



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

**IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LAS
CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO EN EL PERSONAL DE PRIMER
NIVEL DE ATENCIÓN DEL DISTRITO 09D21 EN EL PERIODO
MARZO-MAYO 2023**

Profesor

Dra. Flores Rodríguez Laura

Autor (es)

López Vilaña Karen Andrea

Méndez Mina Alina Rafaela

2023

RESUMEN

Objetivo: El presente estudio tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de empleo y trabajo en el personal de primer nivel de atención del distrito 09D21 durante el periodo marzo-mayo 2023.

Metodología: Se utilizó una metodología transversal, observacional, epidemiológica y descriptiva, con una muestra de 100 trabajadores de primer nivel de atención, utilizando la herramienta FPSICO 4.0

Resultados: Los resultados revelaron que la mayoría del personal era de sexo femenino, con edades entre 21 y 33 años. Se observó una carga laboral significativa, con más del 50% de los trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana. El análisis del riesgo psicosocial mostró que el personal se encontraba expuesto a un riesgo significativo. Los factores de intensidad y carga de trabajo, así como el control sobre el trabajo, presentaron altos niveles de riesgo, indicando la existencia de sobrecarga laboral y una percepción limitada de control. “El análisis estadístico inferencial no encontró una asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la edad o el sexo del personal. Sin embargo, se encontró una asociación significativa entre el tiempo de práctica profesional y el factor de participación/supervisión, así como entre la especialidad y el factor de autonomía”.

Conclusiones: Las condiciones de empleo y trabajo en el primer nivel de atención del distrito 09D21 pueden ocasionar riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral y la percepción limitada de control. Es fundamental realizar una evaluación exhaustiva e implementar estrategias para reducir o controlar estos riesgos.

Palabras clave: Fpsico, riesgo psicosocial, condiciones de empleo y trabajo, primer nivel de atención.

ABSTRACT

Objective: “The objective of this study was to identify the psychosocial risks associated with employment and work conditions in the first level care personnel of the 09D21 district during the period March-May 2023”.

Methodology: A cross-sectional, observational, epidemiological and descriptive methodology was used, with a sample of 100 first level care workers, using the FPSICO 4.0 tool.

Results: The results revealed that the majority of the personnel were female, aged between 21 and 33 years. A significant workload was observed, with more than 50% working more than 40 hours a week, while the most common specialties were General Medicine and Nursing. Analysis of psychosocial risk using the FPSICO 4 instrument showed that first-level care personnel were exposed to significant risk. The factors of intensity and workload, as well as control over work, presented high levels of risk, indicating the existence of work overload and a limited perception of control. “The inferential statistical analysis did not find a significant association between the psychosocial risk factors and the age or sex of the staff”. However, a significant association was found between the professional practice time and the participation/supervision factor, as well as between the specialty and the autonomy factor.

Conclusions: The employment and work conditions in the first level of attention of the 09D21 district can cause psychosocial risks, such as work overload and the limited perception of control. It is critical to conduct a thorough assessment and implement strategies to reduce or control these risks.

Keywords: Fpsyco, psychosocial risk, employment and work conditions, first level of care.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN	8
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	17
5.	RESULTADOS	20
6.	DISCUSIÓN	28
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
8.	REFERENCIAS	36
9.	ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características sociodemográficas y laborales del personal del primer nivel de atención en el distrito 09D21	19
Tabla 2	Especialidades del personal del primer nivel de atención en el distrito 09D21	20
Tabla 3	Relación estadística entre la edad del personal y los factores de riesgo psicosocial	22
Tabla 4	Relación estadística entre el sexo del personal y los factores de riesgo psicosocial	23
Tabla 5	Relación estadística entre el tiempo de práctica profesional del personal y los factores de riesgo psicosocial	24
Tabla 6	Relación estadística entre el tiempo de tiempo de trabajo del personal y los factores de riesgo psicosocial	24
Tabla 7	Relación estadística entre la especialidad del personal y los factores de riesgo psicosocial	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del riesgo psicosocial	21
--	----

INTRODUCCIÓN

Identificación del objeto de estudio

“A pesar de los grandes esfuerzos mundiales por proveer a los trabajadores de un ambiente seguro, los índices de accidente, incidentes y enfermedades ocupacionales siguen siendo elevados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018). La mala seguridad y salud en el lugar de trabajo supone una carga económica sustancial para las personas, los empleadores y la sociedad y las estimaciones sugieren que los costos asociados con los accidentes laborales no mortales por sí solos equivalen aproximadamente al 4 % del producto interno bruto (PIB) mundial cada año (Abdalla et al., 2017)”.

Aunque es cierto que casi todos los trabajos conllevan algún nivel de riesgo de lesiones, la medida de dicho riesgo puede variar significativamente según el tipo de trabajo, el sector, la ubicación geográfica y las características individuales. En este sentido, estudios previos han determinado que el sector de la salud es uno de los entornos laborales más inseguros del mundo (Apraku et al., 2022). Derivado de la amplia gama de peligros de seguridad y salud laboral (SST), a los que se encuentran expuestos los trabajadores, incluidos aquellos de naturaleza biológicas, químicas, ergonómicas, psicosociales y físicas (OMS, 2022).

Dada la naturaleza dinámica de los entornos médicos, los profesionales de la salud se enfrentan a cambios importantes en las condiciones psicosociales de trabajo caracterizadas por la escasez o el desequilibrio de habilidades, el aumento de la carga de trabajo y la complejidad de las tareas (Wagner et al., 2019). Considerando, que se define como riesgos psicosociales en el trabajo cuando las condiciones psicosociales de trabajo tienen una alta probabilidad de generar algún daño de intensidad elevada sobre la salud de los trabajadores (Castro & Suárez, 2022).

Existen diversos elementos que contribuyen a esta situación, como la realización de tareas exigentes físicamente, jornadas laborales prolongadas, ritmo de trabajo acelerado, falta de seguridad tanto física como psicológica, la naturaleza crónica de algunas labores, dilemas éticos, percepción de

inseguridad en el empleo, así como la presencia de acoso laboral o la falta de apoyo social (Picakciefte et al., 2015). La angustia psicológica generada puede dar lugar a fatiga, depresión, trastornos de ansiedad, problemas de sueño y otras afecciones de salud (Vizheh et al., 2020). Esta situación ha aumentado de complejidad como efecto resultante de la reciente pandemia de COVID-19, la cual revelo la vulnerabilidad del personal y del sistema de salud (Innocent et al., 2022).

En este sentido, los estudios correspondientes a la presencia de riesgo psicosocial en estos profesionales han mostrado resultados diferentes; “como el estudio de Zhen et al. (2020) en el que se concluyó que, el estado de salud psicológica de los trabajadores de atención primaria es bueno”; mientras que, en el estudio de Obiri et al. (2019) el cual se llevó a cabo en 108 centros de atención primaria de salud, se obtuvo como resultado que, más del 70% de los trabajadores presentaban riesgo de mala salud psicológica siendo el principal factor, la carencia de apoyo social por parte de las instituciones gubernamentales.

Por otro lado, en el estudio de Yin et al. (2023), en proveedores de atención médica primaria incluidos médicos, enfermeras y otro personal, se determinó que la prevalencia de depresión y ansiedad fue alta, el 50% tenía depresión, de los cuales el 15,6% tenía depresión moderada/grave, además, más del 15 % de los participantes tenían niveles variados de ansiedad y aproximadamente el 4 % tenía ansiedad moderada/grave. Conjuntamente se tiene el estudio de Monjurul (2020) que tuvo como fin determinar la prevalencia y los factores relacionados con el estrés, ansiedad y la depresión entre los trabajadores de la salud de un entorno rural de atención primaria de la salud en Sudáfrica, obteniendo una prevalencia de los trastornos de estrés, ansiedad y depresión fue del 97,5%, 97,5% y 44% respectivamente. Para Aragonés et al. (2022), el 43,7% de los trabajadores de salud en el sector primario dieron positivo para un trastorno mental.

Mientras que en el estudio de Zutautiene et al. (2023) se determinó que los factores de organización del trabajo se encuentran vinculados con la exposición al estrés y el aumento del riesgo psicosocial. Adicionalmente, según Cheng &

Cheng (2017) los profesionales de la salud se encuentran expuestos a diversos riesgos psicosociales inherentes a su trabajo, los cuales incluyen altas cargas de trabajo y la realización de turnos laborales. Estos hallazgos revelan la necesidad de tener en cuenta la percepción de los factores de riesgo psicosocial en los profesionales de atención primaria (García & Luceño, 2015). Estos datos e informes, revelan la necesidad de identificar los factores de riesgo psicosociales en los contextos laborales médicos, con el fin de diseñar estrategias adecuadas para la reducción, eliminación o control de estos riesgos, considerando la relevancia de la prestación de este servicio para las comunidades, el contexto social y el normal desenvolvimiento de las actividades económicas y productivas del país.

Planteamiento del problema

Según la OMS (2016) a nivel mundial se estima que 43 millones de personas trabajan en centros de salud, lo que representa el 12 % de la población activa. Además, Albejaidi & Nair (2019) las proyecciones de oferta, basadas en las tendencias actuales, apuntan a un crecimiento significativo aumento de trabajadores en este campo, requiriendo un incremento de la contratación del 55% para subsanar los requerimientos laborales futuros; lo que conducirá a un número agregado para 2030 de 67,3 millones de trabajadores de la salud.

“También se ha destacado que estos trabajadores enfrentan una amplia variedad de riesgos para su salud y seguridad de manera cotidiana, que incluyen, entre otros, los riesgos psicosociales, los cuales tienen un impacto considerable en la salud de los trabajadores (Franklin & Gkiouleka, 2021)”. Aunque se han llevado a cabo numerosos estudios con el objetivo de evaluar los peligros psicosociales en el ámbito laboral de la salud, la mayoría de estas investigaciones se concentran principalmente en entornos hospitalarios (Silva et al., 2017).

Los entornos hospitalarios, especialmente en las unidades críticas y de atención de emergencia, son predominantemente objeto de estudio en las investigaciones sobre riesgos psicosociales relacionados con el campo de la salud. Sin embargo, las funciones desempeñadas por los trabajadores de

Atención Primaria de Salud (APS) difieren significativamente de las actividades realizadas en los hospitales.

Estos trabajadores tienen como objetivo principal prevenir enfermedades, fomentar la salud y proporcionar una atención integral a la población, especialmente a aquellos que padecen enfermedades crónicas, en un contexto de atención comunitaria y domiciliaria. A diferencia de los servicios hospitalarios, que se centran en estancias breves y enfermedades agudas, estos profesionales se enfocan en la atención a largo plazo y abordan las necesidades de salud de manera holística (Franklin & Gkiouleka, 2021). Dada esta situación, es razonable suponer que los riesgos psicosociales en el entorno laboral varían entre los diferentes niveles de atención en el campo de la salud (Andrew et al., 2018).

Esta situación revela la necesidad de proveer a los trabajadores de la salud de un entorno seguro y sano para ejecutar sus actividades laborales, considerando los múltiples riesgos a los que se encuentran expuestos, los cuales dependerán de la profesión, el trabajo en sí y la unidad del hospital (Ulutasdemir et al., 2016).

De igual manera, se ha señalado que, los accidentes de trabajo no fatales y los casos de enfermedades profesionales de los profesionales de la salud, presentan índices elevados en comparación con otras industrias (National Institute for Occupational Safety and Health, 2017).

Los riesgos psicosociales en los trabajadores de la salud también pueden tener un impacto adverso en la atención al paciente (Hert, 2020). Se ha observado que los profesionales de la salud que tienen una mayor percepción de cometer errores médicos importantes experimentan un aumento en los niveles de agotamiento, síntomas depresivos y una disminución en su calidad de vida, esto indica que existe una relación de doble vía entre los errores médicos y la angustia experimentada por los profesionales (West et al., 2018). Otras consecuencias de los riesgos psicosociales incluyen ausentismo, bajo compromiso organizacional, mayor rotación de personal calificado y mayor insatisfacción de los pacientes (Franklin & Gkiouleka, 2021).

Aquellas personas que experimentan una combinación de factores físicos y psicosociales tienden a presentar resultados adversos más pronunciados en comparación con aquellas que solo se ven afectadas por influencias físicas o psicosociales (Koyuncu & Karcioğlu, 2018). No obstante, se ha determinado que, las precauciones sobre la seguridad laboral no son suficientes en las instituciones de salud, destacando que existe poca información y capacitación en términos de seguridad y salud en el trabajo (SST) para estos profesionales (Nath et al., 2017). Por lo que, se continúan presentando graves daños a la salud de los trabajadores y, en consecuencia, los esfuerzos deben dirigirse hacia un entorno de trabajo más ergonómico y seguro (Mansour, 2016).

En este contexto, el sistema de salud del Ecuador este compuesto por un conjunto de instituciones de tipo públicas, privadas, autónomas y comunitarias; las cuales se vinculan según los principios y leyes gubernamentales y su objetivo es proveer se servicios de salud con altos estándares de calidad cumpliendo con el derecho de las comunidades a la salud, incluyendo la SST como uno de los objetivos permanentes y fundamentales dentro de los contextos médicos laborales (Cedeño et al., 2018). Sin embargo, se observa que la presencia de riesgos psicosociales sigue siendo elevados.

Dentro de las instituciones de salud disponibles a nivel nacional, se dispone del primer nivel de atención del distrito 09D21, en el cual se ha observado un aumento en los niveles de estrés y preocupación en sus trabajadores debido una reorganización de las condiciones laborales; por lo que, se ha considerado pertinente efectuar una identificación de los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de empleo y trabajo en el personal de primer nivel de atención del distrito 09D21 en el periodo marzo-mayo 2023.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores asociados a las condiciones de empleo y trabajo que influyen en el riesgo psicosocial en el personal de primer nivel de atención del distrito 09D21 en el periodo marzo-mayo 2023?

Objetivo general

Identificar los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de empleo y trabajo en el personal de primer nivel de atención del distrito 09D21 en el periodo marzo-mayo 2023

Objetivos específicos

- Determinar las condiciones de empleo y trabajo en el personal de primer nivel de atención que labora en el distrito 09D21.
- Evaluar el riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el personal de primer nivel de atención que labora en el distrito 09D21, mediante el instrumento FPSICO 4.0.
- Determinar los factores que influyen en el riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el personal de primer nivel de atención en el distrito 09D21.

Revisión de literatura

Riesgos laborales

Schulte et al. (2012) definieron un riesgo laboral como los peligros a mediano y largo plazo que están presentes en los entornos de trabajo. En general, el peligro se puede determinar como una característica de cualquier proceso o sustancia que pueda causar daño. Además, Marhavidas et al., (2022) ha definido riesgo como la posibilidad de que algo o alguien se vea afectado negativamente por el peligro, mientras que peligro se determina como cualquier condición insegura o posible fuente de un evento adverso que incluye un potencial notable (es decir, una habilidad que podría desarrollarse y conducir a consecuencias futuras, como especificar la cantidad de energía de carga en un campo eléctrico o de masa en un campo gravitatorio) de daño o perjuicio. Para Che et al. (2020) el riesgo laboral es la variable independiente, que incluye riesgos químicos, físicos, biológicos y psicosociales. Estos peligros son las causas potenciales de lesiones en el lugar de trabajo.

Un elemento común a casi todas las definiciones de riesgo es que se compone de dos independientes componentes: probabilidad y severidad, los cuales

pueden (y necesitan) ser cuantificados para que los riesgos pueden ser analizados, comparados y clasificados. El riesgo, por otro lado, se define como un valor cuantificado que contiene la probabilidad de la ocurrencia de un peligro y el resultado de la severidad del peligro, mientras que, los peligros se pueden dividir en tipos según muchos factores y características diferentes, más comúnmente basados en sus niveles de frecuencia, niveles de severidad y consecuentemente niveles de riesgo (Mihic, 2020).

Si ocurre un peligro, pero no causa lesiones ni daña la salud de los trabajadores, entonces se clasifica como un casi accidente. Si causa efectos adversos, entonces es un accidente. Esta categorización es importante ya que los cuasi accidentes a menudo son pasados por alto por la seguridad. Además, los peligros se pueden clasificar en función de si provocan una lesión o una enfermedad profesional, según la consecuencia sea inmediata o se desarrolle durante un período prolongado de tiempo (Mihic, 2020).

Riesgos psicosociales

“Los riesgos psicosociales son uno de los problemas más difíciles de abordar en el ámbito de la SST, y tienen un impacto importante en la salud de los individuos, las empresas y las economías de los países, por lo tanto, se reconocen como una de las principales preocupaciones que deben ser tratadas en el entorno laboral actual a nivel mundial (Schulte et al., 2020)“. Hacen referencia a condiciones de trabajo desfavorables en cuanto a la forma en que se organiza y gestiona el trabajo (por ejemplo, alta carga laboral, jornadas laborales extensas, falta de autonomía y apoyo en el trabajo, acoso e intimidación en el trabajo) que derivan en la generación de estrés, depresión o agotamiento (Bergh et al., 2018).

Los estudios han dado como resultado una gran cantidad de evidencia sobre la relación entre los riesgos psicosociales y los resultados negativos, como el estrés relacionado con el trabajo, enfermedades cardiovasculares, depresión y ansiedad. “Además, se ha descubierto que los riesgos psicosociales están relacionados con el ausentismo por enfermedad, baja satisfacción laboral,

accidentes, incluso el desarrollo de dolor fisiológico y un aumento significativo en la prevalencia de trastornos de salud mental, como la depresión y la ansiedad, (Giménez et al., 2020)“.

Mientras que los riesgos se asocian con aspectos de la empresa como la gestión laboral, y la organización administrativa, los cuales tienen el potencial de generar efectos adversos tanto individualmente como de forma colectiva; calificando el riesgo psicosocial como la cuantificación de la probabilidad de que los peligros de esta naturaleza causen daño a los trabajadores (Derdowski & Ellen, 2023).

Los factores de riesgos psicosociales son aquellos que incluyen relaciones laborales, gestión de las responsabilidades y elementos del contexto social que pueden afectar la salud psicológica y física de un trabajador; además puede derivar en un aumento del ausentismo, motivación, y compromiso organizacional (Hupke et al., 2021).

Las fuentes de riesgos psicosociales son numerosas, entre ellas (Franklin & Gkiouleka, 2021):

- Contenido del trabajo, que incluye alta demanda con requerimientos contradictorias, roles y responsabilidades no específicas, un entorno laboral que ofrece pocas oportunidades de capacitación y crecimiento personal y limitada capacidad de influencia en la manera en que los trabajadores desempeñan sus tareas
- Organización y gestión del trabajo, que incluye intensas y extenuantes cargas de trabajo, poca autonomía laboral, inadecuada gestión organizacional de cambios, medios de comunicación ineficientes, desorganización del tiempo de trabajo y mala conciliación de la vida laboral y familiar.
- Dentro del contexto laboral, se incluyen aspectos sociales que abarcan la falta de apoyo por parte de la dirección o colegas de trabajo, el acoso psicológico o de tipo sexual, la violencia proveniente de terceros y la percepción de inseguridad laboral.

Es importante resaltar que estos riesgos que afrontan los profesionales de la salud no solo se dan cuando el trabajo impone altas demandas o factores

estresantes, como las demandas emocionales, sino también cuando son insuficientes los recursos proporcionados para cumplir con las demandas laborales. Diversos estudios han demostrado que una exposición prolongada y crónica a riesgos psicosociales, como los mencionados anteriormente, probablemente conlleve a la experiencia de angustia ocupacional y una disminución en el bienestar laboral. Es fundamental abordar estos riesgos para reducir sus impactos negativos (Franklin & Gkiouleka, 2021).

La exposición a riesgos físicos y psicosociales en el campo de la atención médica surge de elementos como las extensas horas de trabajo, la sobrecarga laboral y la presión por cumplir con los plazos, la escasez de descansos adecuados y días libres suficientes, lo que genera un desequilibrio entre la vida profesional y personal. Además, los trabajadores de la salud también se enfrentan a desafíos como los horarios rotativos, salarios bajos, inseguridad laboral y la exposición a conductas sociales negativas, como la violencia y el acoso (Kisely et al., 2020).

Las medidas preventivas específicas para los riesgos psicosociales incluyen como elemento básico la capacitación, la provisión de asesoramiento, modificaciones relacionadas tanto con las áreas laborales como con la organización de la actividad con especial énfasis en los tiempo y descansos correspondientes, difusión de procedimientos para la resolución de conflictos. Por otro lado, en el entorno médico, se destaca el establecimiento de una estrategia de comunicación clara, disposición de medios de protección personal adecuada y apoyo tanto práctico como psicológico (Franklin & Gkiouleka, 2021).

La evaluación del riesgo psicosocial es un proceso complejo, que requiere recurrir a diferentes fuentes de información y utilizar diferentes técnicas. Los métodos específicos para la evaluación del riesgo psicosocial, pueden agruparse en dos tipos: (a) las que permiten determinar el estado de un trabajador midiendo los cambios en sus parámetros fisiológicos (como los movimientos oculares o la variabilidad cardíaca) asociados a las demandas cognitivas de la tarea que realiza, y (b) métodos contrastados basados

generalmente en el uso de cuestionarios que han sido contrastados en uno o más sectores de producción. Los métodos de este segundo grupo son los más aplicados, y concretamente en España destacado los métodos: Mini Psychosocial Factor (MPF), FPSICO, ISTAS21, FP-ISR, PSICOMAP y RED-WONT (Pérez et al., 2021).

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Como resultado de la revisión de la literatura y de estudios previos, ha sido posible determinar que, los trabajadores de la salud están frecuentemente expuestos a riesgos laborales; dada la naturaleza de la actividad estos se asocian frecuentemente con riesgos psicosociales.

Por lo que, es relevante identificar los elementos que representan riesgos potenciales en el lugar de trabajo; señalando que, a nivel nacional los datos sobre los riesgos laborales entre los trabajadores de la salud y sus medidas de mitigación siguen siendo escasos, destacando la necesidad de comprender los factores que predisponen estos riesgos para desarrollar de forma eficiente políticas y programas de SST específicos para este grupo laboral.

En este sentido, el objetivo de este estudio es aportar al campo de investigación realizando la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales de manera integral en el personal de primer nivel de atención en el distrito 09D21, con el fin de proponer un conjunto de medidas preventivas y correctivas dirigidas a reducir, eliminar o controlar estos riesgos. Además, la evaluación continua de los riesgos de SST que enfrentan los trabajadores de este sector es esencial para fortalecer el sistema de salud pública en el país.

Tipo de investigación

El presente estudio encuadra en la investigación de tipo observacional, transversal descriptivo, con el objetivo de identificar los riesgos psicosociales

asociados a las condiciones de empleo y trabajo en el personal de primer nivel de atención del distrito 09D21 en el periodo marzo-mayo 2023.

Unidad y objeto de investigación

“La unidad de investigación corresponde al personal de primer nivel de atención del distrito 09D21, y el objeto de investigación son los riesgos psicosociales asociados a las condiciones de empleo y trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores”.

Población y muestra

La población corresponde a los 100 trabajadores de primer nivel de atención del distrito 09D21, mientras que la muestra de estudio se seleccionó con base en el establecimiento de los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión

- Profesionales en el área de salud, con más de un año trabajando en la institución.
- Que deseen participar de forma voluntaria en el estudio
- Que no posean trastornos de ansiedad derivadas de eventos previos

VARIABLES DE ESTUDIO

Las variables consideradas para el presente estudio fueron: sexo, edad, condiciones de empleo y trabajo como tiempo laboral, horario a la semana. Con respecto a la evaluación psicosocial se consideraron las siguientes variables: Tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido del trabajo (VC), participación/supervisión (PS), interés por el trabajador/compensación (ITC), desempeño de rol (DR) y relaciones y apoyo social (RAS).

Instrumentos para recolección de datos

Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos:

- En primera instancia, se diseñó una encuesta sobre las condiciones de empleo y trabajo (Anexo 1).
- Para evaluar los riesgos psicosociales, se utilizó la herramienta FPSICO 4.0 fue desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (INSST) consta de 44 preguntas y ofrece información sobre 9 factores (Anexo 2).

Análisis de datos

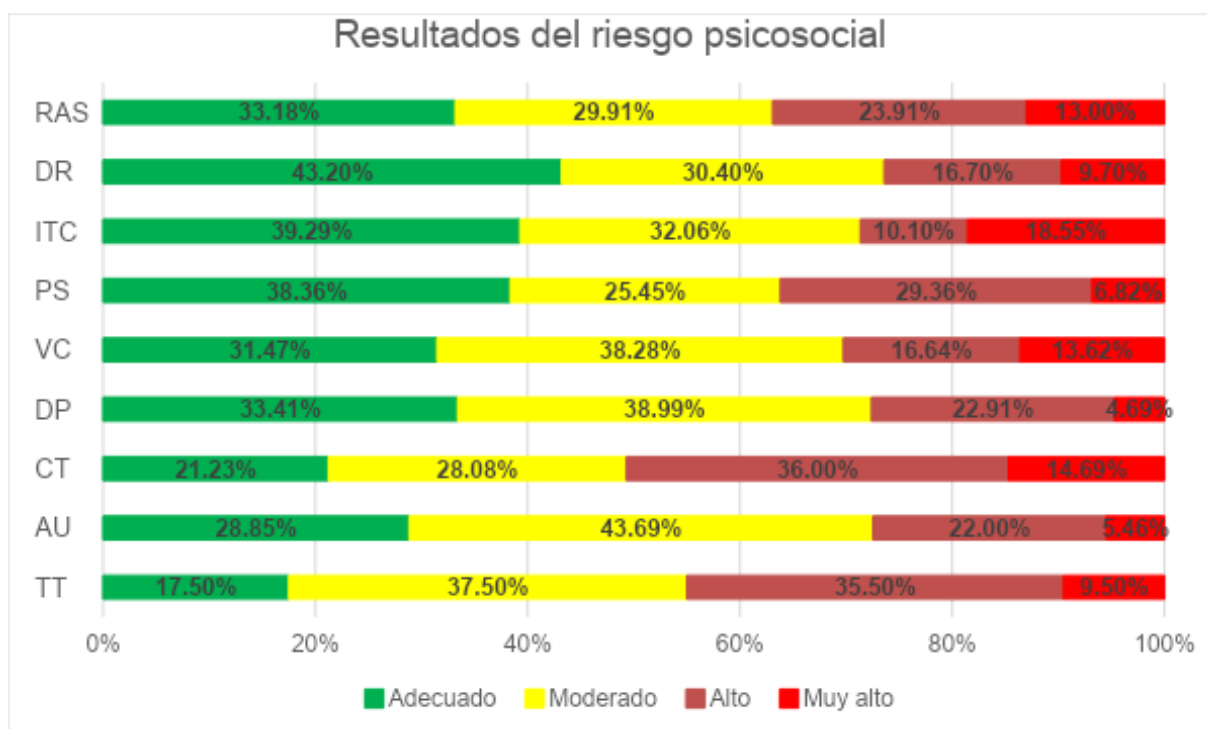
“El análisis de datos, se aplicó los instrumentos a través de la herramienta de *Google Forms* y se informó e invitó a los trabajadores del centro a participar, una vez completados las encuestas, se procedió a descargar la información en una base de datos y apoyado en la estadística descriptiva para el procesamiento de las respuestas aportadas por los encuestados, utilizando para tal fin el software estadístico SPSS de IBM en su utiliza versión”.

RESULTADOS

“Para alcanzar los objetivos propuestos, se aplicó la encuesta FPSICO 4.0 al personal del primer nivel de atención en el distrito 09D21, durante el periodo marzo a mayo 2023”. Los resultados mostrados en el Anexo 3, revelan que la mayoría del personal encuestado pertenece al sexo femenino, posee una edad entre los 21 a 33 años, posee un periodo de práctica profesional entre los 3 a 6 años, y trabaja más de 40 horas a la semana. Por otro lado, en el Anexo 4 se muestran los resultados correspondientes a la especialidad del personal encuestado, observando que el mayor porcentaje correspondió a Medicina General (20%), seguido de enfermería (10%). En la Figura 1 se muestran los resultados del riesgo psicosocial evaluado a través del instrumento FPSICO 4.0:

Figura 1

Resultados del riesgo psicosocial



Los resultados presentados en la Figura 1, muestran que el factor ITC es el que presenta el mayor porcentaje de calificación para el riesgo muy alto con un 18,55%, seguido de CT con 14,69%, mientras que para el riesgo calificado

como alto, el mayor porcentaje se presentó en el CT con un 36,0% seguido de TT con un 35,5%.

“Finalmente, para determinar los componentes que influyen en el riesgo psicosocial al que se encuentra expuesto el personal de primer nivel de atención en el distrito 09D21, se efectuó un análisis estadístico inferencial, basado en la prueba de Chi cuadrado, obteniendo los siguientes resultados”

Tabla 1

Relación estadística entre la edad del personal y las dimensiones de riesgo psicosocial

Factores de riesgo psicosocial	valor	p
Tiempo de trabajo (TT)	1741,82	0,9419
Autonomía (AU)	2973,91	0,0440
Carga de trabajo (CT)	3387,12	0,1366
Demandas psicológicas (DP)	3067,88	0,2931
Variedad/contenido del trabajo (VC)	2915,84	0,2133
Participación/supervisión (PS)	2207,02	0,8538
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	2296,06	0,5948
Desempeño de rol (DR)	1974,67	0,9956
Relaciones y apoyo social (RAS)	3233,33	0,7862

El p valor es mayor de 0,05 para todos los elementos a excepción del factor de AU, se puede establecer que presenta asociación solamente con este elemento.

Tabla 2

Relación estadística entre el sexo del personal y las dimensiones de riesgo psicosocial

Factores de riesgo	valor	p
Tiempo de trabajo (TT)	57,57	0,3404
Autonomía (AU)	81,05	0,4151
Carga de trabajo (CT)	95,89	0,5126
Demandas psicológicas (DP)	88,37	0,4990
Variedad/contenido del trabajo (VC)	77,42	0,6807
Participación/supervisión (PS)	67,53	0,4590
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	68,55	0,4586
Desempeño de rol (DR)	64,65	0,4187
Relaciones y apoyo social (RAS)	97,26	0,4734

El p valor, es mayor de 0,05 por lo que, se puede establecer que no existe asociación entre los elementos de riesgo psicosocial y el sexo del trabajador.

Tabla 3

Relación estadística entre el tiempo de práctica profesional del personal y las dimensiones del riesgo psicosocial

Factores de riesgo	valor	p
Tiempo de trabajo (TT)	165,00	0,2399
Autonomía (AU)	254,46	0,2079
Carga de trabajo (CT)	296,16	0,4050
Demandas psicológicas (DP)	286,44	0,1975
Variedad/contenido del trabajo (VC)	261,88	0,3214
Participación/supervisión (PS)	236,04	0,0457
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	207,78	0,4133
Desempeño de rol (DR)	200,40	0,2712
Relaciones y apoyo social (RAS)	300,00	0,3457

De los elementos evaluados, solo la participación/supervisión (PS), presenta relación con el tiempo de práctica profesional del personal.

Tabla 4

Relación estadística entre el tiempo de tiempo de trabajo del personal y las dimensiones de riesgo psicosocial

Factores de riesgo	valor	p
Tiempo de trabajo (TT)	107,34	0,3394
Autonomía (AU)	145,38	0,7555
Carga de trabajo (CT)	192,18	0,5234
Demandas psicológicas (DP)	167,60	0,7007
Variedad/contenido del trabajo (VC)	179,01	0,2662
Participación/supervisión (PS)	130,28	0,5723
Interés por el trabajador/compensación (ITC)	145,31	0,2769
Desempeño de rol (DR)	133,88	0,2987
Relaciones y apoyo social (RAS)	200,00	0,3687

El p valor, es mayor de 0,05 para todos los factores evaluados, por lo que, se puede establecer que no existe asociación entre los componentes de riesgo psicosocial y el tiempo de trabajo del personal.

Tabla 5

Relación estadística entre la especialidad del personal y las dimensiones de riesgo psicosocial

Factores de riesgo	valor	p
Tiempo de trabajo (TT)	3158,27	0,0840
Autonomía (AU)	4995,03	0,0083
carga de trabajo (CT)	5917,57	0,1278
demandas psicológicas (DP)	5311,06	0,4817
variedad/contenido del trabajo (VC)	5070,14	0,2467
participación/supervisión (PS)	4034,97	0,7159
interés por el trabajador/compensación (ITC)	4115,02	0,3758
desempeño de rol (DR)	3637,27	0,9914
Relaciones y apoyo social (RAS)	5914	0,34252

De los elementos evaluados, solo la Autonomía (AU), presenta asociación con el tiempo de práctica profesional del personal.

DISCUSIÓN

Este estudio se compara favorablemente con estudios previos, que revelaron que el personal médico presenta riesgos psicosociales, lo que se ha validado en un conjunto de estudios en los cuales, se ha señalado que este grupo poblacional está expuesto a estrés, el agotamiento, la depresión y el agotamiento físico (Obiri et al., 2019).

Los hallazgos de este estudio indican que la mayoría de los participantes encuestados son mujeres, con edades entre los 21 y 33 años, y tienen una experiencia laboral de 3 a 6 años y trabaja más de 40 horas a la semana, siendo la especialidad médica principal medicina general (20%), seguido de enfermería (10%).

“Estos resultados difieren de los encontrados en el estudio de Lucy (2020) en el que se examinaron los factores de riesgo psicosocial en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba, determinando que el 52% de los trabajadores son hombres, sin embargo, se observó similitudes en las edades dado que el 60% de los colaboradores poseen entre 25 a 34 años, al igual que en relación al periodo de práctica profesional, el 52 % tiene entre 0-2 años de antigüedad”.

Por otro lado, se observa que el 52% de los encuestados, laboran más de 40 horas a la semana, estos hallazgos son análogos a los obtenidos por Ortiz et al. (2020) en el que señala que una de las principales causas de estrés en los contextos médicos se relaciona con el horario, el cual, a nivel nacional es de hasta 160 horas a la semana.

“Los riesgos psicosociales identificados en los profesionales de la salud revelan que la CT, que se refiere al nivel de demanda laboral a la que los trabajadores deben hacer frente, presenta una considerable influencia en el riesgo psicosocial representado por un 14,69% de riesgo muy elevado y 36,00% de riesgo elevado, seguido del TT, el cual está asociado con la organización y estructura de tiempo de la actividad diaria de trabajo a lo largo de la semana, y obtuvo un valor de riesgo muy elevado de 9,50% y elevado de 35,50%; así mismo las DP, se refieren a la naturaleza de las exigencias que afrontan

diariamente en su trabajo, ya sea de tipo cognitiva o emocional, el cual obtuvo un riesgo muy elevado de 6,82% y elevado de 29,36%”.

“En el estudio desarrollado por Castillo (2022) en profesionales de la salud, se utilizó el mismo instrumento de evaluación. Los resultados revelaron que el riesgo más destacado fue el DR, con un nivel de riesgo elevado del 17,6%. Asimismo, se encontró un alto nivel de riesgo en las DP, con un 47% marcado como riesgo muy elevado y un 5,9% con riesgo elevado. En cuanto a la CT y la PYS, se registró un riesgo muy elevado del 41,2% en ambos casos. Es importante destacar que estos riesgos se han intensificado como resultado directo de la pandemia de COVID-19”.

Obteniendo en este sentido, coincidencias en dos de los factores: Demandas Psicológicas (DP) y Carga de trabajo (CT), lo cual además es concordante con el estudio de Basantes (2019) que revela las importantes exigencias emocionales a los que están sometidos estos trabajadores aunados a un volumen de trabajo extenuante ligado a unas largas jornadas laborales, y un conjunto de multitareas.

Conjuntamente, Danilo & María (2021) determinaron que, la participación/ supervisión presento el riesgo más elevado entre los profesionales de salud con el 53,7%, seguido de demandas psicológicas con el 49,7 % destacando que la especialidad del personal, fue el factor relacionado con el riesgo psicosocial, que en este caso correspondió al área de cirugía señalado que es una actividad de alto estrés.

El relación al TT, este se ha determinado que es un factor relevante para desarrollar estrés psicosocial, estos hallazgos son concordantes con los obtenidos por Petersen et al. (2022) en el que señala en que, trabajar los fines de semana, es el único factor de riesgo para altos niveles de agotamiento emocional; destacando que, trabajar en “horarios no sociales” que impiden la participación social y pueden generar problemas con las obligaciones privadas (por ejemplo, el cuidado de los niños y el tiempo de pareja); afectan negativamente la salud mental del trabajador.

Con respecto a la CT, Ahmadi et al. (2022) señalan que es uno de los factores estresantes más críticos en el lugar de trabajo, destacando que, la carga de trabajo psicológico tiene una estructura multidimensional y compleja afectada por el entorno, los factores organizacionales y las habilidades psicológicas y cognitivas. Así mismo, otros estudios Asgari et al. (2016) previos han reportado que existe relación entre el alto nivel de estrés psicológico y una alta carga de trabajo entre los trabajadores sanitarios.

Conjuntamente, Taheri et al. (2016) destaca que la carga de trabajo fue uno de los factores más estresantes e influyentes en el comportamiento y la eficiencia del personal de servicio médico y se asoció con sus funciones psicológicas y tareas cognitivas y mentales, destacando factores como la alta velocidad, el alto volumen de trabajo y la falta de apoyo social podrían aumentar la carga de trabajo.

La alta carga de trabajo, a su vez, fue una de las causas de los errores del personal de servicio en las salas de tratamiento, ya que provocó que no tuvieran tiempo suficiente para cumplir con sus responsabilidades de cuidado. Se ha mencionado que la alta carga de trabajo afecta la calidad de la prestación de servicios a los pacientes por parte del personal del hospital (Ahmadi et al., 2022).

De forma conjunta, en el estudio de Mullola et al. (2019) se determinó que los componentes psicosociales en los contextos de salud, incluyen la especialidad, dado que las diferentes especialidades médicas están relacionadas con la carga de trabajo, incluidas las largas horas de trabajo y el aumento de las noches de guardia.

La evaluación de las habilidades del personal de servicio en términos de costos es vital para los empleadores, y mejorarlas puede aumentar la productividad de los recursos humanos en industrias y organizaciones. Por lo tanto, la valoración de la carga de trabajo en los trabajadores del servicio del hospital es esencial para garantizar la prestación de los servicios deseados para los pacientes. Así mismo, según el estudio de Kucukkele et al. (2022) se ha establecido que, la carga de trabajo afecta directamente la seguridad del paciente.

En relación a los análisis estadísticos; los resultados muestran que la AU, presenta asociación con el tiempo de práctica profesional del personal y la edad, mientras que la PS, presenta relación con el tiempo de práctica profesional del personal. Aun cuando en el presente estudio, no se observó diferencias en relación al sexo del personal, en la investigación de Cañavate et al. (2023) se determinó que existen diferencias significativas en recursos y demandas entre hombres y mujeres, señalando que, las mujeres perciben más exigencias laborales que los hombres (i.e., sobrecarga cuantitativa, rutina y sobrecarga mental), y al mismo tiempo, tienen más recursos laborales (es decir, autonomía, empatía y competencia mental) para combatir esas demandas.

En general los hallazgos del presente estudio, revelan que los trabajadores están expuestos a riesgos psicológicos derivados de la CT seguido del TT, y las DP, sin embargo, no se encontró relación entre estos factores y las condiciones de trabajo o las condiciones sociodemográficas, siendo los factores relacionados la AU y la PS; no obstante es importante señalar que al identificar los factores de riesgo será posible iniciar estrategias de solución específicas teniendo en cuenta el bienestar del personal de salud, los cuales puede reducir las ineficiencias, los costos y los errores frecuentes, por lo que, los establecimientos de salud y las partes interesadas deben implementar intervenciones que puedan beneficiar a estos colaboradores para optimizar la calidad de la atención además de ofrecer beneficios significativos a las instituciones que buscan mejorar la retención de empleados, aumentar la productividad, la confianza en sí mismos y el compromiso.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La encuesta realizada al personal de primer nivel de atención en el distrito 09D21 revela que la mayoría del personal es de sexo femenino, con edades comprendidas entre los 21 y 33 años. Existe una distribución equilibrada en cuanto al tiempo de práctica profesional, siendo la mayoría de entre 3 y 6 años de experiencia. Sin embargo, se observa una carga laboral significativa, ya que más del 50% del personal trabaja más de 40 horas a la semana. En cuanto a las especialidades, Medicina General y enfermería son las más comunes. Estos hallazgos pueden ser utilizados para mejorar la distribución de personal, abordar la sobrecarga de trabajo y promover un entorno laboral saludable en este entorno laboral.
- La evaluación del riesgo psicosocial mediante el instrumento FPSICO 4 muestra que este personal se encuentra expuesto a un riesgo significativo. Los factores de intensidad y carga de trabajo, así como el control sobre el trabajo, presentan altos porcentajes de calificación de riesgo muy alto y alto. Estos resultados señalan la presencia de una carga excesiva de trabajo y una sensación limitada de control, lo cual puede tener un impacto negativo en el bienestar y la salud mental de los empleados.
- “Después de realizar el análisis estadístico inferencial, se concluyó que no hay una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la edad o el sexo del personal”. No obstante, si se encontró relación entre el tiempo de práctica profesional y el factor de participación/supervisión, así como entre la especialidad y el factor de autonomía. Estos resultados resaltan la importancia de considerar factores individuales y contextuales al abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, implementando medidas preventivas y de intervención adecuadas. Un monitoreo continuo y ajustes estratégicos

serán fundamentales para promover un entorno laboral saludable y satisfactorio.

Recomendaciones

- Dado que se observa una distribución desigual en cuanto al sexo del personal, es recomendable implementar medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto puede incluir acciones como políticas de contratación inclusivas y programas de capacitación que fomenten la diversidad de género. Además debido al alto porcentaje de personal que trabaja más de 40 horas a la semana, es importante evaluar y ajustar las asignaciones de trabajo para garantizar una distribución equilibrada de las tareas y evitar la sobrecarga. Además, se pueden implementar estrategias de gestión del tiempo y promover prácticas de trabajo eficientes para optimizar la productividad.
- Es recomendable fomentar la participación y la toma de decisiones por parte del personal, brindando oportunidades de retroalimentación, involucrándolos en la planificación y organización del trabajo y promoviendo la autonomía en la toma de decisiones. Por otro lado, dado que se observa una asociación significativa entre el tiempo de práctica profesional y la participación/supervisión, así como la especialidad y la autonomía, se recomienda ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los trabajadores adquirir habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en su rol y promover una mayor participación y autonomía en el trabajo.
- Dado que los factores evaluados pueden cambiar con el tiempo, es fundamental establecer un medio para el seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas. Esto permitirá realizar ajustes y adaptaciones según sea necesario para garantizar que las estrategias de intervención sean efectivas y estén

alineadas con las necesidades cambiantes del personal. “Finalmente ante el riesgo psicosocial identificado, es importante contar con programas de apoyo y bienestar para el personal. Esto puede incluir servicios de asesoramiento o terapia, actividades de promoción de la salud mental y estrategias de manejo del estrés”. Brindar un entorno de trabajo que promueva el cuidado y la atención del personal puede ayudar a reducir los efectos negativos del riesgo psicosocial.

REFERENCIAS

- Abdalla, S., Apramian, S., Cantley, L., & Cullen, M. (2017). *Occupation and Risk for Injuries*. Washington (DC): The International Bank for Reconstruction and Development. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30212110/>
- Ahmadi, M., Choobineh, A., Mousavizadeh, A., & Daneshmandi, H. (2022). Physical and psychological workloads and their association with occupational fatigue among hospital service personnel. *BMC Health Services Research*, 22(1150). <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-08530-0>
- Albejaidi, F., & Nair, K. (2019). Building the health workforce: Saudi Arabia's challenges in achieving Vision 2030. *The International Journal of Health Planning and Management*, 1-12. <https://sci-hub.ru/https://doi.org/10.1002/hpm.2861>
- Andrew, R., Chua, Y., Chu, M., Mahadi, N., Wong, M., & Yusoff, M. (2018). Investigating validity evidence of the Malay translation of the Copenhagen burnout inventory. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31435296/>
- Apraku, P., Baffour, A., Appiah, E., & Afriyie, E. (2022). Identifying occupational health hazards among healthcare providers and ancillary staff in Ghana: a scoping review protocol. *BMJ Open*, 12, 1-8. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/12/1/e058048.full.pdf>
- Aragonès, E., Cura, I., L. H., E. P., Fernández, M., López, J., . . . Amigo, F. (2022). Psychological impact of the COVID-19 pandemic on primary care workers: a cross-sectional study. *British Journal of General Practice*, 72(720), e501-e510. <https://doi.org/10.3399/BJGP.2021.0691>
- Asgari, H., Khalkhali, H., & Mohebbi, I. (2016). Analytical survey on relation between workload with occupational burnout dimensions in ICU nurses. *Nurs Midwifery J.*, 14(4), 30–8.

- Basantes, L. (2019). *Proposición de medidas de prevención de los riesgos psicosociales en el personal de emergencia del hospital del día El Batán IESS* [Tesis de Pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20535/1/CD%2010027.pdf>
- Bergh, L., Leka, S., & Zwetsloot, G. (2018). Tailoring psychosocial risk assessment in the oil and gas industry by exploring specific and common psychosocial risks. *Safe Health Work*, 9, 63–70. doi:10.1016/j.shaw.2017.05.001
- Cañavate, G., Meneghe, I., & Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 26, 1-11. <https://doi.org/10.1017/SJP.2023.1>
- Castillo, C. (2022). *Factores de riesgo psicosociales en los profesionales de salud pública de las provincias de Imbabura, Orellana Y Galápagos Durante La Pandemia Del Covid-19* [Tesis de Pregrado, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4805/1/Castillo%20Veloz%20Carolina%20Lizeth.pdf>
- Castro, N., & Suárez, X. (2022). Psychosocial risks and their relationship with occupational health in a hospital. *Cienc. Psicol.*, 16(1), 1-7. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212022000101206&script=sci_arttext&tIng=en
- Cedeño, K., Cantos, G., Santillán, M., & Intriago, S. (2018). Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en los Hospitales del Ecuador. *Dom. Cien.*, 57-68. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/822>
- Che, L., Ya, L., Chiu, Y., Li, H., Jong, Y., & Ming, L. (2020). Occupational health, and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: a systematic review of risk factors and control strategies. *SAGE Open Med*, 18(8), 1-9. doi:10.1177/2050312120918999
- Cheng, W., & Cheng, Y. (2017). Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *J*

Formos Med Assoc, 116(4), 300-305.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27424803/>

Danilo, F., & María, R. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías fpsico 4.0 y en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo. caso aplicado al personal médico que labora en el hospital general Ibarra del IESS* [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://dspace.pucesi.edu.ec/bitstream/11010/607/1/TESIS%20MARLON%20FLORES.pdf>

Derdowski, L., & Ellen, G. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157, 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>

Elorza, M., Moscoso, N., & Lago, F. (2017). Delimitación conceptual de la atención primaria de salud. *Rev Cubana Salud Pública*, 43(3).
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n3/432-448/>

Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *Int. j. environ. res. public health*, 18(5), 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>

García, J., & Luceño, L. (2015). Factores de riesgo psicosocial en atención primaria: un estudio comparativo entre puestos. *Elsevier*, 47(9), 608-609.
doi:10.1016/j.aprim.2015.01.004

Giménez, M., Prad, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front. Public Health*, 20, 1-12.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.566896/full>

Gomez, J. (2019). Prevalencia de trastornos musculo esqueléticos asociado a posturas forzadas y factores psicosociales en enfermeras de un hospital. *Universidad Internacional SEK*, 1-8.
<http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3588>

Hert, S. D. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth.*, 13, 171–83.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33149664/>

- Hupke, M., Broek, K. V., & Kudas, F. (2021). *Psychosocial Risks and Workers Health*.
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health#Definition_of_psychosocial_hazards_and_risks
- Innocent, D., Emerole, C., Ezejindu, C., Dozie, U., Obani, S., Uwandu, A., & Nwaokoro, C. (2022). Examination of Common Occupational Hazards among Healthcare Workers in a University Healthcare Center in Southeastern Nigeria. *Health*, 14(8), 1-9.
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=119008>
- Kisely, S., Warren, N., McMahon, L., Dalais, C., Henry, I., & Siskind, D. (2020). Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: Rapid review and meta-analysis. *BMJ*, 369(1642), 1-9.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7199468/>
- Koyuncu, N., & Karcioğlu, O. (2018). Musculoskeletal complaints in healthcare personnel in hospital. *Medicine*, 97(40), 1-10.
https://journals.lww.com/md-journal/fulltext/2018/10050/musculoskeletal_complaints_in_healthcare_personnel.42.aspx
- Kucukkele, E., Altınbaş, G., & Karaca, Y. (2022). The effect of individual workload perceptions of nurses working in COVID-19 clinics on their attitudes towards patient safety. *Journal of Health and Nursing Management*, 9(1), 67-78.
https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_9_1_67_78.pdf
- Lucy, F. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en los servidores y trabajadores del Centro de Salud Guayllabamba*. Universidad Central Del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22176/1/T-UCE-0007-CP-S-283.pdf>
- Mansour, M. (2016). Quantifying the intangible costs related to non-ergonomic work conditions and work injuries based on the stress level among employees. *Safety Science*, 82, 283–288.

- Marhavilas, P., Pliaki, F., & Koulourioti, D. (2022). International Management System Standards Related to Occupational Safety and Health: An Updated Literature Survey. *Sustainability*, 14(13282), 1-29. <https://doi.org/10.3390/su142013282>
- Mihic, M. (2020). Classification of construction hazards for a universal. *Journal of Civil Engineering and Management*, 26(2), 147-159. <https://journals.vilniustech.lt/index.php/JCEM/article/view/11932>
- Monjurul, A. (2020). Psychological Problems Experienced by Primary Healthcare Workers During COVID-19 Epidemic in South Africa. *Psychological Disorders and Research*, 1-9. https://www.sciencerepository.org/psychological-problems-experienced-by-primary-healthcare-workers_PDR-2021-1-101
- Mullola, S., Hakulinen, C., Ruiz, D., Presseau, J., Jokela, M., Vanska, J., . . . Elovainio, M. (2019). Medical specialty choice and well-being at work: Physician's personality as a moderator. *Arch Environ Occup Health*, 74(3), 115–129. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8855160/>
- Nath, N., Akhavian, R., & Behzadan, A. (2017). Ergonomic analysis of construction worker's body postures using wearable mobile sensors. *Applied Ergonomics*, 62, 107–117.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2017). *Healthcare Workers*. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/healthcare/>
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Xiang, Y., & Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(447), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4278-8>
- OMS. (2022). *Occupational health: health workers*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Ortiz, N., Noroña, D., García, L., Morillo, J., Contreras, F., García, G., & González, V. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el

- personal de salud hospital básico “Asdrúbal De La Torre”- 2020. *La U Investiga*, 7(2), 53-45.
<https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490/349>
- Pérez, J., Gómez, M., Agüera, M., Sánchez, J., & Callejón, Á. (2021). Approach for Assessing the Prevalence of Psychosocial Risks of Workers in the Greenhouse Construction Industry in South-Eastern Spain. *Int J Environ Res Public Health*, 18(9).
- Petersen, J., Wendsche, J., & Melzer, M. (2022). Nurses' emotional exhaustion: Prevalence, psychosocial risk factors and association to sick leave depending on care setting—A quantitative secondary analysis. *ORIGINAL RESEARCH*, 79(1), 182-193.
<https://doi.org/10.1111/jan.15471>
- Picakciefte, M., Turgut, A., Igneci, E., Cayli, F., & Deveci, A. (2015). Relationship Between Socio-Demographic Features, Work-Related Conditions, and Level of Anxiety Among Turkish Primary Health Care Workers. *Workplace Health Saf*, 63(11), 502-11.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26245463/>
- Quintero, E., Quintero, S., & Gómez, L. (2017). La promoción de la salud y su vínculo con la prevención primaria. *Medicentro Electrónica*, 21(2), 1-9.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000200003
- Schulte, P., Pandalai, S., Wulsin, V., & HeeKyoung, C. (2012). Interaction of occupational and personal risk factors in workforce health and safety. *Am J Public Health*, 102(3), 434–448.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3487655/>
- Schulte, P., Streit, J., Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S., Tamers, S., . . . Sala, R. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: a systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. *Annals of Work Exposures and Health*, 1-31.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7454321/>
- Silva, J. L., Teixeira, L., Soares, R., Costa, F., Aranha, J., & Teixeira, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas.

Enf Global, 16(4), 80-120.
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>

- Taheri, M., Khorvash, F., & Hasan, Z. (2016). Assessment of mental workload and relationship with needle stick injuries among Isfahan Alzahra hospital nurse. *Medical J Mashhad Univ Med Sci.*, 58(10), 570–7.
- Ulutasdemir, N., Cirpan, M., Oztürk, E., & Tanir, F. (2016). Occupational risks of health professionals in Turkey as an emerging economy. *Annals of Global Health*, 81(4), 522–529.
- Vizheh, M., Qorbani, M., Arzaghi, S., Muhidin, S., Javanmard, Z., & Esmaeili, M. (2020). The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: a systematic review. *J Diabet Metab Disord.*, 19, 1–12.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33134211/>
- Wagner, A., Rieger, M., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Peter Martus, C. L., & Hammer, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research* volume, 19, 1-8.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3862-7>
- West, C., Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *J Intern Med.*, 283, 516–29.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29505159/>
- World Health Organization . (2016). *Health workforce requirements for universal health coverage and the sustainable development goals*. Ginebra.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250330/9789241511407-eng.pdf>
- World Health Organization. (2018). *Occupational health: data and statistics*.
<http://www.euro.who.int/en/health-topics/environment-and-health/occupational-health/data-and-statistics>
- Yin, T., Lu, Y., Xiong, W., Yu, C., Yin, D., & He, H. (2023). Factores de riesgo ocupacional para la salud física y mental en proveedores de atención médica primaria: una encuesta transversal nacional de 62 comunidades

urbanas en China. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 751—762.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S401914>

Zhen, E., Tan, S., Mohd, M., Amatullah, T., Ismail, M., Munirah, S., SyarinazAdlan. (2020). Mental Health Status of Healthcare Workers in Primary Health Clinics in Sepang. *Malaysian Journal Of Psychiatry*, 29(2), 73-89.

https://journals.lww.com/mjp/Abstract/2020/29020/Mental_Health_Status_of_Healthcare_Workers_in.6.aspx

Zutautiene, R., Kaliniene, G., Ustinaviciene, R., & Radisauskas, R. (2023). Prevalence of psychosocial work factors and stress and their associations with the physical and mental health of hospital physicians: A cross-sectional study in Lithuania. *Front. Public Health*, 11, 1-9.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2023.1123736/full>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para condiciones laborales

Por favor responder las siguientes preguntas:

1. Edad_____

2. Sexo

Femenino

Masculino

3. Tiempo de práctica profesional

Menor de 3 años

Mas de 3 años, menos de 6 años

Mas de 6 años, menos de 9 años

Mas de 9 años

4. Tiempo de trabajo

Menos de 40 horas a la semana

40 horas a la semana

Mas de 40 horas a la semana

5. Indique por favor su especialidad_____

Anexo 2. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo v 4.0

1. ¿Trabajas los sábados?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	puedo decidir	se me consulta	sólo recibo información	ninguna participación
1. Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
1. El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
1. Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
1. Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
------------------------	----------	---------	--------------------	---------------------------------

1. Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

1. buenas	<input type="checkbox"/>
2. regulares	<input type="checkbox"/>
3. malas	<input type="checkbox"/>
4. no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
1. Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

1. deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>
2. pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>
3. tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>
4. no lo sé	<input type="checkbox"/>

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

1. siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>
2. a menudo	<input type="checkbox"/>
3. a veces	<input type="checkbox"/>
4. nunca	<input type="checkbox"/>

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
 - 3. a veces
 - 4. nunca o casi nunca
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- 1. muy alta
 - 2. alta
 - 3. media
 - 4. baja
 - 5. muy baja
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
 - 3. a veces
 - 4. nunca o casi nunca
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
 - 3. a veces
 - 4. nunca o casi nunca
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
 - 3. a veces
 - 4. nunca o casi nunca
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- 1. excesiva
 - 2. elevada
 - 3. adecuada
 - 4. escasa
 - 5. muy escasa
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
 - 3. a veces
 - 4. nunca o casi nunca
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- 1. siempre o casi siempre
 - 2. a menudo
- | |
|--|
| |
| |

- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- 1. siempre o casi siempre
- 2. a menudo
- 3. a veces
- 4. nunca o casi nunca

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
1. Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
1. Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> |
| 2. a menudo | <input type="checkbox"/> |
| 3. a veces | <input type="checkbox"/> |
| 4. nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> |

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> |
| 2. a menudo | <input type="checkbox"/> |
| 3. a veces | <input type="checkbox"/> |
| 4. nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> |

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 1. no | <input type="checkbox"/> |
| 2. a veces | <input type="checkbox"/> |
| 3. bastante | <input type="checkbox"/> |
| 4. mucho | <input type="checkbox"/> |

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 1. mucho | <input type="checkbox"/> |
| 2. bastante | <input type="checkbox"/> |
| 3. poco | <input type="checkbox"/> |
| 4. nada | <input type="checkbox"/> |

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. no es muy importante | <input type="checkbox"/> |
| 2. es importante | <input type="checkbox"/> |
| 3. es muy importante | <input type="checkbox"/> |
| 4. no lo sé | <input type="checkbox"/> |

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
1. Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- 1. adecuadamente
- 2. regular
- 3. insuficientemente
- 4. no existe posibilidad de desarrollo profesional

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- 1. muy adecuada
- 2. suficiente
- 3. insuficiente en algunos casos
- 4. totalmente insuficiente

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- 1. muy adecuada
- 2. suficiente
- 3. insuficiente en algunos casos
- 4. totalmente insuficiente

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- 1. muy satisfecho
- 2. satisfecho
- 3. insatisfecho
- 4. muy insatisfecho

Anexo 3 Características sociodemográficas y laborales del personal del primer nivel de atención en el distrito 09D21

VARIABLES	f	%
Sexo		
Femenino	58	58,00%
Masculino	42	42,00%
Total general	100	100,00%
Edad		
21-33	53	53,00%
34-46	31	31,00%
47-59	12	12,00%
más de 59	4	4,00%
Total general	100	100,00%
Tiempo de práctica profesional		
Mas de 3 años, menos de 6 años	32	32,00%
Mas de 6 años, menos de 9 años	22	22,00%
Mas de 9 años	22	22,00%
Menor de 3 años	24	24,00%
Total general	100	100,00%
Tiempo de trabajo		
40 horas a la semana	52	52,00%
Mas de 40 horas a la semana	37	37,00%
Menos de 40 horas a la semana	11	11,00%
Total general	100	100,00%

Anexo 4 Especialidades del personal del primer nivel de atención en el distrito

09D21

Especialidad	f	%
Agente de seguridad	1	1,00%
Atención al cliente	1	1,00%
Auxiliar de Enfermería	1	1,00%
Auxiliar de Farmacia	1	1,00%
Cirujano	1	1,00%
Cirugía	1	1,00%
Consulta Externa	3	3,00%
Cuidados Intensivos	3	3,00%
Dermatología	1	1,00%
Ecografía	1	1,00%
Enfermera	10	10,00%
Gastroenterología	2	2,00%
General	1	1,00%
Ginecología	4	4,00%
Imagen	3	3,00%
Inmunólogo	4	4,00%
Laboratorista	9	9,00%
Medicina General	20	20,00%
Medicina interna	6	6,00%
Obstetra	2	2,00%
Odontología	6	6,00%
Oftalmología	1	1,00%
Oncología	3	3,00%
Operador Técnico en Laboratorio Clínico	1	1,00%
Pediatra	5	5,00%
Producción	1	1,00%
Psicología	2	2,00%
Química farmacéutica	1	1,00%
Reumatología	1	1,00%
Secretaria	1	1,00%
Servicio al cliente	1	1,00%
UCI	2	2,00%
	10	100,00
	0	%

