomas físicos. En el ámbito laboral, el estrés y la ansiedad pueden manifestarse a través de síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y fatiga (OMS, 2022).

**Trastornos de ansiedad:** Incluyen trastornos como el trastorno de ansiedad generalizada y el trastorno de pánico, que pueden ser exacerbados por situaciones laborales estresantes (Gutiérrez, 2021).

**OIT.** Organización Internacional de Trabajo

**OMS.** Organización Mundial de la Salud

**Morbilidad.** Se refiere a la presentación de una enfermedad o síntoma de una enfermedad, o a la proporción de enfermedad en una población. La morbilidad también se refiere a los problemas médicos que produce un tratamiento (INH, 2022).

## 15. Referencias.

Acosta - Gnass, S. (2011). Manual de control de infecciones y epidemiología hospitalaria.

Arcos, A (2018). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Bellia, S., & Battion, I. (06 de Diciembre de 2021). *Sebastian Bellia*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.ar/pdf/rac/v89n6/1850-3748-rac-89-06-507.pdf>

Batioja - Vera, M., & Bajaña. (2021). *Los efectos psicológicos en las enfermeras/os ante la pandemia por covid-19 (Bachelor's thesis)*. Milagro - Ecuador: UNEMI.

García Castañeda, M. Y. (2015). Conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos biológicos en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del

Hospital Nacional Cayetano Heredia-Lima 2014.

Gómez, B. (2017). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge books.

Guillen, M., Y Fonseca, U. (2019). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. Revista Cubana de Enfermería. Vol. 22. Num. 4 , 20-36.

Gutiérrez, V. (2021). *Alteraciones psicofísicas relacionadas con el exceso laboral (Doctoral dissertation. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.)*.

INE. (2022). *Encuesta Nacional de Salud. Metodología*. Obtenido de <https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=4583&op=54009&p=1&n=20#>

INH. (2022). *Instotuto Nacional del Cancer - Morbilidad* . Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/morbilidad>

Landázuri Acosta, L. C. (2023). *Diseño de un manual de bioseguridad para prevención de riesgo biológico en el personal de enfermería del hospital del día chimbacalle* (Master's thesis, Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel).

Organización Internacional del Trabajo. (Mayo de 2012). *Empleo y condiciones de trabajo*. Obtenido de [trabajo.gob](http://trabajo.gob).

Paredes, A., & Paucar, L. (12 de Marzo de 2021). *Condiciones de trabajo del rprofesional enfermero, su influencia en la calidad del cuidado en tiempos de covid-19. Hospital león becerra milagro*. Obtenido de Dspace:

file:///C:/Users/User/Downloads/CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20DEL%20PROFESIONAL%

Riera, J. y Pino R. (2020). *Manual práctico de enfermería comunitaria*. Elsevier.

Ruiz-Frutos, C.,(2007). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista española de salud pública, 81(3)*, 327-328.

Rubio, J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.

Siliézar Pineda, C. L. (2003). Manual de seguridad hospitalaria.

## CAPITULO V

### MARCO ADMINISTRATIVO

#### 5.1 Presupuesto

<b>PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO</b>				
<b>Recursos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidad</b>	<b>V. Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
<b>Equipos</b>				
Laptop	1	Máquina	\$400	\$400
Impresora	1	Maquina	\$150	\$150
Pen drive	1	Unidad	\$10	\$10
<b>Transporte y salida de campo</b>				
Pasajes	4	Días	\$2.50	\$10
Viáticos	4	Días	\$10	\$40
<b>Materiales y suministros</b>				
Hojas	1	Resma	\$5	\$5
Cuadernos	1	Unidad	\$2	\$2
Esferos	4	Unidades	\$0.50	\$2
<b>Material Bibliográfico y fotocopias.</b>				
Impresiones	150	Hojas	\$0.10	\$15
Internet	12	Horas	\$1	\$12
<b>Gastos Varios (detallar)</b>				
Imprevistos	2		\$10	\$20
			<b>Sub Total</b>	\$646.00
			<b>10%</b>	\$64.60
			<b>TOTAL</b>	<b>\$710.60</b>

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## 5.2 Cronograma de actividades

N° Actividades	CRONOGRAMA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN NOVENO CICLO										Responsables
	DICIEMBRE Semana 1 y Semana 2 19 al 30	ENERO Semana 3- Semana 6 3 al 30	FEBRERO Semana 7 – Semana 10 6 al 27	MARZO Semana 11 – Semana 14 6al 31	ABRIL Semana 16 – Semana 20 3 al 24	MAYO Semana 21- Semana 24 2 al 24	JUNIO Semana 26 – Semana 29 5 al 30	JULIO Semana 30 – Semana 33 3 al 28	AGOSTO Semana 34 – Semana 37 1 al 25	SEPTIEMBRE  Semana 39 4 al 7	
Convocatoria a los estudiantes para la denuncia de la modalidad de titulación, tema y línea, elaboración y presentación de su anteproyecto de investigación.	X										Lic. Esthela Guerrero
Inducción a los estudiantes en relación con el proceso de titulación y formulación del proyecto de investigación											Lic. Esthela Guerrero

Tutoría por parte del docente asignado sobre la búsqueda de información en bases de datos Planteamiento del problema Formulación del problema Objetivos Justificación de la investigación Limitaciones		X									Lic. María Olalla Lic. Stefanny Díaz Ing. Marcelo Vilcacundo
Revisión del planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos justificación de la investigación, limitaciones en relación a la tutoría de docente asignado			X								Estudiantes titulación
Seguimiento de: Tema, planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivos y justificación limitaciones.				X							Lic. Esthela Guerrero

Tutoría por parte del docente asignado sobre el marco teórico: Antecedentes de la investigación Bases teóricas Definición de términos (glosario) Sistemas de hipótesis Sistemas de variables				X							Lic. Díaz
Revisión del Marco teórico: antecedentes, bases teóricas, definición de términos (glosario), sistema de variables y sistema de hipótesis					X						Lic. Esthela Guerrero
Seguimiento del marco teórico: antecedentes, bases teóricas, definición de términos (glosario), sistema de variables y sistema de hipótesis					X						Lic. Esthela Guerrero

Tutoría por parte del docente asignado sobre el marco metodológico: Nivel de investigación, diseño, población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.						X					Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Revisión del marco metodológico, nivel de investigación, diseño, población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.							X				Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Seguimiento del marco metodológico, nivel de investigación, diseño, población y muestra, técnicas de								X			Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza

recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos											
Tutoría por parte del docente asignado sobre: los resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados (tabulación y análisis). Primera parte								X			Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Revisión a los Resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados (tabulación y análisis). Primera parte									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Seguimiento a los Resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados (tabulación y análisis). Primera parte									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza



Tutoría por parte del docente asignado sobre: los resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados (tabulación y análisis). Segunda parte									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Revisión de los resultados o logros alcanzados según los objetivos planteados (tabulación y análisis). Segunda parte									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Tutorías por parte del docente asignado sobre el marco administrativo: Conclusiones Recomendaciones Bibliografía Anexos									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Revisión al marco administrativo, conclusiones - recomendaciones, bibliografía y anexos.									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza

Redacción del informe final (dedicatoria, agradecimiento, portada, resumen en inglés y español).									X		Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Entrega del informe final del trabajo de titulación a la coordinación de titulación con informe URKUND, certificado de seguimiento y culminación del proceso redactado y firmado por el profesor tutor.										X	Dr. Santiago Pacheco Sheyla Guamán Sharon Yanza
Sustentación de los trabajos de titulación por los grupos de estudiantes según cronograma e investidura de graduación por la decana de la facultad.											Estudiantes de titulación

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Sobre la caracterización de los datos sociodemográficos obtenidos del personal de enfermería que labora en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús, se tiene que la mayoría es de sexo femenino, la edad media, está comprendida entre 26 y 30 años, con una predominancia mestiza y una mínima proporción de afroamericanos, la mayoría del personal es casado, se destaca que un alto porcentaje tiene hijos, y de estos tienen entre 1 y 2 hijos. Destaca también que apenas una minoría presenta familiares con discapacidad, el personal de enfermería se divide en Licenciadas y auxiliares, de los cuales la mayor parte está bajo nombramiento, existiendo un alto porcentaje que tiene contratos provisionales en la institución de salud, muchos hasta fin del año en curso.

Al determinar mediante el análisis de los datos de cuestionario de contenido de trabajo de Karasek et al, el nivel de sobrecarga laboral existente en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús es muy alto, que la frecuencia con la cual se presentan los trastornos psicofísicos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, es frecuente, mientras que una pequeña parte de la población encuestada, los trastornos psicofísicos no son frecuentes, se destaca que existe mayor prevalencia de trastornos del componente físico en los auxiliares, mientras que las dimensión psicológico presenta mayor frecuencia el personal con licenciatura en enfermería.

Se identifica la asociación entre las variables de estudio, una vez aplicado el estadístico de correlación de Pearson, se tiene que la significancia es de ( $p=,766$ ), mayor a ( $p=0.05$ ), adicional se aplicó la prueba Rho de Spearman, teniendo un valor de ( $Rho=,052$ ) y una significancia bilateral de ( $p=,625$ ) lo que se traduce en que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables, sobrecarga laboral y alteraciones psico físicas, por su parte al aplicar los estadísticos descriptivos por separado, en el grupo de auxiliares de enfermería se aprecia un ( $Rho=,250$ ) con una significancia ( $p=0.00$ ), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa,

mientras que el grupo del personal licenciados en enfermería, se aprecia un ( $Rho=.038$ ) con una significancia ( $p=0.00$ ), lo que indica que existe correlación positiva leve estadísticamente significativa entre las variables de estudio en el grupo de enfermeros, por lo que se acepta la H1 en ambos casos.

Se realizó un manual para la prevención de factores de riesgo asociados a las alteraciones psico físicas al personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús en Quevedo el mismo que ha sido entregado al personal de enfermería del Hospital. A lo largo de este proceso, se ha destacado la importancia fundamental de velar por la salud y el bienestar de los trabajadores de la salud, en particular del personal de enfermería, quienes enfrentan una serie de desafíos relacionados con su labor diaria.

## **6.2 Recomendaciones**

Basándonos en las conclusiones obtenidas, es importante resaltar algunas recomendaciones clave para abordar los desafíos identificados en relación con la sobrecarga laboral, los trastornos psicofísicos y la correlación entre ellos en el personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús:

Dado que se identificó un nivel alto de sobrecarga laboral y la presencia de trastornos psicofísicos de manera frecuente, es esencial desarrollar estrategias que reduzcan la carga de trabajo excesiva, se recomienda optimizar los horarios y las asignaciones de tareas, buscando garantizar intervalos adecuados entre turnos y guardias, evitando que realicen tareas no relacionadas con sus funciones, así como adecuar áreas de descanso para el personal durante sus ratos libres.

Dada la alta incidencia de trastornos psicofísicos, se debe poner énfasis especial en promover prácticas ergonómicas principalmente para los mobiliarios en donde se desempeñan en el personal de enfermería, por otro lado, impartir charlas sobre posturas adecuadas al levantar objetos o manipular pacientes en el lugar de trabajo, así mismo se propone la realización de evaluaciones psicológicas periódicas del personal que presenta las alteraciones psico físicas, con la finalidad de conocer la salud mental y los niveles de estrés a los que está sometido todo el personal de enfermería y proponer medias de prevención.

Al realizar la correlación de las variables de estudio mediante la aplicación de métodos estadísticos descriptivos, se aprecia que, al existir correlación significativa entre ambos grupos, es crucial diseñar programas de intervención diferenciados. Para el grupo de auxiliares de enfermería, donde se identificó una correlación positiva leve entre la sobrecarga laboral y las alteraciones psicofísicas, se debe priorizar un enfoque más específico y centrado en la gestión de carga laboral y estrategias de manejo del estrés.

El manual para la prevención de factores de riesgo es un paso importante en la dirección correcta para abordar las alteraciones psicofísicas en el personal de enfermería. Sin embargo, se sugiere que este manual sea parte de un programa más amplio y continuo de capacitación.

## REFERENCIAS

- Acosta - Gnass, A. (2021). *Manual de control de infecciones y epidemiología hospitalaria*. Cuenca - Ecuadorf.
- Alonso, J. (2015). Cuestionario de Salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Gaceta sanitaria*, 19, 135-150., 135-150.
- Arcos, 2. (2018). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Batioja - Vera, M., & Bajaña. (2021). *Los efectos psicológicos en las enfermeras/os ante la pandemia por covid-19 (Bachelor's thesis)*. Milagro - Ecuador: UNEMI.
- Bellia, S., & Battion, I. (06 de Diciembre de 2021). *Sebastian Bellia*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.ar/pdf/rac/v89n6/1850-3748-rac-89-06-507.pdf>
- Bustamante, M., Maldonado, A., Garcia, J., & Hernandez, J. (2019). Evaluación de carga mental de trabajo en profesionales de enfermería del turno vespertino de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua. *Revista de Cultura Científica y Tecnológica* . 56(13), 1-6.
- Canales, P., & Valenzuela, A. (21 de Febrero de 2018). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. Obtenido de Scielo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632016000300178](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632016000300178)
- Cañizales, V., & Gómez, K. (2018). Carga Mental en Trabajadores: Factores Estresores e Impacto para las Organizaciones. *VinculaTégica Efan*, 601-612, 601-612.
- Carranza, R., Mamani, O., Quintero, D., & Farfán, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. doi: 10.1016/j.rcp.2021.06.005, 49-82.

- Chacolla, Y. (2019). *Carga laboral y calidad de las notas de enfermería*. Tacna - Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.
- Despaigne, C. (2021). Aplicabilidad del modelo de adaptación . *Revista Cubana de Enfermería*.
- Fernández, A., Herrera, D., & Mesa, M. (2021). *Síndrome de agotamiento psicofísico del personal de enfermería (Doctoral dissertation, Cuyo - Perú : Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.)*.
- García - Castañeda, M. (2019). *Conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos biológicos en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia-*. Lima: USC.
- Gómez, B. (2021). *Manual de prevención de riesgos laborales*. . Marge books.
- Guano, E. (2022). *Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de Sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022.
- Guillen, M., & Fonseca, U. (2019). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería*. Vol. 22. Num. 4 , 20-36.
- Guillen, M., & Fonseca, U. (2019). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. . *Revista Cubana de Enfermería*. Vol. 22. Num. 4 , 20-36.
- Gutiérrez, V. (2021). *Alteraciones psicofísicas relacionadas con el exceso laboral (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería.)*.
- Hernández, J. J. (2019). Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Revista Cultura del Cuidado.*, 6-21.
- Huaman, M. (2018). *EFFECTOS DE LA SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA*. Lima - Perú : Universidad Norbert Wiener.
- INE. (2022). *Encuesta Nacional de Salud. Metodología*. Obtenido de <https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=4583&op=54009&p=1&n=20#>

- INH. (2022). *Instituto Nacional del Cancer - Morbilidad* . Obtenido de <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/morbilidad>
- Jericó, P. (2021). *Diario El Pais: Reducir la fatiga pandémica*. Obtenido de [https://elpais.com/elpais/2021/01/08/eps/1610126355\\_684003.html](https://elpais.com/elpais/2021/01/08/eps/1610126355_684003.html)
- Landázuri, L. (2023). *Diseño de un manual de bioseguridad para prevención de riesgo biológico en el personal de enfermería del hospital del día chimbacalle (Master's thesis, Quito, Ecuador):*. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Israel).
- Leon, C. (2018). Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. *Revista Cubana de enfermería*. Vol. 3 Num. 4, <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587/301>.
- Mendoza, S. V., & Virginia , Y. (28 de Marzo de 2020). *EL ESTRÉS Y EL TRABAJO DE ENFERMERÍA: FACTORES INFLUYENTES*. Obtenido de Másvita: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
- Muñoz Fernández, S. I. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. .
- OMS. (2022). *Trastornos mentales*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Organización Internacional del Trabajo. (Mayo de 2012). *Empleo y condiciones de trabajo*. Obtenido de [trabajo.gob](http://trabajo.gob).
- Paredes, A., & Paucar, L. (12 de Marzo de 2021). *Condiciones de trabajo del rprofesional enfermero, su influencia en la calidad del cuidado en tiempos de covid-19. Hospotal león becerra milagro*. Obtenido de Dspace: <file:///C:/Users/User/Downloads/CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EL%20PROFESIONAL%20ENFERMERO,%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO%20EN%20TIEMPOS%20DE%20COVID-19.%20SRTAS.PAREDES-%20PAUCAR.pdf>



- Reus, E. (2021). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. . *Gaceta Sanitaria*, 15(2), , 142-149.
- Riera, J., & Pino. (2020). *Manual práctico de enfermería comunitaria*. Elsevier.
- Román - Cruz, R. (2020). *Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática[Tesis de postgrado]*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Román, H. , Jerry, P., & Timothy - Trull, J. (2019). Psicología Clínica: Conceptos, métodos y práctica. 2ª Edición. México: Manual Moderno. . *Revista de Psicología de la Salud*, 11(1-2), 189., 189-620.
- Rubio, J. (2020). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.
- Ruiz-Frutos, C. (2020). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. . *Revista española de salud pública*, 81(3), 327-328.
- Sanmartín, D., & Agudelo, N. (2019). *Principales síntomas osteomusculares en el personal de logística y asesoras de la empresa Provenzal, Colombia 2019*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Sierra, J., Rodriguez, E., & Vargas, L. (2023). Efectos del estres laboral post pandemia en los trabajadores de salud de la ciudad de Bogotá . *Revista de Ingeniería. Matemáticas y Ciencias de la Informacion*. Vol. 10 Num. 19 . Doi. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n19.a135>.
- Siliézar, P. (2023). *Manual de seguridad hospitalaria*. Azuay - Ecuador : Universidad del Azuay .
- Solis, M., Revuelta, M., Sanchez, H., & Santano, A. (2020). Cuidados enfermeros en elpaciente adulto ingresado en unidades de hospitalización por COVID-19. 0 . *Elsevier - Espana*, , 49-54.
- Solorzano, G. (2020). “Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019”. Lima - Perú : Universidad Cesar Vallejo .

- Tinte, A., & Trujillo, M. (2019). Ergonomía en enfermería . *Revisita de la Escuela FCM - Buenos Aires Argentina*, 1-81.
- Trujano, R., & Ramos, E. (2018). Malestares Físicos y Psicológicos y ambiente de trabajo en enfermería. . *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 19(4) , 1400-1411.
- Velázquez, A., Gil, H., Andrade, O., & Ruíz, L. (2019). Carga laboral como factor de riesgo psicosocial en personal de enfermería. . *Riesgos Laborales*, , 36-41.
- Villegas, S., & Quintana, A. (2021). *Sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales en el Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Cantón Quevedo*. Quevedo - Ecuador : UNIANDES.
- Vinueza, A. A. (2020). Síndrome de Burnout en médicos / as y enfermeros / as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. . *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4),, 330–339.

**Anexos**

**Anexo 1.** Cuestionario Contenido de trabajo

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**DE LA SALUD**

**Formato del instrumento para la recolección de información.**

**Tema:** ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO ENERO -ABRIL 2023

**Objetivo:** Determinar los principales problemas psico físicos asociados a la sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

**Estimado/a enfermero/a.** Por favor sírvase contestar la siguiente encuesta que tiene por finalidad recolectar información para nuestro proyecto de tesis. Declaramos que la información proporcionada solo será utilizada para fines académicos garantizando el principio de confidencialidad.

Datos Sociodemográficos

**1. Género:**

Femenino  Masculino  LGBTI+

**2. Étnia:**

Mestizo  Blanco  Afroecuatoriano  Indígena

**3. Estado civil:**

Soltero  Casado  Divorciado  Unión libre  Viudo

**4. ¿Tiene hijos?**

Sí  No

**5. ¿Cuántos?**

Ninguno  1-2 hijos  3-4 hijos  5 o más hijos

**6. ¿Tiene familiares con discapacidad?**

Ninguno                      Hijos                      Padres                      Hermanos

**7. ¿Qué tipo de ocupación laboral tiene?**

Contrato                       Provisional                       Nombramiento

**8. ¿Hace cuántos años trabaja en ésta institución?**

1-5 años                       6-10 años                       11-15 años                       16 y más años

**Preguntas**

1. **Cuestionario Contenido de trabajo**
2. **En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas**
3. **Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas**
4. **Para mi trabajo necesito ser creativa**
5. **En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí misma**
6. **Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad**
7. **Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo**
8. **Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo**
9. **Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo**
10. **En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades**
11. **En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido**
12. **En mi trabajo tengo que trabajar muy duro**
13. **Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico**
14. **Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo**
15. **En mi trabajo se requiere una actividad física rápida y continua**
16. **Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo**
17. **Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo**
18. **Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo**
19. **Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo**
20. **La estabilidad en mi empleo es buena**
21. **Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo**

- 22. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo**
- 23. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice**
- 24. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo**
- 25. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor**
- 26. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal**
- 27. Mis compañeros de trabajo son amigables**
- 28. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice**

**Likert 1-2-3-4**

- 1. Totalmente en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. Estoy de acuerdo**
- 4. Completamente de acuerdo**

Anexo 2. Cuestionario SF – 36

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**DE LA SALUD**

**Formato del instrumento para la recolección de información.**

**Tema:** ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO ENERO -ABRIL 2023

**Objetivo:** Determinar los principales problemas psico físicos asociados a la sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

**Estimado/a enfermero/a.** Por favor sírvase contestar la siguiente encuesta que tiene por finalidad recolectar información para nuestro proyecto de tesis. Declaramos que la información proporcionada solo será utilizada para fines académicos garantizando el principio de confidencialidad.

**CUESTIONARIO DE SALUD SF-36**

**Componente Salud Física**

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

**1. En general, usted diría que su salud es:**

- |              |                          |
|--------------|--------------------------|
| 1. Excelente | <input type="checkbox"/> |
| 2. Muy buena | <input type="checkbox"/> |
| 3. Buena     | <input type="checkbox"/> |
| 4. Regular   | <input type="checkbox"/> |
| 5. Mala      | <input type="checkbox"/> |

**2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?**

- |                                     |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 Mucho mejor ahora que hace un año | <input type="checkbox"/> |
| 2 Algo mejor ahora que hace un año  | <input type="checkbox"/> |
| 3 Más o menos igual que hace un año | <input type="checkbox"/> |
| 4 Algo peor ahora que hace un año   | <input type="checkbox"/> |
| 5 Mucho peor ahora que hace un año  | <input type="checkbox"/> |

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A ACTIVIDADES O COSAS QUE USTED PODRÍA HACER EN UN DÍA NORMAL.

**3. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**4. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**5. Su salud actual, ¿le limita para coger o llevar la bolsa de la compra?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**6. Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**7. Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**8. Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**9. Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**10. Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?**

1. Sí, me limita mucho
2. Sí, me limita un poco
3. No, no me limita nada

**11. Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?**

- 1 Sí, me limita mucho
- 2 Sí, me limita un poco
- 3 No, no me limita nada

**12. Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?**

- 1 Sí, me limita mucho
- 2 Sí, me limita un poco
- 3 No, no me limita nada

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A PROBLEMAS EN SU TRABAJO O EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS.

**13. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?**

- 1 Sí
- 2 No

**14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?**

- 1 Sí
- 2 No

**15. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?**

- 1 Sí
- 2 No

**16. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?**

- 1 Sí
- 2 No

**17. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?**

- 1 No, ninguno
- 2 Sí, muy poco
- 3 Sí, un poco
- 4 Sí, moderado
- 5 Sí, mucho
- 6 Sí, muchísimo



**18. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?**

- |   |          |                          |
|---|----------|--------------------------|
| 1 | Nada     | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Un poco  | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Regular  | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bastante | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Mucho    | <input type="checkbox"/> |

POR FAVOR, DIGA SI LE PARECE CIERTA O FALSA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES.

**19. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.**

- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 1 | Totalmente cierta | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Bastante cierta   | <input type="checkbox"/> |
| 3 | No lo sé          | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bastante falsa    | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/> |

**20. Estoy tan sano como cualquiera.**

- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 1 | Totalmente cierta | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Bastante cierta   | <input type="checkbox"/> |
| 3 | No lo sé          | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bastante falsa    | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/> |

**21. Creo que mi salud va a empeorar.**

- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 1 | Totalmente cierta | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Bastante cierta   | <input type="checkbox"/> |
| 3 | No lo sé          | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bastante falsa    | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/> |

**22. Mi salud es excelente.**

- |   |                   |                          |
|---|-------------------|--------------------------|
| 1 | Totalmente cierta | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Bastante cierta   | <input type="checkbox"/> |
| 3 | No lo sé          | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bastante falsa    | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/> |

**Componente Salud Mental**

**23. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (¿cómo estar triste, deprimido, o nervioso)?**

- 1 Sí   
2 No

**24. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?**

- 1 Sí   
2 No

**25. Durante las 4 últimas semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?**

- 1 Sí   
2 No

**26. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?**

- 1 Nada   
2 Un poco   
3 Regular   
4 Bastante   
5 Mucho

LAS PREGUNTAS QUE SIGUEN SE REFIEREN A CÓMO SE HA SENTIDO Y CÓMO LE HAN IDO LAS COSAS DURANTE LAS 4 ÚLTIMAS SEMANAS. EN CADA PREGUNTA RESPONDA LO QUE SE PAREZCA MÁS A CÓMO SE HA SENTIDO USTED.

**27. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?**

1. Siempre   
2. Casi siempre   
3. Muchas veces   
4. Algunas veces   
5. Sólo alguna vez   
6. Nunca

**28. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**29. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**30. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**31. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo tuvo mucha energía?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**32. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**33. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**34. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió feliz?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**35. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió cansado?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Muchas veces
- 4 Algunas veces
- 5 Sólo alguna vez
- 6 Nunca

**36. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades laborales?**

- 1 Siempre
- 2 Casi siempre
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

**Anexo 3. Validación del instrumento**

**Ficha de experto**

**Validación del instrumento**

<b>Indicadores</b>	<b>Criterios</b>	<b>Bueno 41 - 60</b>	<b>Muy Bu 61 - 80</b>	<b>Excel 81 - 100</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado		<b>75</b>		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables			<b>85</b>	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación			<b>90</b>	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems		<b>78</b>		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.			<b>92</b>	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación			<b>95</b>	

7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.			<b>90</b>	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores			<b>95</b>	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación		<b>80</b>		

Quevedo. 10 de abril del 2023

Evaluación numérica: **86**

Evaluación cualitativa: **Excelente.**

Mgtr. Dr. Fredy Alexander Suarez Cherréz

Médico general y cirujano

Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Especialista en Gerencia en Salud.

C.I: 0502472699

Teléfono:0990506667

E-mail: fre\_alex86@hotmail.com

**Anexo 4. Consentimiento informado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**




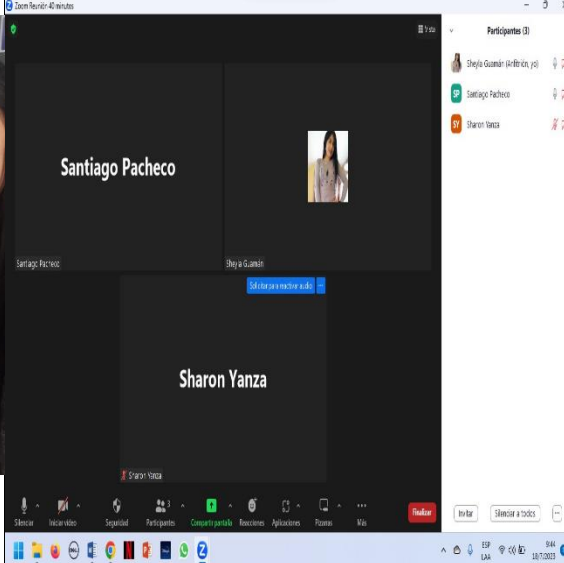
A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación que lleva como título: ALTERACIONES PSICO FÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO. ENERO - ABRIL 2023, cuyo objetivo fue determinar los principales problemas psicofísicos asociados a la sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

Que habiendo sido informado (a) sobre el propósito de este, así como de los objetivos y teniendo la confianza de que la información sólo será utilizada para fines de la investigación, como se me manifestó el rigor de confidencialidad, acepto la participación en la misma con mi firma.

---

Firma

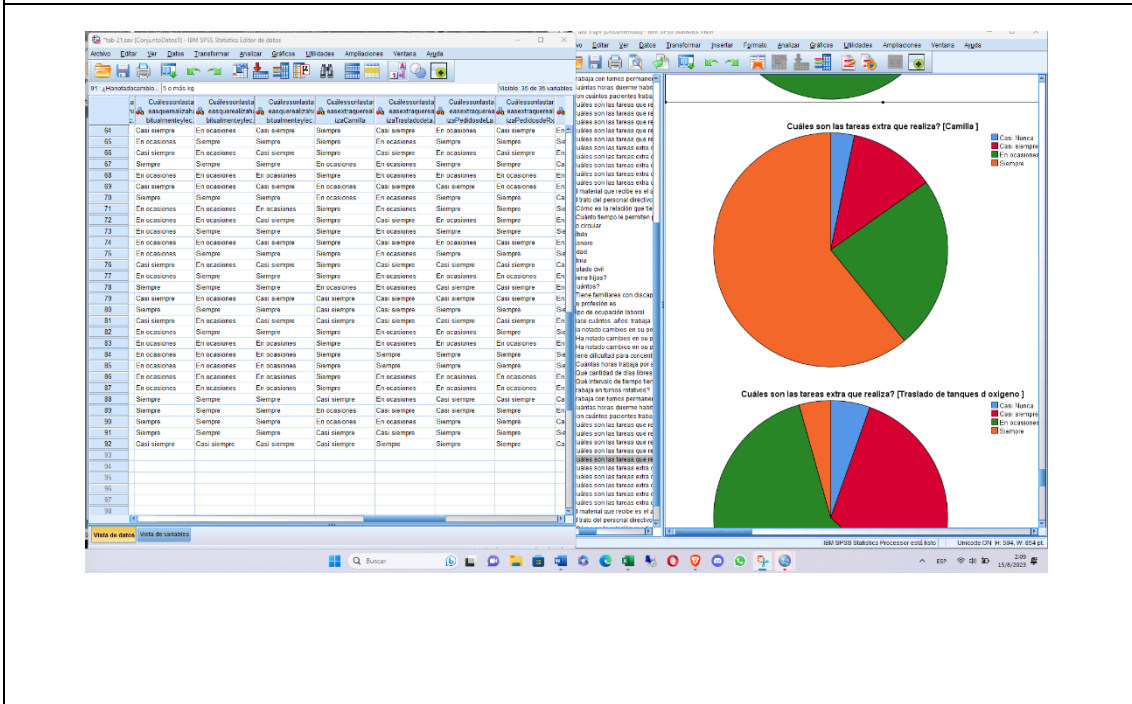
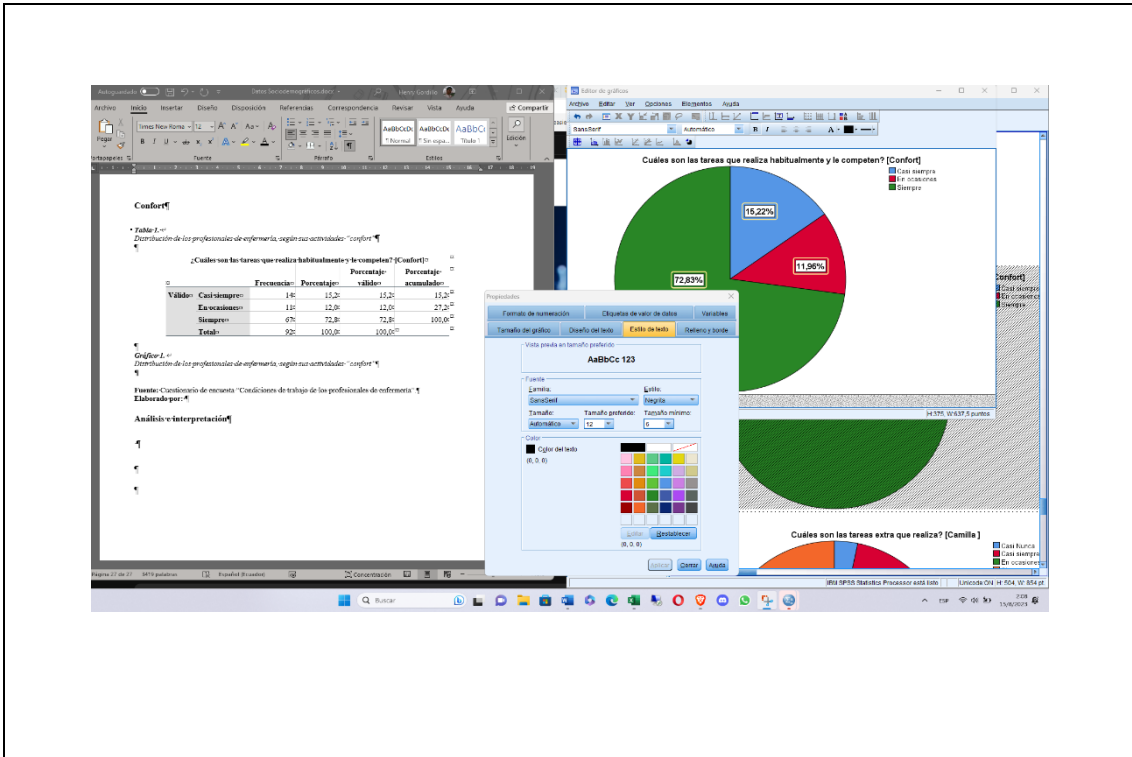
**Anexo N° 5. Evidencias fotográficas de tutorías dirigidas a las estudiantes**

 <p>1. Revisión de información a cargo del tutor.</p>	 <p>2. Sugerencias</p>
 <p>3. Revisión de los instrumentos de investigación</p>	 <p>4. Socialización del manual para la prevención de factores de riesgos asociadas a las alteraciones psico físicas.</p>

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).



**Anexo N° 6. Evidencias fotográficas del uso del programa estadístico SPSS**



Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## Tabulación de datos en el programa SPSS

The screenshot shows the SPSS interface with two data analysis windows. The left window displays results for 'Confort' and 'Camilla', and the right window shows a list of variables.

**[Confort]**

Valido	Casi nunca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	14	15,2	15,2	15,2
En ocasiones	11	12,0	12,0	27,2
Siempre	67	72,8	72,8	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Cuáles son las tareas extra que realiza? [Camilla]**

Valido	Casi/Nunca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	3	3,3	3,3	3,3
En ocasiones	11	12,0	12,0	15,2
Siempre	22	23,9	23,9	39,1
Total	36	39,2	39,2	100,0

**Cuáles son las tareas extra que realiza? [Traslado de tanques d' oxígeno]**

Valido	Casi/Nunca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi siempre	29	31,5	31,5	37,0
En ocasiones	54	58,7	58,7	95,7
Siempre	4	4,3	4,3	100,0
Total	87	92,5	92,5	

**Cuáles son las tareas extra que realiza? [Pedidos de Laboratorio]**

Valido	Casi siempre	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En ocasiones	19	20,7	20,7	20,7
Siempre	29	31,3	31,3	52,0
Total	48	52,0	52,0	

**Cuáles son las tareas extra que realiza? [Pedidos de Rx]**

Valido	Casi siempre	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En ocasiones	21	22,8	22,8	22,8
Siempre	66	71,2	71,2	94,0
Total	87	94,0	94,0	

The screenshot shows the SPSS interface with three data analysis windows. The left window displays results for 'Genero', 'Edad', and 'Etnia', and the right window shows a list of variables.

**Tabla de frecuencia**

**Genero**

Valido	Femenino	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	26	28,3	28,3	28,3
Total	92	100,0	100,0	

**Edad**

Valido	20-25	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
26-30	26	28,3	28,3	56,6
31-40	12	13,0	13,0	69,6
41 o más	7	7,6	7,6	77,2
Total	45	48,9	48,9	

**Etnia**

Valido	Ashuinka	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Blanco	1	1,1	1,1	3,3
Mestizo	89	96,7	96,7	100,0
Total	90	97,8	97,8	

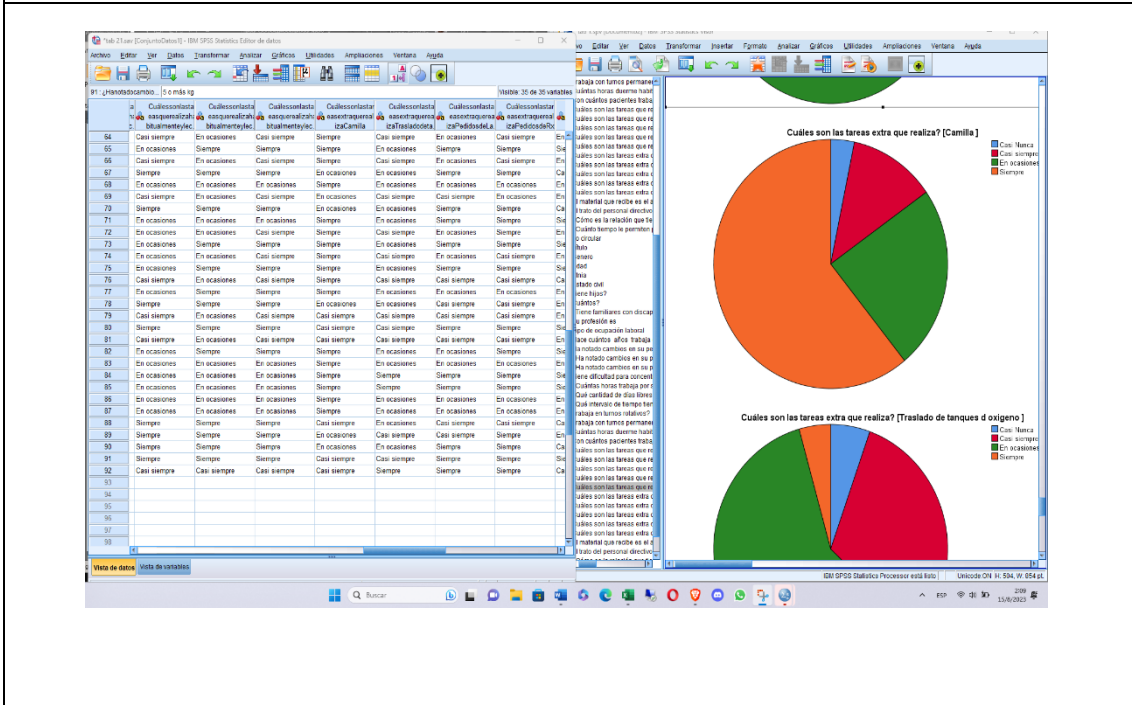
**Estado civil**

Valido	Casado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Divorciado	9	9,8	9,8	40,2
Soltero	10	10,9	10,9	51,1
Viudo	2	2,2	2,2	100,0
Total	21	22,8	22,8	

Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

## Tabulación de datos en el programa SPSS

Genero	Edad	Etnia	Estado civil	Tiene hijos?	Cuántos?	¿Tiene familiares con discapacidad?	Su profesión es
Femenino	26-30	Mestizo	Soltero	No	Ninguno	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Soltero	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Soltero	No	Ninguno	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Divorciado	No	Ninguno	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	41 o más	Blanco	Viudo	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	41 o más	Absolucionaria	Viudo	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Unión Libre	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Unión Libre	Si	5 o más	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	41 o más	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Unión Libre	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Soltero	No	Ninguno	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	36-40	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Divorciado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Divorciado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Soltero	No	Ninguno	Hermanos	Auxiliar de enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Casado	Si	3-4	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	31-35	Mestizo	Casado	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería
Femenino	26-30	Mestizo	Unión Libre	Si	1-2	Ninguno	Lic. en enfermería



Elaborado por: Guamán y Yanza (2023).

Anexo N° 7. Evidencias fotográficas de la recolección de información.

**APLICACIÓN DE ENCUESTAS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**



Socialización de encuestas y firma de consentimiento informado.



Aplicación de encuestas al personal de enfermería.



Entrega del Manual de prevención de riesgos asociados a las alteraciones psicofísicas.

**Elaborado por:** Guamán y Yanza (2023).



**Anexo N° 8. Estadísticos descriptivos del Estudio**

**Estadísticos descriptivos**

<b>Estadísticos</b>			<b>Estadísticos</b>			
VTSOBRE			TPSICOFI			
N	Válido	91	→	N	Válido	92
	Perdidos	1			Perdidos	0
Media		3,7363	Media		2,3261	
Error estándar de la media		,04645	Error estándar de la media		,05378	
Mediana		4,0000	Mediana		2,0000	
Desv. Desviación		,44310	Desv. Desviación		,51587	
Varianza		,196	Varianza		,266	

Variable Sobrecarga Laboral

**VTSOBRE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	24	26,1	26,4	26,4
	Muy Alta	67	72,8	73,6	100,0
	Total	91	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,1		
Total		92	100,0		

Variable Alteraciones psico físicas

**TPSICOFI**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuente	64	69,6	69,6	69,6
	Poco frecuente	26	28,3	28,3	97,8
	Nada frecuente	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

*Correlación Rho de Spearman muestra total*

**Correlaciones**

			VTSOBRE	TPSICOFI
Rho de Spearman	VTSOBRE	Coefficiente de correlación	1,000	,052
		Sig. (bilateral)	.	,625
		N	91	91
	TPSICOFI	Coefficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,625	.
		N	91	92

Pruebas de Normalidad.

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VTSOBRE	,460	91	,000	,550	91	,000
TPSICOFI	,436	91	,000	,610	91	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlación Rho de Spearman en el personal auxiliar de enfermería

➔ **Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			VTSOBRE	TPSICOFI
Rho de Spearman	VTSOBRE	Coefficiente de correlación	1,000	,250
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	TPSICOFI	Coefficiente de correlación	,250	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

Correlación Rho de Spearman en el personal Licenciados en enfermería

▶ **Correlaciones no paramétricas**

			VTSOBRE	TPSICOFI
Rho de Spearman	VTSOBRE	Coefficiente de correlación	1,000	,038
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	TPSICOFI	Coefficiente de correlación	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	82



**Anexo 7. Evidencia de aplicación de los cuestionarios**

**UEB**  
UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD Y  
DEL SER HUMANO

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**DE LA SALUD**

**Formato del instrumento para la recolección de información.**

**Tema:** ALTERACIONES PSICOFÍSICAS ASOCIADAS A LA SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS. QUEVEDO. PERIODO ENERO -ABRIL 2023

**Objetivo:** Determinar los principales problemas psicofísicos asociados a la sobrecarga laboral del personal de enfermería del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. Quevedo

**Estimado/a enfermero/a.** Por favor sírvase contestar la siguiente encuesta que tiene por finalidad recolectar información para nuestro proyecto de tesis. Declaramos que la información proporcionada solo será utilizada para fines académicos garantizando el principio de confidencialidad.

**CUESTIONARIO DE SALUD SF-36**

**Componente Salud Física**

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

**1. En general, usted diría que su salud es:**

1. Excelente	<input type="checkbox"/>
2. Muy buena	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Buena	<input type="checkbox"/>
4. Regular	<input type="checkbox"/>
5. Mala	<input type="checkbox"/>

**2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?**

1. Mucho mejor ahora que hace un año	<input type="checkbox"/>
2. Algo mejor ahora que hace un año	<input type="checkbox"/>
3. Más o menos igual que hace un año	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Algo peor ahora que hace un año	<input type="checkbox"/>
5. Mucho peor ahora que hace un año	<input type="checkbox"/>

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A ACTIVIDADES O COSAS QUE USTED PODRÍA HACER EN UN DÍA NORMAL.

**3. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**4. Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**5. Su salud actual, ¿le limita para coger o llevar la bolsa de la compra?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**6. Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**7. Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**8. Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**9. Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

**10. Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?**

- 1. Sí, me limita mucho
- 2. Sí, me limita un poco
- 3. No, no me limita nada

11. Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?

- 1 Sí, me limita mucho
- 2 Sí, me limita un poco
- 3 No, no me limita nada

12. Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?

- 1 Sí, me limita mucho
- 2 Sí, me limita un poco
- 3 No, no me limita nada

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A PROBLEMAS EN SU TRABAJO O EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS.

13. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

- 1 Sí
- 2 No

14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, a causa de su salud física?

- 1 Sí
- 2 No

15. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

- 1 Sí
- 2 No

16. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), a causa de su salud física?

- 1 Sí
- 2 No

21. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

- 1 No, ninguno
- 2 Sí, muy poco
- 3 Sí, un poco
- 4 Sí, moderado
- 5 Sí, mucho
- 6 Sí, muchísimo

22. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

- |            |                                     |
|------------|-------------------------------------|
| 1 Nada     | <input type="checkbox"/>            |
| 2 Un poco  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3 Regular  | <input type="checkbox"/>            |
| 4 Bastante | <input type="checkbox"/>            |
| 5 Mucho    | <input type="checkbox"/>            |

POR FAVOR, DIGA SI LE PARECE CIERTA O FALSA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES.

33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.

- |                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| 1 Totalmente cierta | <input type="checkbox"/>            |
| 2 Bastante cierta   | <input type="checkbox"/>            |
| 3 No lo sé          | <input type="checkbox"/>            |
| 4 Bastante falsa    | <input type="checkbox"/>            |
| 5 Totalmente falsa  | <input checked="" type="checkbox"/> |

34. Estoy tan sano como cualquiera.

- |                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| 1 Totalmente cierta | <input type="checkbox"/>            |
| 2 Bastante cierta   | <input type="checkbox"/>            |
| 3 No lo sé          | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 Bastante falsa    | <input type="checkbox"/>            |
| 5 Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/>            |

35. Creo que mi salud va a empeorar.

- |                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| 1 Totalmente cierta | <input type="checkbox"/>            |
| 2 Bastante cierta   | <input type="checkbox"/>            |
| 3 No lo sé          | <input type="checkbox"/>            |
| 4 Bastante falsa    | <input type="checkbox"/>            |
| 5 Totalmente falsa  | <input checked="" type="checkbox"/> |

36. Mi salud es excelente.

- |                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| 1 Totalmente cierta | <input type="checkbox"/>            |
| 2 Bastante cierta   | <input type="checkbox"/>            |
| 3 No lo sé          | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 Bastante falsa    | <input type="checkbox"/>            |
| 5 Totalmente falsa  | <input type="checkbox"/>            |

## Anexo 8. Reporte URKUND



### Document Information

---

Analyzed document	Alteraciones Psicofisicas y sobrecarga laboral en el personal de enfermería Quevedo..docx (D173273066)
Submitted	2023-08-31 04:15:00
Submitted by	
Submitter email	shguaman@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	sapacheco.ueb@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

---

### Entire Document

---

### Hit and source - focused comparison, Side by Side

---

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.