



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

TEMA:

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ÁREA
EMOCIONAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL
MARTÍN ICAZA DE BABAHOYO.

AUTORES:

GARCIA MARCILLO ANGIE ANAHIS

LASCANO HERNANDEZ IVANKA YELIBETH

TUTOR:

MSc. JANETT VERDESOTO GALEAS

BABAHOYO

AGOSTO- 2024





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



Dedicatoria

Dedicarle principalmente a Dios que me dio la fortaleza, sabiduría y guía en cada paso de mi vida y especialmente en este camino académico, a mis padres Jorge y Monserrate por ser mi pilar fundamental en la vida, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificios infinitos, ambos han sido mi mayor motivación y ejemplo de perseverancia y a mis hermanos y cuñadas por creer en mí y alentarme siempre a alcanzar mis sueños.

A mis amigas que se convirtieron en mis hermanas a lo largo de mi vida Universitaria, Lesly, Ivanka, Amarilis y Damaris, por estar conmigo en cada desafío, por escuchar mis preocupaciones, por celebrar mis alegrías y por ser mi apoyo incondicional. Ustedes han sido mi albor en los momentos difíciles, y por eso les agradezco desde lo más profundo de mi corazón.

A mis mejores amigos Ginger y Bryan por ser mi soporte incondicional a lo largo de este camino. Sus palabras de ánimo, comprensión y cariño han sido mi bálsamo en los momentos difíciles. Gracias por creer en mí, por escucharme y por compartir mis alegrías y mis desafíos. Su amistad es un tesoro invaluable en mi vida.

Por último, a la Msc, Nathaly Mendoza por su guía experta, su dedicación incansable y su inspiración académica. Sus enseñanzas han marcado un camino de conocimiento y crecimiento personal que nunca olvidaré. Y la Msc, Janett Verdesoto Por su apoyo y consejo han sido fundamentales para completar este proyecto.

A todos quienes me han acompañado, gracias por ser parte de esta etapa crucial en mi vida. Sus palabras de ánimo, paciencia y comprensión han sido fundamentales para alcanzar esta meta. Este logro es el resultado del esfuerzo y la colaboración de muchos, y les estoy profundamente agradecida.

Con cariño: Angie Anahis García M





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



Dedicatoria

Principalmente a Dios por permitirme seguir aquí, ayudarme a ser resiliente y por acompañarme durante toda mi carrera universitaria, y en cada momento y etapa de mi vida.

Por otra parte, se lo dedico a mi abuelita y madre la Doctora Lucía Sánchez Marcial, que, en cada paso de mi vida, he sentido la presencia inquebrantable de su amor y apoyo. Ha sido la raíz firme que ha nutrido mi crecimiento y la luz brillante que ha guiado mi camino en momentos de oscuridad. Su fortaleza, sabiduría y ternura han sido una inspiración constante para mí, impulsándome a superar obstáculos y alcanzar mis sueños. Este logro es tanto mío como de ella. Es el fruto de sus sacrificios y su amor incondicional.

Espero que este trabajo refleje la dedicación y el esfuerzo que ha inculcado en mí y que sea un pequeño tributo a la inmensa influencia que ha tenido en mi vida.

A mi querida tía Naty, su apoyo incondicional y sus palabras de aliento han sido siempre una fuente de inspiración tanto en mi camino académico, como a lo largo de mi vida.

También va dedicado a mis padres, que desde el cielo me aman y cuidan, ellos siempre esperaron vivir este momento junto a mí.

A toda mi familia, por siempre impulsarme a ser mejor, a jamás rendirme y amarme tal y como soy.

Con cariño: Ivanka Yelibeth Lascano Hernández.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento principalmente a Dios y a todas las personas que me han acompañado y apoyado a lo largo de mi vida académico.

A mis padres, por su amor incondicional, su inmutable apoyo y por enseñarme el valor de la educación y el esfuerzo. Sin su muestra y sacrificio, este logro no habría sido posible, a mis hermanos y cuñadas por estar siempre a mi lado, por sus palabras de aliento y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Su soporte ha sido fundamental para alcanzar esta meta.

A mis amigas de la universidad mis hermanas que la vida me dio, gracias por los momentos compartidos, por las risas, las noches de estudio y por ser un punto de apoyo incomparable. Su compañía hizo que este camino fuera más llevadero y divertido las amo tanto.

A mis mejores amigos, por su amistad inquebrantable y por estar siempre ahí, en las buenas y en las malas, su presencia ha sido un pilar de fortaleza y motivación para mí.

A mis maestras las Msc. Nathaly Mendoza, Msc. Janett Verdesoto, por su dedicación, paciencia y por compartir su conocimiento y sabiduría. Su guía ha sido esencial en mi formación académica y personal.

Con cariño: Angie Anahis García M





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



Agradecimiento

Primero y, ante todo, quiero agradecer a Dios, por haberme guiado y sostenido durante todo este proceso académico. Sin su amor y su gracia, no habría tenido la fuerza ni la perseverancia necesarias para llegar hasta este punto.

A mi familia, mis pilares fundamentales, les debo todo lo que soy y todo lo que he logrado.

A mis amigas de la universidad, Angie y Lesly, quienes se han convertido en parte importante de mi vida a lo largo de estos años. Gracias por compartir risas, lágrimas y por ser un apoyo constante en los momentos más difíciles. Sus palabras de aliento y su compañerismo han sido una parte crucial de este viaje.

A la Master Nathaly Mendoza, una maestra excepcional, cuya dedicación y pasión por la enseñanza me han inspirado profundamente. Gracias por su paciencia, su comprensión y por ser una guía tan sabia y amable. Su apoyo ha sido invaluable para mi desarrollo académico y personal.

Finalmente, a mis mejores amigas, Darianny y Adriana, mis hermanitas de vida quienes han estado conmigo en cada paso del camino. Gracias por ser mi refugio, por escucharme y por levantarme cuando más lo necesitaba. Su amistad y amor ha sido una fuente constante de alegría y fortaleza.

A todos ustedes, les extiendo mi más profundo y sincero agradecimiento. Esta tesis es tanto su logro como mío.

Con cariño: Ivanka Yelibeth Lascano Hernández.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Índice General

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	vi
Índice De Tabla	ix
Índice De Figura.....	x
CAPITULO I.....	1
1. Introducción.....	1
1.1 Contextualización problemática	2
1.1.1 Contexto Internacional.....	2
1.1.2 Contexto Nacional.....	2
1.1.3 Contexto Local.....	2
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Justificación.....	4
1.4 Objetivo de la investigación.....	5
1.4.1 Objetivo General.....	5
1.4.2 Objetivos específicos	5
1.5 Hipótesis de la investigación.....	5
CAPITULO II	6
2. Marco teórico	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1 Riesgos psicosociales	10
2.2.2 Teorías sobre los riesgos psicosociales	10
2.2.3 Primordiales riesgos psicosociales	11
2.2.4 Riesgos psicosociales en el personal medico	13
2.2.5 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	14
2.2.6 Factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral	15
2.2.7 Características de los factores psicosociales de riesgo.....	15





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



2.2.8	Consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud mental y física del personal médico	17
2.2.9	Área Emocional.....	17
2.2.10	Teorías sobre el área emocional.....	18
2.2.11	Tipos de área emocional	19
2.2.12	Área emocional en el personal medico	21
2.2.13	Estrés laboral en el personal de salud	23
2.2.14	Síndrome de burnout en profesionales de la salud	23
2.2.15	Relación entre los riesgos psicosociales y el área emocional	25
CAPITULO III.....		27
3.	Metodología	27
3.1	Método de investigación	27
3.1.1	Método cuantitativo	27
3.1.2	Tipo de investigación	27
Investigación correlacional.....		27
3.1.3	Diseño de investigación.....	27
Diseño no experimental.....		27
3.2	Operacionalización de variables.....	28
3.3	Población y muestra de investigación	29
3.3.1	Población.....	29
3.3.2	Muestra	29
3.4	Técnicas e instrumentos de medición.....	29
3.4.1	Técnicas.....	29
3.4.2	Instrumentos.....	29
3.5	Procesamientos de datos.....	30
3.6	Aspectos éticos	40
CAPÍTULO IV.....		42
4.	Resultados y Discusión	42
4.1	Resultados.....	42
4.2	Discusión	49





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



CAPITULO IV	53
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	53
5.1 Conclusiones	53
5.2 Recomendaciones	54
Referencias.....	55
ANEXOS.....	55





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Índice De Tabla

Tabla 1.	Días u horas libres para asuntos personales	31
Tabla 2.	Más tiempo de trabajo de horario habitual	31
Tabla 3.	Discriminación laboral.....	32
Tabla 4.	¿A lo largo de tu jornada laboral, cuanto tiempo debes mantener una atención exclusiva? 32	32
Tabla 5.	– Rapidez en el trabajo	33
Tabla 6.	Atención de tareas en el mismo tiempo	33
Tabla 7.	Situaciones que afectan las emociones.....	34
Tabla 8.	Respuesta a los problemas personales y emocionales de clientes externos	34
Tabla 9.	Correlación entre ambas variables	35
Tabla 10.	Evaluación general de la variable riesgos psicosociales.....	35
Tabla 11.	Evaluación general de la dimensión condiciones de trabajo	36
Tabla 12.	Evaluación general de la dimensión carga mental	36
Tabla 13.	Evaluación general de la dimensión nivel de participación en el proceso del trabajo ..	37
Tabla 14.	Evaluación general de la dimensión horario de trabajo	37
Tabla 15.	Evaluación general de la variable área emocional	38
Tabla 16.	Evaluación general de la dimensión emociones positivas	38
Tabla 17.	Evaluación general de la dimensión emociones negativas	39
Tabla 18.	Evaluación general de la dimensión emociones ambiguas.....	39





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Índice De Figura

<i>Grafica 1.</i>	<i>Días u horas libres para asuntos personales</i>	<i>58</i>
<i>Grafica 2.</i>	<i>Más tiempo de trabajo de horario habitual</i>	<i>58</i>
<i>Grafica 3.</i>	<i>Discriminación laboral</i>	<i>59</i>
<i>Grafica 4.</i>	<i>¿A lo largo de tu jornada laboral, cuanto tiempo debes mantener una atención exclusiva?</i>	<i>59</i>
<i>Grafica 5.</i>	<i>Rapidez en el trabajo</i>	<i>60</i>
<i>Grafica 6.</i>	<i>Atención de tareas en el mismo tiempo</i>	<i>60</i>
<i>Grafica 7.</i>	<i>Situaciones que afectan las emociones.....</i>	<i>61</i>
<i>Grafica 8.</i>	<i>Respuesta a los problemas personales y emocionales de clientes externos.....</i>	<i>61</i>
<i>Grafica 9.</i>	<i>Correlacion de las variables.....</i>	<i>62</i>
<i>Grafica 10.</i>	<i>Evaluación general de la variable riesgos psicosociales</i>	<i>62</i>
<i>Grafica 11.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión condiciones de trabajo</i>	<i>63</i>
<i>Grafica 12.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión carga mental.....</i>	<i>63</i>
<i>Grafica 13.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión nivel de participación en el proceso del trabajo..</i>	<i>64</i>
<i>Grafica 14.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión horario de trabajo</i>	<i>64</i>
<i>Grafica 15.</i>	<i>Evaluación general de la variable área emocional.....</i>	<i>65</i>
<i>Grafica 16.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión emociones positivas</i>	<i>65</i>
<i>Grafica 17.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión emociones negativas</i>	<i>66</i>
<i>Grafica 18.</i>	<i>Evaluación general de la dimensión emociones ambiguas</i>	<i>66</i>





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el área emocional en el personal médico del Hospital General “Martín Icaza” de la ciudad de Babahoyo. Los riesgos psicosociales incluyen una serie de factores que pueden afectar negativamente la salud mental de los empleados, como el estrés laboral, el agotamiento, la ansiedad y la depresión, identificar y evaluar estos riesgos es fundamental para implementar acciones preventivas y correctivas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y seguro, mientras que el área emocional es una capacidad de percibir, valorar, expresar las propias alteraciones y de generar emociones que ayuden a pensar, y comprender las emociones de los demás. La investigación se llevó a cabo con una población 206 con una muestra de conveniencia de 50 adultos entre hombres y mujeres, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia, se utilizó un enfoque cualitativo, con un diseño de investigación no experimental y una metodología correlacional. Se recopilaron datos a través de cuestionarios estandarizadas como la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales el FPSICO 3.0 desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España y un test de Inteligencia Emocional validado por Daniel Coleman. Los resultados que se obtuvo en el análisis estadístico del coeficiente de Pearson a través del programa de JAMOVI se consiguió una correlación significativa positiva fuerte de $R 0.552 ***$ entre ambas variables, es decir, que los riesgos psicosociales inciden en el área emocional de los profesionales de salud.

Palabras claves. – riesgos psicosociales, área emocional, personal médico, evaluación.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



ABSTRACT

This research aims to analyze the relationship between psychosocial risks and the emotional area in the medical staff of the General Hospital "Martín Icaza" in the city of Babahoyo. Psychosocial risks include a series of factors that can negatively affect the mental health of employees, such as work stress, burnout, anxiety, and depression. Identifying and evaluating these risks is essential to implement preventive and corrective actions that promote a healthier and safer work environment, while the emotional area is the ability to perceive, evaluate, express one's own emotions and generate emotions that help to think and understand the emotions of others. The research was carried out with a population of 206 with a convenience sample of 80 adults, including both men and women, selected through probabilistic sampling. A qualitative approach was utilized, with a non-experimental research design and a correlational methodology. Data were collected through standardized questionnaires, including the FPSICO 3.0 Psychosocial Risk Factors Assessment developed by the Spanish National Institute for Occupational Safety and Health (INSST) and an Emotional Intelligence test validated by Daniel Goleman. The statistical analysis of Pearson's coefficient using the JAMOVI program showed a strong significant positive correlation of $R = 0.552^{***}$ between the two variables, indicating that psychosocial risks affect the emotional area of health professionals.

Keywords – psychosocial risks, emotional area, medical staff, evaluation.



CAPITULO I

1. Introducción

La presente investigación trata sobre el tema de “Evaluación de los riesgos psicosociales y el área emocional en el personal médico del Hospital “Martín Icaza” de Babahoyo”, los mismos que tienen un entorno amplio dónde analizarse. De los principales se encuentran vinculados a condiciones que tienen como producto trastornos físicos y mentales a causa del estrés ocasionado en un entorno laboral. Es claro que el área de salud demanda un control evaluativo con el fin de mitigar estos riesgos que atentan contra la salud mental del individuo.

En este argumento, es trascendental comprender el objetivo principal que se basa en determinar las incidencias de los riesgos psicosociales en el área emocional del personal médico del Hospital “Martín Icaza” de Babahoyo. En este centro médico los profesionales del área de salud se ven vulnerables frente a situaciones laborales, los mismos que deben ser evaluados mediante herramientas de control y análisis con la finalidad de mitigar el impacto generado en el desarrollo emocional del profesional.

La investigación tiene una estructura lógica y organizada. En el Capítulo I, se facilita una introducción del tema, contextualización de la situación problemática, planteamiento del problema, justificación. Además, se instauran los objetivos generales y específicos de la investigación, junto a la hipótesis a explorar. El Capítulo II se centra en el marco teórico, mostrando antecedentes y bases teóricas que respaldan las variables del estudio. Brindando una base sólida de comprensión en el campo para mejorar la comprensión del tema. En el Capítulo II, se describe la metodología utilizada, incluyendo la recopilación de datos que se recolecto mediante los instrumentos de investigación previamente seleccionados y su análisis. Este fragmento ofrece una perspectiva clara sobre el procedimiento seguido para alcanzar los resultados. El Capítulo IV presenta los resultados que fueron obtenidos y se realiza una discusión sobre ellos. Aquí se examinan y se dan significados a los datos recolectados con relación al tema. Finalmente, el Capítulo V se muestran las conclusiones y recomendaciones obtenidas del estudio. Se condensan los principales descubrimientos y se proporcionan ideas para investigaciones futuras o acciones que puedan abordar el tema en cuestión.

1.1 Contextualización problemática

1.1.1 Contexto Internacional.

Durante un estudio realizado por la (OMS) Organización Mundial de Salud y la (OIT) Organización Internacional de Trabajo (1984) en la ciudad de Ginebra-Suiza, después de analizar las varias investigaciones que se realizaron, se localizó que específicamente los factores estresantes de origen ocupacional y los trastornos resultantes a nivel psicológico, fisiológico y conductual, concluyeron que el 10% de la población activa (hombres y mujeres trabajadores) se enfrentan a problemas graves, las fuentes de estrés psicosocial en el entorno laboral son muchas y variadas, además un estudio de 100 pacientes jóvenes con enfermedad de las arterias coronarias, encontraron que el 25% tenía dos trabajos y el 45% tenía una carga de trabajo sobrecargada que les exigía trabajar 60 horas o más. Los autores añadieron que el estrés emocional crónico precedió a la crisis en el 91% de los casos, mientras que el mismo nivel de estrés se observó sólo en el 20% de la muestra (OIT y OMS, 1984).

1.1.2 Contexto Nacional.

En el Ecuador en una investigación realizada por la Universidad Estatal del Sur de Manabí por López et al., (2021) se tomó una muestra aleatoria de 40 profesionales de la salud y la mayoría indicó que los factores de riesgo psicosocial juegan un papel muy importante en los problemas de salud mental, El 62% de los empleados son mujeres y el 38% son hombres. Al analizar los trastornos mentales debidos a factores de riesgo psicosocial se observa que no existe igualdad entre sexos, ya que estos trastornos son más comunes en las mujeres. Los resultados, basados en los porcentajes del cuadro, muestran que la mayoría de los establecimientos de salud son jóvenes (24-34 años) y tienen más probabilidades de sufrir trastornos mentales a largo plazo debido a factores psicosociales. La enfermedad mental se asocia con la presencia de factores de riesgo psicosocial. A través de este estudio, se encontró que el estrés y la ansiedad son los trastornos mentales más comunes entre los trabajadores de la salud.

1.1.3 Contexto Local.

De acuerdo con un estudio realizado en la Ciudad de Babahoyo por García (2021) estudiante de la Escuela Superior Politécnica Del Litoral, en donde los profesionales del área de emergencia de un hospital público de la ciudad de Babahoyo evidencian una vez que los resultados

estuvieron disponibles, interpretados y analizados y que el 54% y el 19% de los grupos de la encuesta experimentaron niveles de estrés muy altos respectivamente. La proporción de la población afectada por el síndrome de burnout es del 5,6% y la tendencia va en aumento, ya que el 9,3% de los médicos padecen síndrome previo al burnout.

1.2 Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden tener efectos profundos y variados en el personal médico. En el Hospital "Martín Icaza" de Babahoyo, estos riesgos se manifiestan a través de múltiples factores, como la sobrecarga de trabajo, la presión constante, las largas jornadas laborales y las interacciones frecuentes con situaciones de alta demanda emocional.

Sin embargo, en el del Hospital "Martín Icaza" de Babahoyo, se desconoce si ciertos riesgos psicosociales afectan a nivel emocional del personal médico, por lo tanto, es necesario realizar una investigación que evalúe la afectación que causan estos riesgos en el área emocional del personal médico. De manera que esto lograr tener una mejor comprensión en como las variables se interrelacionan y proveen información valiosa. Además, esta investigación podría identificar los principales riesgos psicosociales del personal médico, lo que podría ayudar a realizar respectivas estrategias más prácticas y explícitas.

Los riesgos psicosociales incluyen una serie de factores que pueden afectar negativamente la salud mental de los empleados, como el estrés laboral, el agotamiento, la ansiedad y la depresión, identificar y evaluar estos riesgos es fundamental para implementar acciones preventivas y correctivas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y seguro, mejorando así la calidad de vida de los empleados y, por tanto, la calidad de los servicios prestados a los pacientes. En el contexto del hospital "Martín Icaza", estos riesgos pueden verse exacerbados por factores organizacionales como la falta de apoyo institucional, la capacitación insuficiente en el manejo del estrés y la posible sobrecarga de carga de trabajo provocada por la alta demanda de servicios de salud. Por lo tanto, la investigación ayudará a determinar los principales factores de riesgos psicosociales y su relación con los estados emocionales de los empleados, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias de intervención efectivas.

Formulación del problema. ¿De qué manera los riesgos psicosociales afectan a nivel emocional en el personal Médico del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo?

1.3 Justificación.

La presente investigación con el título “Evaluación de los riesgos psicosociales y el área emocional en el personal médico del Hospital Martin Icaza de Babahoyo”, tiene como finalidad evaluar los riesgos psicosociales que afectan el área emocional del personal médico de este Hospital, ya que el bienestar emocional y psicológico de los profesionales de la salud, está estrechamente relacionado con la calidad de la atención recibida por los pacientes. Los profesionales con altos niveles de estrés y agotamiento tienen un mayor riesgo de cometer errores médicos, carecer de empatía cuando trabajan con pacientes y tienen mayores tasas de ausentismo. Por tanto, la prevención de riesgos psicosociales no sólo beneficia a los profesionales sanitarios, sino que también mejora la salud de las comunidades atendidas por los hospitales.

Además, esta investigación se contextualiza dentro de la línea de investigación clínica y forense, concretamente en la sublínea de evaluación psicométrica. Su relevancia radica en darle más visión a esta problemática, con el objetivo de identificar cuáles son los problemas psicosociales y emocionales que estén afectando al personal médico de esta entidad de salud. Al abordar este matiz, se contribuye al bienestar integral del personal médico, se crean condiciones de trabajo que respeten y promuevan la salud mental y emocional de los trabajadores de la salud.

Los beneficiarios directos de este trabajo son los diferentes servidores de la salud y la institución, ya que contarán con el conocimiento y también las herramientas para brindar un mayor apoyo a sus profesionales en su desarrollo emocional, que pueda ser afectada por la aparición de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Además, se llevó a cabo en el Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo con una muestra adecuada. Indistintamente, se optó por un enfoque cualitativo, utilizando evaluaciones estandarizadas y psicométricas, por esta razón tiene un alcance de tipo correlacional, ya que se podrá obtener la relación entre los riesgos psicosociales y el área emocional.

Para finalizar el desarrollo de esta investigación, se ha contado con la apertura y autorización del director del hospital, así como con la colaboración del personal médico y su contribución activa. Así mismo, se usó conocimiento teórico, con la finalidad de comprender las

variables de este estudio, mediante la recopilación de datos relevantes y la aprobación por parte de las autoridades de la institución de salud seleccionada. Estos elementos garantizan la validez del estudio y su pertinencia en el entorno de la salud, potenciando su influencia en la detección de riesgos psicosociales y salud emocional de su personal facultativo, por añadidura, los resultados obtenidos, serán una fuente de información veraz para la institución, lo que les permitirá la toma de decisiones y el accionamiento.

1.4 Objetivo de la investigación.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar las incidencias de los riesgos psicosociales en el área emocional del personal de salud del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar los principales riesgos psicosociales del personal de salud del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo.

Evaluar la afectación en el área emocional del personal de salud del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo.

Analizar cómo afectan los riesgos psicosociales en el área emocional del personal de salud del Hospital “Martín Icaza” de Babahoyo.

1.5 Hipótesis de la investigación.

Los riesgos psicosociales en el personal de salud del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo afectan significativamente el área emocional de los mismos, provocando niveles elevados de varias emociones nocivas, lo que puede repercutir en el bienestar psicológico y desempeño profesional de la población de estudio.

CAPITULO II

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Los riesgos psicosociales son elementos presentes en el entorno laboral que pueden influir en la salud emocional de los empleados, incluyendo al personal médico. Estos factores circunscriben el estrés, la carga laboral excesiva, el acoso en el trabajo y la falta de respaldo social, entre otros. La exposición prolongada a estos riesgos puede tener consecuencias negativas para la salud emocional de los trabajadores, logrando manifestarse a través de síntomas como ansiedad, depresión, irritabilidad y fatiga (Jiménez, 2011). Estos efectos pueden repercutir en su desempeño laboral, su calidad de vida y su bienestar en general. Es esencial que los empleadores implementen medidas para prevenir y manejar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, garantizando que los trabajadores reciban el apoyo necesario para enfrentar estas situaciones estresantes.

De acuerdo con un estudio previo, realizado por Jiménez en la Universidad Autónoma de Madrid (2011) indica de tal manera que “La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas” (pág. 4). Teniendo en cuenta que los factores psicosociales son elementos que tienen el potencial de perjudicar la salud, tanto física como mental. Estos elementos abarcan situaciones estresantes que pueden impactar la habilidad de una persona para afrontar las responsabilidades laborales y mantener un equilibrio emocional.

Los riesgos psicosociales en el trabajo no solo impactan la salud emocional de los empleados de manera individual, sino que también afectan significativamente la dinámica y la cultura organizacional (Mulsow, 2008). La ausencia de apoyo social, el acoso laboral y una carga de trabajo excesiva pueden crear un ambiente laboral tóxico, lo que disminuye la moral y la cohesión del equipo. Esto no solo afecta la salud de los empleados, sino también la productividad y eficiencia de la organización.

En un articulado publicado en Redalycorg denominado “Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano” por Mulsow (2008) expresa que, en el punto de vista psicológico, el desarrollo humano está estrechamente relacionado con el desarrollo emocional. Muchos científicos creen que nuestras emociones humanas evolucionaron básicamente como un mecanismo de defensa y supervivencia. Los tiempos modernos han afectado nuestras emociones y obstaculizado en cierta medida sus intentos evolutivos.

El desarrollo humano también puede considerarse un proceso bidireccional. Uno de ellos es el desarrollo de capacidades humanas, como la mejora de la salud, los conocimientos y las habilidades.

Por otro lado, las personas utilizan sus capacidades adquiridas con fines de ocio, productivos o como seres activos en asuntos culturales, sociales, históricos y políticos. No lograr un equilibrio entre estos dos aspectos del desarrollo humano conduce a una considerable insatisfacción humana (Mulsow, 2008). Desde la perspectiva del ser humano como ser en desarrollo e interactivo, para lograr un desarrollo humano más armonioso, es necesario establecer vínculos afectivos adecuados principalmente con personas cercanas, lo que permitirá crear espacios de apego a los demás, pero en al mismo tiempo sentir cuando se aprende a manejar las emociones en lugar de reprimirlas.

El individuo se siente incluidos emocionalmente y capaces de brindar a los demás el apoyo emocional necesario para construir relaciones significativas.

De acuerdo a un estudio realizador por Vásquez et al., (2019) titulado “Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería” se estableció que el estudio revisó cómo ciertos factores de riesgo psicosocial afectan a enfermeros en servicios de salud, como la carga de trabajo intensa, el ritmo acelerado, la combinación de responsabilidades laborales y domésticas, y las demandas emocionales derivadas del cuidado constante de pacientes en situaciones difíciles. Se examinaron 74 artículos publicados entre 2007 y 2018 en diversas bases de datos científicas. Los resultados indican que estos factores pueden llevar a una sobrecarga laboral significativa y afectar tanto la salud física y mental de los enfermeros como la calidad del cuidado que proporcionan.

Una investigación publicada en Dialnet titulada “Las emociones: una breve historia” esmerada por Cantillo y Canal (2018) establecieron que las pasiones o emociones pueden contribuir al desarrollo de un conjunto de imágenes que conduzcan a acciones correctas que conduzcan a una vida buena o exitosa, o pueden convertirse en obstáculos para la felicidad.

Las pasiones moldean nuestras acciones, pero también quiénes somos realmente, es decir, están relacionadas con nuestro carácter: una persona con las virtudes de la justicia, el coraje, la prudencia y la sabiduría, o, por el contrario, una persona con vicios que obstaculizan la vida social. En este contexto, la idea de emoción fue prominente en el pensamiento de Aristóteles como una forma de conciencia, es decir, una forma de conciencia dirigida hacia o alrededor de un objeto, es decir, que el objeto es visto desde: Desde una perspectiva humana. La ira, por ejemplo, no es una simple reacción física (el cuerpo se calienta, los ojos desorbitados, los puños).

Por otro lado, en una investigación publicada en la revista Dialnet titulada “Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el hospital IESS Manta Ecuador” por Vallejo et al., (2019) se encontró que un tercio de los médicos experimentan estos riesgos psicosociales, y casi la mitad muestra signos de problemas de salud relacionados en los últimos seis meses de ese año. Los aspectos más impactantes incluyen la carga laboral intensa, la falta de descanso adecuado debido a turnos nocturnos, y la limitada interacción con la familia, exacerbados por el constante contacto con situaciones de sufrimiento y dolor extremo.

Teniendo en cuenta como es la afectación del Bournout, una investigación realizada por Soto et al., (2019) en la revista científica de Ciencia y Salud, establecieron que el estudio se enfocó en el Síndrome de Desgaste Profesional (SDP o "Burnout") entre médicos que trabajan en un hospital de segundo nivel en el área de emergencia. Se utilizó una encuesta sociodemográfica y el Maslach Burnout Inventory para recopilar datos de 96 médicos. Los resultados mostraron una alta prevalencia de Burnout, especialmente entre médicos sin especialidad, con menos experiencia y del sexo femenino. Se observaron diferencias significativas en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal entre hombres y mujeres. La prevalencia general del Burnout fue del 86.5%, con una mayor incidencia en mujeres que en hombres (relación 2:1). Este síndrome afecta negativamente tanto la salud mental de los médicos como su desempeño profesional.

De acuerdo con López et al., (2021) en su investigación titulada “Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública, Ecuador”, tuvo como objetivo analizar la relación entre los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud en el personal médico de una institución hospitalaria pública en el Ecuador.

En este estudio observacional descriptivo de tipo correlacional incluyó 90 médicos de género femenino y masculino, en este estudio se llegaron a cabo las siguientes conclusiones, que al realizar la correlación de las variables se observó diferencias estadísticas significativas ($p <$) entre exigencia psicológica y agotamiento emocional 0,015; doble presencia y agotamiento emocional 0,023; trabajo activo y posibilidad y despersonalización con 0,027; apoyo social en la institución y despersonalización con 0,028; doble presencia y agotamiento emocional 0,023. Evidenciándose de tal manera el nivel crítico de síndrome de burnout en la mayoría de la población principalmente de género femenino (López et al., 2021).

Según Sandoval et al., (2021) en un estudio en Latacunga, Ecuador, titulado “Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IEES Latacunga”. El objetivo principal de este estudio transversal, prospectivo, observacional y analítico, del nivel relacional fue identificar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout, en médicos asistenciales del hospital IEES Latacunga, Ecuador, durante la pandemia del SARS-CoV-2. En este estudio participaron 40 médicos que atendieron a pacientes con COVID-19, según los hallazgos encontrados por Sandoval et al, se logró confirmar que existe una relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout en los médicos asistenciales del hospital de IEES de Latacunga. Además existió una exposición media alta de los factores de riesgos psicosociales en los médicos asistenciales, llevando a que presenten cansancio emocional y despersonalización.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Riesgos psicosociales

La consideración de los factores psicosociales en el entorno laboral es un tema relativamente nuevo, que probablemente se originó en las últimas décadas del siglo pasado. Fue a partir de ese momento cuando se empezó a hablar de estos factores de manera limitada. En 1984, se hizo una de las primeras menciones oficiales al tema. Las primeras listas de riesgos psicosociales eran extensas e incluían una amplia gama de aspectos, como la carga laboral, la falta de control, los conflictos de autoridad, la disparidad salarial, la inseguridad laboral, los problemas en las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Jiménez, 2011). Resulta notable que la mayoría de los elementos de estas listas sigan siendo relevantes en la actualidad.

Según Gutiérrez y Vilorio (2014) manifiestan que en términos del comité mixto OIT-OMS, se consideran riesgos psicosociales: A la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo y sus condiciones organizativas, por un lado, las capacidades del trabajador. Los riesgos para la salud y la labor en el lugar de trabajo no sólo son cada vez más importantes desde un punto de vista macroeconómico y de bienestar de los empleados, sino también cada vez más importantes en el contexto de una economía globalizada, a medida que las regulaciones sociales y económicas se incorporan en los acuerdos comerciales internacionales de calidad. (pág. 1)

2.2.2 Teorías sobre los riesgos psicosociales

Es importante respaldar la investigación en teorías que aborden y proporcionen un amplio conocimiento sobre los factores de riesgo psicosociales, con el fin de comprender mejor el origen de los estudios y tener una idea clara sobre el tema.

Teoría de los dos factores de Herzberg (1954). - Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores para explicar el comportamiento de las personas en su entorno laboral. Según él, existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores: los factores extrínsecos, como el ambiente laboral y las condiciones físicas, y los factores intrínsecos o motivacionales, que están relacionados con las actividades realizadas por el trabajador. Herzberg también menciona los factores de insatisfacción, como el salario y las prestaciones, que pueden generar inconformidades en los trabajadores. Estos factores son importantes para mejorar la

satisfacción de los empleados y alcanzar los objetivos de la empresa de manera exitosa (Pinto, 2002).

Teoría del campo (Kurt Lewis 1946). - Lewis limitó a la teoría de campo como “una totalidad de factores coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes” estableciendo que esta teoría, no se pueden separar ciertos grupos dentro de una situación, ya que todo está conectado en un campo individual en un momento psicológico cedido. Por lo tanto, para lograr comprender completamente una situación, es necesario considerarla en su totalidad.

Para colegir la conducta en una situación específica, es necesario contar con un método que pueda definir con precisión dicha situación en ese momento. Según Lewin, los tests son más adecuados que la anamnesis para esto, ya que evitan la incertidumbre de las conclusiones históricas, sin dejar de lado la importancia teórica y metodológica de la dimensión temporal en la psicología. Esta dimensión temporal en el ámbito psicológico es compleja debido a la necesidad de incorporar los conceptos del individuo sobre su futuro y su pasado, similar a cómo se aborda el problema del espacio-tiempo en la teoría física cuántica, aunque con menos desarrollo en este campo (Fernández, 2009).

El campo tiene una influencia en todo lo que se encuentra en él, tanto a nivel individual como grupal. Según Lewin, la conducta es el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, para esto esquematizo su postura en formulas como la siguiente “la conducta (C) es una función (F) de la persona (P) y de su ambiente (A), $C = F(P, A)$ ”. Mientras que para analizar la dinámica de grupo es necesario utilizar el concepto de campo para determinar la posición de sus componentes, su estructura y su relación con el entorno (Fernández, 2009).

2.2.3 Primordiales riesgos psicosociales

Obtener un listado de riesgos psicosociales no es tarea fácil, aunque exista acuerdo sobre algunos como el estrés, la violencia y el acoso. Sin embargo, no todos los riesgos son reconocidos de la misma manera, a pesar de su importancia en la salud y calidad de vida de los trabajadores. A continuación, se presentan los riesgos más reconocidos y otros que también son considerados relevantes en el ámbito laboral.

El estrés: El estrés laboral es una reacción general del cuerpo y la mente a factores negativos en el trabajo, como el exceso de demandas o exposición a eventos críticos. Esta respuesta puede llevar a un desgaste que afecta la salud y el rendimiento del trabajador. Existen diferentes formas de estrés, como el crónico y el temporal, cada uno con impactos distintos en la salud. La reacción al estrés varía según la persona y sus recursos para afrontarlo (Carvajal y Hermosilla, 2011). Es fundamental considerar el impacto del estrés en el ámbito laboral, ya que puede afectar la salud, la adaptación y la productividad de los trabajadores. Se han desarrollado diversos enfoques teóricos para comprender y abordar el estrés laboral a lo largo del tiempo.

La Violencia: La violencia en el trabajo, en sus varias formas, es uno de los factores y riesgos psicosociales más importantes, con consecuencias amplias para la calidad de vida y la salud del trabajador. Ha ido en aumento en los últimos años, reflejando las tendencias de la sociedad actual, y puede incluir desde atracos hasta actos de intimidación o agresión física. Se define como cualquier acción que cause daño físico, psicológico o amenazante en el entorno laboral. Puede originarse tanto de personas ajenas al trabajo como de clientes o compañeros de trabajo, y tiene como objetivo obtener beneficios o servicios a través de la fuerza o la intimidación (Arroyo y Casique, 2020).

Acoso laboral: El acoso laboral se reconoce como una forma específica de riesgo laboral debido a sus impactos únicos en la dignidad y la salud de los trabajadores. Este problema ha ganado atención tanto social como legal, con un aumento en la preocupación por el tema y sentencias que lo consideran un delito penal en algunos países europeos (Ochoa et al., 2021). De tal manera que es definido como un comportamiento negativo que humilla y ataca a una persona con el propósito de alienarla, y puede incluir conductas que atentan contra la dignidad y crean un ambiente intimidatorio.

Acoso sexual: El acoso sexual en el trabajo es considerado una forma específica de violencia laboral con consecuencias únicas, distinto al acoso laboral en general. Ha generado investigaciones, jurisprudencia y es reconocido como un riesgo laboral relevante. Surgió en los años 70 con el movimiento feminista en Estados Unidos y se ha establecido legalmente como una violación de los derechos fundamentales de la persona. De manera que se enfoca en la lucha contra la violencia hacia las mujeres y ha sido definido por la ONU. Se considera acoso sexual en el

trabajo cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada que afecta el empleo, creado por un sujeto que sabe que es ofensiva (Izquierdo, 2014). Las normativas europeas también definen y condenan el acoso sexual en el trabajo de manera detallada.

Inseguridad contractual: La inseguridad laboral, que ha sido una preocupación constante a lo largo del tiempo, se ha agravado debido a la evolución del trabajo, la globalización y cambios en las estructuras empresariales. Se define como la incertidumbre acerca de la existencia y estabilidad del trabajo, así como la percepción de amenazas en cuanto a la posición laboral y oportunidades de carrera. Esta inestabilidad se considera uno de los principales riesgos laborales, con consecuencias significativas (Sora et al, 2014). A pesar de avances en las condiciones laborales a lo largo del tiempo, factores como la globalización han contribuido a aumentar la inseguridad laboral en años recientes, creando la necesidad de un mercado laboral más flexible.

El burnout y desgaste profesional: El desgaste profesional, también conocido como burnout, no es causado por eventos específicos en el trabajo, como la violencia o el acoso, sino que resulta de una prolongada exposición al estrés laboral y organizacional, llevando a un agotamiento emocional y desmotivación para las tareas laborales. Este fenómeno se considera un riesgo laboral debido a sus graves consecuencias personales y laborales, así como al interés legal que ha generado. Se diferencia del estrés por su mayor impacto en el agotamiento emocional y la pérdida de motivación laboral (Carvajal y Hermosilla, 2011).

2.2.4 Riesgos psicosociales en el personal medico

En estudios realizados por López et al, (2021) en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, se estableció que, en los entornos hospitalarios, es de vital importancia prestarle atención especial a la salud mental debido a la presencia de diversos factores que pueden afectar el bienestar personal y laboral de los trabajadores. Estos elementos incluyen los horarios laborales, la atención a pacientes en situaciones críticas, el impacto emocional de la pérdida y las crecientes demandas de pacientes insatisfechos con los servicios recibidos. Estos aspectos tienen un impacto directo tanto en el individuo como en el equipo de trabajo, generando malestar que se refleja en cargas emocionales negativas, estrés y falta de satisfacción, lo que podría resultar en una disminución en la calidad del cuidado al paciente y el desarrollo del Síndrome de Burnout entre el personal médico (López et al, 2021).

En Ecuador, la normativa sobre Seguro General de Riesgos del Trabajo contempla el riesgo psicosocial como un factor de riesgo específico, junto con riesgos como los mecánicos, ergonómicos, químicos, biológicos y físicos, tal como se establece en el artículo 12. Los riesgos psicosociales se clasifican en niveles alto, medio y bajo según el grado de exposición, siguiendo los criterios proporcionados por el Ministerio de Trabajo de Ecuador para esta categorización (González et al., 2023).

2.2.5 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

Para tener una comprensión más profunda sobre los riesgos psicosociales, es fundamental considerar que dichos aspectos pueden surgir tanto de entornos laborales favorables como desfavorables, sin embargo, a lo largo de la historia humana, no siempre se le dio la debida atención a este vínculo.

En la rutina diaria de los individuos, pueden afrontarse a factores psicosociales de riesgo, como una carga laboral excesiva, tareas demasiado simples o repetitivas, recibir instrucciones contradictorias o inadecuadas, o trabajar largas horas seguidas. “Lo imparcial de realizar una evaluación de riesgos psicosociales es identificar, examinar y evaluar los riesgos psicosociales existentes en un entorno laboral con el objetivo de eliminarlos o mitigar su impacto” (Cabrera et al., 2022, pág. 476). Para lograrlo, se requiere aplicar medidas preventivas concretas que aborden aspectos organizativos, sociales y personales vinculados al trabajo.

En una investigación hecha por el grupo de ESG Innova (2021) titulada “Mejores métodos para la evaluación de los Riesgos Psicosociales”, se establece que el método general proporciona orientación y apoyo para la persona encargada de la evaluación a lo largo de todo el proceso. El estudio se enfoca en los 10 factores principales que permiten establecer medidas concretas y, con ellas, las condiciones laborales: (1) Contenido del trabajo (2) Carga de trabajo (3) Horario laboral (4) Autonomía (5) Definición de roles (6) Relaciones interpersonales (7) Trabajo por turnos/nocturno (8) Interacción con personas externas – violencia (9) Interacción con clientes - demandas emocionales (10) Ritmo de trabajo.

La elección de los métodos a utilizar depende del tipo de empresa y sus características, no existe un método único estimado como el mejor, ya que varía según la empresa y diversos factores.

Por lo tanto, se encomienda la utilización combinada de varios métodos siempre que sea posible. Al igual que en cualquier evaluación de riesgos, la evaluación de los factores psicosociales es un proceso complejo que implica una serie de acciones o etapas interrelacionadas (ESG Innova, 2021).

2.2.6 Factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral

Moreno y Báez (2010) establecen que, en el entorno laboral, se ha observado una fuerte conexión entre los factores psicosociales de riesgo y los problemas de salud. El estrés laboral sería el factor psicofisiológico que actúa como intermediario entre los problemas organizacionales en el trabajo y los problemas de salud, tanto físicos como mentales. Estas estrategias van más allá de las intervenciones individuales, abarcando también cambios organizacionales más amplios, como la redistribución de tareas para evitar sobrecargas, la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y la creación de un ambiente que favorezca la comunicación abierta y el respeto mutuo. Incluir programas de bienestar, como el acceso a actividades físicas, asesoramiento psicológico y talleres de manejo del estrés, ha demostrado ser muy efectivo para reducir el absentismo y aumentar la productividad.

Además, es fundamental tener en cuenta que la percepción de apoyo organizacional y justicia en el lugar de trabajo influye significativamente en cómo los empleados enfrentan y manejan el estrés laboral. Sentirse tratado con equidad y contar con canales claros para expresar y resolver conflictos puede mitigar los efectos negativos del estrés. Así, fomentar una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar psicológico de los empleados no solo mejora su salud, sino que también optimiza el rendimiento y la cohesión del equipo, generando un impacto positivo en toda la organización (Moreno y Báez, 2010).

2.2.7 Características de los factores psicosociales de riesgo

Según la investigación realizada por (Moreno y Báez, 2010) enfatizan que los factores psicosociales de riesgo tienen seis características propias:

Se extienden en el espacio y el tiempo. La mayoría de los riesgos en los que se tienen límites espaciales y temporales definidos, restringiéndose a un lugar específico y a menudo a un momento definitivo. Los riesgos de seguridad, por ejemplo, están asociados con una actividad o espacio particular, como un almacén o una tarea de riesgo. Lo mismo ocurre

con los riesgos de higiene y ergonómicos, que suelen ser localizados. Por otro lado, una característica distintiva de los factores psicosociales es su falta de localización (Moreno y Báez, 2010). La cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el clima psicosocial no están vinculados a un lugar específico ni se pueden precisar en un momento concreto.

Dificultad de objetivación. Para Moreno y Báez (2010) esta dificultad a pesar de los esfuerzos de los investigadores por encontrar indicadores para estas variables, las “percepciones y experiencias” en este caso, atendiendo al enfoque organizacional y a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional. Se establece que, el ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y la postura o esfuerzo físico logran ser cuantificados con unidades de medida específicas, aspectos como el rol, la cohesión grupal, la supervisión y la declaración las cuales carecen de unidades de medida definidas.

Afectan a los otros riesgos. Los factores de riesgo no operan de manera independiente, pero la interacción más significativa probablemente se da con los factores psicosociales. Esta dinámica se intensifica en los factores psicosociales de riesgo, ya que su incremento suele conllevar a un aumento en los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía (Moreno y Báez, 2010). A su vez, esta derivación asimismo se da en sentido contrario, donde los factores de seguridad, higiene y ergonomía pueden influir en los factores psicosociales.

Tienen escasa cobertura legal. El incremento de los factores psicosociales de riesgo, como el estrés y la tensión, suele provocar comportamientos impulsivos, alterados y poco adaptativos que aumentan la probabilidad de cometer errores, sufrir accidentes de diversa índole y hacer que la persona sea más vulnerable (Moreno y Báez, 2010).

Están moderados por otros factores. Tal como lo define Moreno y Báez (2010) Los factores psicosociales de riesgo están influenciados por la percepción, la experiencia y la historia personal de cada individuo. La carga de trabajo, los trances de rol y la incertidumbre laboral no afectan de la misma manera a todos los trabajadores de una empresa, ya que estriban de variables personales a modo de el grado de compromiso, la confianza en uno mismo, el optimismo y la motivación por alcanzar metas.

Dificultad de intervención. Los desafíos vinculados al almacenamiento que conllevan peligros laborales y de seguridad pueden ser atendidos con cierta facilidad a través de una reestructuración de las cargas, lo cual puede eliminar, disminuir o gestionar el riesgo de colapsos. “Un clima sociolaboral nefasto en la compañía afecta a la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad” (Moreno y Báez, 2010, pág. 15). Lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo.

2.2.8 Consecuencias de los riesgos psicosociales en la salud mental y física del personal médico

Los riesgos psicosociales pueden afectar gravemente tanto la salud mental como física del personal médico. Por ejemplo, el estrés prolongado debido a la carga laboral y la presión por el rendimiento puede causar trastornos de ansiedad, depresión y agotamiento emocional entre los profesionales de la salud. Esto puede resultar en una disminución de su calidad de vida, afectando su bienestar psicológico y físico (Moreno y Báez, 2010). Además, enfrentarse regularmente a situaciones emocionalmente exigentes, como tratar con pacientes en estado crítico, puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos relacionados con el trauma, como el trastorno de estrés postraumático (TEPT). El agotamiento crónico también puede incrementar la posibilidad de cometer errores médicos, poniendo en peligro la seguridad de los pacientes y generando consecuencias legales y éticas. Además, el deterioro de la salud física debido al estrés prolongado puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales y otros problemas de salud.

En estudios previos realizados por Moreno y Báez (2010) de la Universidad Autónoma de Madrid han demostrado que aquellos individuos que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia muestran mayores deseos de abandonar la empresa. Si un individuo distingue que su trabajo está conjeturando un obstáculo para atender a sus responsabilidades familiares, puede considerar la posibilidad de abandonar dicho trabajo.

2.2.9 Área Emocional

El coeficiente intelectual emocional es un tema subestimado en medicina. La ciencia nos dice que no es un tema de moda, sino un conjunto de habilidades relacionadas que implican poder controlarse a uno mismo, y es necesario hacerlo con precisión.

El área emocional es una capacidad de percibir, valorar, expresar las propias alteraciones y de generar emociones que ayuden a pensar, y comprender las emociones de los demás. “En medicina, la inteligencia emocional es un concepto clave en la organización de la comunicación interpersonal y las habilidades comunicativas en la profesión médica” (Vargas y Bannack, 2014, pág. 158). En este sentido, se dice que la inteligencia emocional en medicina contribuye a: las relaciones médico-paciente y aspectos relacionados con la calidad de la atención y la satisfacción del paciente, el desempeño, compromiso y satisfacción profesional del médico y, finalmente, el desarrollo de la formación, la atención clínica, comunicación y las habilidades.

Según Gonzalez (2023) define a la salud emocional del personal médico como esencial para asegurar un ambiente laboral saludable y ofrecer atención de alto nivel a los pacientes. Cuando los médicos y el equipo de salud mantienen un equilibrio emocional, tienen una mejor capacidad para enfrentar los desafíos cotidianos en su trabajo y preservar su bienestar. Examinar los factores que pueden afectar la salud emocional del personal médico mediante diversas estrategias de salud emocional es crucial para proporcionar un enfoque integral de salud en Quito y prevenir posibles riesgos psicosociales. Por lo tanto, esta investigación se ha dividido en tres fases: la primera consiste en recopilar información, la segunda implica el desarrollo de estrategias para promover la salud emocional de los colaboradores, y la tercera se centra en diseñar estas estrategias. Estas medidas están diseñadas para ser una inversión valiosa que puede tener un impacto positivo en la salud y el bienestar de los profesionales médicos, promoviendo así una atención de calidad para los pacientes. Además, abordar las necesidades emocionales del personal médico contribuye a la creación de un entorno de trabajo sostenible y eficaz.

2.2.10 Teorías sobre el área emocional

Teoría de la emoción James-Lange. - Entre las posturas teóricas que han estudiado los orígenes y componentes del área emocional, que se consideraron para sustentar la presente investigación se desarrolló la teoría de James-Lange dos psicólogos estadounidenses. Ambos sugieren que la corteza cerebral recibe e interpreta los estímulos sensoriales que desencadenan emociones, generando cambios en los órganos internos a través del sistema nervioso autónomo y en los músculos esqueléticos a través del sistema nervioso somático (Pinedo et al., 2017). Básicamente, esta teoría rechaza el sentido común de que la percepción conlleva emociones y provoca respuestas fisiológicas. Tanto James como Lange plantearon un modelo en el que las

respuestas fisiológicas a los estímulos conducen a emociones: no lloro porque siento dolor, sino que me siento triste porque lloro. Esta teoría afirma que, en respuesta a experiencias y estímulos, el sistema nervioso autónomo produce respuestas fisiológicas (tensión muscular, lagrimeo, aceleración cardíaca y pulmonar) que producen emociones (Pinedo et al., 2017).

Teoría de Neuropsicología de las emociones: el aporte teórico de Charles Darwin. - La teoría evolutiva de la emoción de Charles Darwin manifiesta que a medida que las personas evolucionan, también lo hacen las emociones.

Las emociones cambian como instinto de supervivencia y reproducción, adaptándose al entorno y sus condiciones. Por tanto, según esta teoría, nuestras emociones surgen para ayudarnos a sobrevivir porque nos motivan a seguir los estímulos ambientales. Darwin también señaló que ciertos tipos de estados cerebrales predisponen a las personas a ciertos tipos de sentimientos y emociones. También dice que los humanos tenemos una cierta tendencia innata a mostrar cierto tipo de emociones, concretamente que nuestro sistema de músculos faciales se contrae cuando encontramos ciertas emociones que nos hacen llorar. Movimiento muscular involuntario que no puede ni puede controlarse (Velásquez y Rojas, 2009). Pero el papel de la cultura es realmente importante para el pleno desarrollo de las emociones (en este caso, cualquier emoción que provoque llanto).

La evolución muestra que los órganos relacionados con las emociones, que antes eran independientes de la voluntad humana, ahora están directamente influenciados por la voluntad humana.

2.2.11 Tipos de área emocional

Según Fernández y Extremera (2005) indicaron que los autores Mayer y Salovey en el año de 1997 “la inteligencia emocional circunscribe la destreza para distinguir con precisión, valorar y expresar emoción; la destreza de acceder y/o generar emociones cuando proporcionan pensamientos; la destreza de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la destreza para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”. Estableciendo que la inteligencia emocional también se relaciona con la capacidad de manejar el estrés y la presión de forma adaptativa, lo que nos permite tomar decisiones más acertadas en momentos difíciles. Al tener un mayor control sobre las emociones, se puede evitar reacciones impulsivas o

desproporcionadas, lo que a su vez permite mantener la calma y encontrar soluciones constructivas a los problemas que las personas enfrentan (Fernández y Extremera, 2005). Esto contribuye no solo al bienestar emocional, sino también a la efectividad en el trabajo, en relaciones personales y en la vida en general.

Percepción emocional: Las emociones se perciben, reconocen, evalúan y expresan. Se refiere a uno mismo y a los demás a través del lenguaje, el comportamiento, las obras de arte, la música, etc. Esto incluye la capacidad de expresar emociones de manera adecuada. También existe la capacidad de distinguir entre expresiones precisas e imprecisas, honestas y deshonestas (Fernández y Extremera, 2005).

Facilitación emocional del pensamiento: Las emociones sensibles ingresan al sistema cognitivo como señales que afectan la cognición (integración de la emoción y la cognición). Las emociones anulan el pensamiento y se centran directamente en mensajes importantes. Los estados emocionales pueden cambiar la perspectiva del optimismo al pesimismo, facilitando la consideración de múltiples perspectivas (Fernández y Extremera, 2005). Los estados emocionales ayudan a sobrellevar la situación. Por ejemplo, la felicidad promueve la creatividad.

Comprensión emocional: Utilizar la inteligencia emocional para comprender y analizar las emociones. Se comprenden las señales emocionales en una relación, lo que afecta la relación misma. La capacidad de sentir emociones y hacer conexiones entre palabras y emociones. Del sentimiento al significado, entender el significado de los sentimientos significa comprenderlos y razonarlos para explicarlos. Por ejemplo, el dolor viene con la pérdida (Fernández y Extremera, 2005). La capacidad de comprender emociones complejas, por ejemplo, amor y odio simultáneos hacia los seres queridos (pareja, hijos) durante los conflictos. La capacidad de reconocer transiciones entre emociones, por ejemplo, de la decepción a la ira, del amor al odio.

Regulación emocional: La regulación abstraída de las emociones promueve el discernimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal y permiten a las personas gestionar sus emociones en la vida. La capacidad de distanciarse del sentimiento. La capacidad de regular las emociones propias y ajenas. La capacidad de reducir las emociones negativas y potenciar las positivas sin suprimir ni exagerar el mensaje que transmiten (Fernández y Extremera, 2005).

2.2.12 Área emocional en el personal médico

El personal médico se enfrenta a un entorno laboral único, caracterizado por altos niveles de estrés, demandas emocionales y una carga de trabajo intensa. En este contexto, la inteligencia emocional emerge como un concepto clave para comprender y abordar las complejidades emocionales que enfrentan los profesionales de la salud en su práctica diaria. En este marco teórico, exploraremos la relevancia de la inteligencia emocional en el bienestar y desempeño del personal médico, examinando su definición, componentes y su impacto en la calidad de la atención y el manejo del estrés (Fernández y Extremera, 2005).

La inteligencia emocional se describe a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás de manera efectiva. Este concepto, popularizado por Salovey y Mayer en la década de 1990, se compone de varias habilidades interrelacionadas, incluida la percepción emocional, la facilitación emocional, la comprensión y la regulación emocionales.

Los estudiantes de medicina pueden afrontar importantes desafíos psicológicos y emocionales concernientes con su futuro entorno laboral, educación médica o presiones académicas, que en algunos casos se manifiestan como agotamiento, depresión y/o ansiedad. Esta situación es preocupante porque los estudiantes con dificultades rara vez buscan ayuda y, a menudo, obtienen malos resultados académicos (López et al., 2023).

En ocasiones se discute sobre las actitudes de algunos médicos que ofrecen una atención médica deshumanizada. Los pacientes relatan experiencias donde el médico apenas los mira, no los examina adecuadamente, se comunica de manera limitada, solicita pruebas sin explicar su propósito ni procedimiento, o prescribe medicamentos sin informar sobre sus beneficios o posibles efectos secundarios (López et al., 2023). Abordar este entorno no es sencillo si se consideran las características del contexto actual en el que se desarrolla la profesión médica. Sin embargo, el papel y profesionalismo de los docentes, guiados por un plan de estudios coherente, con un enfoque humanista y una comprensión del propósito social de la profesión, ayudará a formar los médicos necesarios para el presente y el futuro.

La diligencia simple, exacta y exclusiva de los nuevos avances científico-técnicos en medicina no capacitan para determinar todas las dificultades planeadas. Las derivaciones de la actuación dejan magnos alberques de exigencias sin resguardar quedando el paciente con un elevado nivel de insatisfacción.

El reino del padecimiento está subyugado por la emoción y por el miedo. La medicina actual se encuentra abstraída en un torbellino de constantes permutaciones. “Los profesionales de la salud entienden cómo funcionan el hígado y otros órganos de sus pacientes, pero no conocen nada sobre la persona en sí: sus preocupaciones, sueños, planes, prioridades y deseos” (Ortiz, 2000). El malestar siempre afecta a una persona en particular, y por eso está ligado a su personalidad, su familia y sus relaciones sociales.

La contrariedad está en que el personal médico se ocupa de las dolencias físicas, pero suele inadvertir las reacciones emocionales de sus pacientes.

Para el profesional sanitario se abre una nueva perspectiva de problemas para los que no ha sido entrenado. “En primer lugar, debe afrontar, por primera vez, la idea de su propia muerte y todo el proceso contrarresto y elaboración que ello conlleva. Además, debe ayudar al paciente y a sus familiares a manejar la incertidumbre, resolver numerosas inquietudes, enfrentar los miedos y aprender a aceptar el apoyo” (Ortiz, 2000). Por lo tanto, debe informar sin mentir, y no prometer lo que no puede cumplir, no destruir la esperanza y no abandonar al paciente. A lo largo de la práctica profesional, los pacientes brindan constantemente oportunidades para abordar este trabajo pendiente y, lo más importante, enseñan cada día valiosas lecciones sobre cómo resolver los problemas de manera constructiva.

De tal manera Feldman y Blanco (2006) señalan en su investigación titulada “Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones” que, durante las últimas dos décadas, se han logrado avances significativos en la comprensión de la estructura y función de las emociones y las emociones que subyacen al comportamiento humano y su impacto en el entorno laboral. Durante incontable tiempo, las emociones en este contexto fueron inciertas, partiendo del supuesto de que el ambiente laboral era estimado un “ambiente racional y frío” donde las emociones no tenían cabida.

Esta perspectiva está desapareciendo gradualmente a medida que más investigaciones muestran cómo las emociones en el trabajo pueden ayudar a explicar importantes fenómenos personales y organizacionales. Especialmente en el lugar de trabajo, se ha demostrado que las emociones juegan un papel importante en la satisfacción laboral, el funcionamiento del equipo, el liderazgo, la violencia y el acoso y, recientemente, el llamado trabajo emocional como característica esencial del trabajo y su impacto en la organización (Feldman y Blanco, 2006). Este artículo pretende resaltar el creciente interés, importancia y nuevos desafíos en la investigación de las emociones en el entorno laboral mediante la revisión de conceptos básicos, enfoques y modelos teóricos recientes, y su evaluación e intervención.

2.2.13 Estrés laboral en el personal de salud

Plantean Marcos et al., (2021) que el estrés es un estado de fatiga física y mental causado por exigencias de rendimiento superiores a lo normal y que a menudo conduce a diversas enfermedades psicosomáticas. En esta secuencia de ideas, también es importante definir las emociones. Las emociones se refieren a un estado emocional experimentado, una respuesta subjetiva al entorno, acompañada de cambios orgánicos de origen hereditario (fisiológico y endocrino), influenciados por la experiencia personal. Desarrollar la inteligencia emocional es fundamental para los profesionales que inevitablemente realizan sus actividades diarias en situaciones de estrés.

2.2.14 Síndrome de burnout en profesionales de la salud

El burnout es una causa crónica de estrés en el lugar de trabajo, con tasas de prevalencia de hasta el 60% entre los profesionales de la salud, incluidas enfermeras, estudiantes de medicina, residentes de múltiples especialidades y médicos tratantes.

Según Contreras et al., (2023) Plantean que este síndrome se asocia con deficiencias en la atención, la memoria y la función ejecutiva, lo que conduce a un rendimiento deficiente y errores médicos. Se caracteriza por fatiga, baja productividad, falta de motivación, ansiedad y depresión. Desde el punto de vista médico, se ha demostrado que el agotamiento está asociado con la rotación laboral, la baja moral, el insomnio y la disfunción personal y familiar. Además, se asocia con abuso de sustancias, ideación suicida y mala atención al

paciente. En este sentido, los residentes son catalogados como un grupo vulnerable por su carga académica y asistencial.

Suelen trabajar más horas, son responsables de la formación del personal, realizan labores académicas y de enfermería y tienen menos autonomía en su tiempo libre. Mucha presión, y además están presionados por compromisos personales.

2.2.14.1 Factores Contribuyentes al Burnout en el Personal Médico:

Carga Laboral y Estrés: El personal médico enfrenta una carga laboral intensa y demandas emocionales significativas en su práctica diaria. La presión para cumplir con los horarios, la responsabilidad de tomar decisiones difíciles y la exposición a situaciones emocionalmente difíciles contribuyen al estrés crónico y al agotamiento emocional (Contreras et al.,2023).

Interacciones con los Pacientes: Las interacciones con los pacientes, especialmente en situaciones de sufrimiento o pérdida, pueden ser emocionalmente desafiantes para el personal médico. La falta de recursos para manejar estas emociones puede llevar a la despersonalización y a una disminución en la empatía hacia los pacientes (Contreras et al.,2023).

Ambiente Laboral: El ambiente laboral, incluida la cultura organizacional y la relación con los colegas y superiores, puede influir en el desarrollo del burnout. La falta de apoyo social, el conflicto interprofesional y la percepción de falta de reconocimiento o recompensa pueden aumentar el riesgo de burnout (Contreras et al.,2023)

Falta de Recursos y Autocuidado: La falta de recursos, tanto personales como institucionales, para hacer frente al estrés laboral puede aumentar la vulnerabilidad al burnout. La falta de tiempo para el autocuidado, la desconexión de actividades fuera del trabajo y la falta de acceso a recursos de apoyo pueden contribuir al agotamiento emocional (Contreras et al.,2023).

2.2.14.2 Implicaciones del Burnout en el Personal Médico y la Atención al Paciente:

El burnout en el personal médico puede tener consecuencias significativas tanto a nivel individual como en la atención proporcionada a los pacientes. Además de los errores médicos y la rotación laboral aumentada, los médicos afectados pueden experimentar una disminución en la calidad de vida y un aumento en los niveles de estrés. Esto puede impactar no solo en la satisfacción laboral, sino también en la capacidad para establecer relaciones empáticas y comunicarse eficazmente con los pacientes (Carvajal y Hermosilla, 2011). Por lo tanto, es fundamental abordar el burnout médico no solo para el bienestar del personal, sino también para garantizar una atención médica de alta calidad y centrada en el paciente.

El agotamiento en el personal médico puede tener efectos serios tanto en el bienestar personal como en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Los médicos que sufren de agotamiento son más susceptibles a cometer errores, experimentar menor satisfacción en el trabajo y tener una mayor probabilidad de cambiar de empleo (Carvajal y Hermosilla, 2011). Además, el agotamiento puede impactar negativamente la calidad de la atención al paciente, influyendo en aspectos como la comunicación, la capacidad para tomar decisiones y la empatía hacia los pacientes.

2.2.15 Relación entre los riesgos psicosociales y el área emocional

El impacto de los riesgos psicosociales en el área emocional podrá ser significativo, provocando una serie de reacciones emocionales negativas. La exposición prolongada a condiciones laborales estresantes podrá provocar ansiedad, depresión y agotamiento emocional en los trabajadores. Además, los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo podrán generar emociones negativas como ira, frustración y hostilidad, afectando el bienestar emocional de un individuo y el entorno laboral en general. Esta relación bidireccional entre el riesgo psicosocial y los dominios emocionales implicará la necesidad de abordar de manera integral estos aspectos en las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos. Las estrategias para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales deberán incluir medidas para promover un ambiente de trabajo saludable que promueva el apoyo social, la participación en la toma de decisiones y el equilibrio entre la

vida personal y laboral. También será muy importante implementar programas de formación para el manejo del estrés y habilidades de afrontamiento para capacitar a los empleados para gestionar eficazmente las emociones y desarrollar resiliencia ante situaciones adversas.

La relación entre los riesgos psicosociales y los dominios emocionales en el entorno laboral será un área importante de investigación en psicología organizacional y el entorno laboral. Los riesgos psicosociales se definirán como aquellos aspectos de la planificación, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental, que podrán causar daño psicológico y social a los empleados, y estarán estrechamente relacionados con la esfera emocional del empleado en cuestión. Estos riesgos podrán adoptar muchas formas, como estrés laboral, sobrecarga de trabajo, falta de control sobre las tareas asignadas, inseguridad laboral y conflictos interpersonales.

CAPITULO III

3. Metodología

3.1 Método de investigación

3.1.1 Método cuantitativo

De acuerdo con Herrera (2018) la investigación cuantitativa es un método de recolección y análisis de datos estadísticos de variables que presentan alguna asociación o relación. En ese sentido, el estudio aplicará el método cuantitativo, porque se pretende evaluar el grado de relación existente entre la variable riesgo psicosociales y área emocional, para posteriormente estos mismos datos recopilados sean analizados e interpretados.

3.1.2 Tipo de investigación

Investigación correlacional

Según Jhangiani et al.,(2019) enfatizan que la investigación correlacional es un tipo de investigación donde el científico mide dos variables (binarias o continuas) y evalúa la relación estadística entre ellas con poco o ningún esfuerzo para controlar variables extrañas. (pág. 129) En este caso se medirá la correlacion entre las variables riesgo psicosociales y area emocionales y de sus respectivas dimensiones.

3.1.3 Diseño de investigación

Diseño no experimental

El diseño de esta investigación es de carácter no experimental. Según Walker, (2017) este tipo de diseño se usan para describir, diferenciar o examinar asociaciones o dimensiones, ya que este modelo es basado únicamente desde la observación. Entonces, por medio de este diseño lo que se va a buscar es la evaluación del comportamiento del personal médico del Hospital Martín Icaza, con relación a las variables

3.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Instrumento
Variable independiente Riesgos Psicosociales	Según Moreno (2021) son situaciones laborales que manejan un alto grado de probabilidad de dañar gravemente la salud de trabajadores tanto social, física o mentalmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Carga mental • Nivel de participación en el proceso de trabajo 	Ambiente laboral Bienestar laboral Fisiológicos Conducta Psicológicos Alto Medio Bajo	Evaluación Factores de Riesgos Psicosociales FPSICO 3.0
Variable dependiente Área Emocional	Según Guerri (2023) Las emociones son fenómenos psicofisiológicos que todos experimentamos y son una parte importante de nuestra existencia. Ya sea felicidad, tristeza, miedo, sorpresa, disgusto o enojo, cada emoción afecta nuestra vida diaria y nuestras interacciones con el mundo que nos rodea.	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones positivas • Emociones negativas • Emociones ambiguas 	Alegría Amor Felicidad Humor Miedo Ansiedad Ira Tristeza Sorpresa Esperanza Compasión	Test de Inteligencia Emocional

3.3 Población y muestra de investigación

3.3.1 Población

La población corresponde a 206 sujetos que conforma personal médico del Hospital Martin Icaza de la ciudad de Babahoyo.

3.3.2 Muestra

La muestra de estudio será seleccionada por el método de conveniencia, donde se tomará a 50 personas que conforman el personal médico del Hospital Martin Icaza.

- **Criterios de inclusión:**
 - Personal médico que labore en el Hospital Martin Icaza de la ciudad de Babahoyo
 - Personal médico que labore en horario matutino o vespertino.
- **Criterios de exclusión**
 - Personal médico que no labore en el Hospital Martin Icaza de la ciudad de Babahoyo
 - Personal médico que labore en horario nocturno.

3.4 Técnicas e instrumentos de medición

3.4.1 Técnicas

Como técnica para la investigación, se optará por aplicar tres evaluaciones que estarán valoradas mediante escala de Likert, cada una corresponderá a las variables de estudio, tanto a la variable uno: Riesgos psicosociales y la variable dos: Área emocional.

3.4.2 Instrumentos

Los instrumentos que serán utilizados para la recopilación de información de la investigación se basarán en dos cuestionarios, conformado por una serie de preguntas donde se definirán los resultados correspondientes a la variable uno y la variable dos; los cuestionarios están comprendidos por:

Evaluación de riesgos psicosociales (F-PSICO 3.0)

De acuerdo con INSST (2024) la evaluación de riesgos psicosociales es un proceso que se enfoca en estimar el grado de riesgos que no hayan sido posible evitarse, donde el empresario o trabajador obtienen la información necesaria para la toma de decisiones frente a las necesidades de adoptar medidas preventivas o el tipo de medidas que deben tomarse.

En ese sentido, la investigación optó por la aplicación de este test a los profesionales de salud ya que tiene como objetivo evaluar los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar a la salud de los mismos; en ese sentido el contexto de las preguntas del cuestionario a presentar, estará dado con un vocabulario sencillo y conciso, donde sus respuestas se formularán en una escala de Likert con una puntuación de: completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2) y en desacuerdo (1).

Test de inteligencia emocional:

Este test está creado para evaluar la capacidad de acceder a la vida afectiva (sentimientos, afectos, valores) estos con la finalidad de diferenciar los diferentes estados afectivos, utilizados para la comprensión y guía de la conducta de forma que esta favorezca la adaptación efectiva del entorno (Gomez, 2022).

Por otro lado, el cuestionario que se va a aplicar para evaluar las habilidades emocionales está enfocado en identificar la manera en que las personas actúan de manera habitual con quienes se rodean, donde se evidencie el modo habitual de sentir, pensar y hacer las cosas. Para ello también se aplica una escala de Likert, que en este caso se puntúa de la siguiente manera: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

3.5 Procesamientos de datos

En relación con el procesamiento de datos, el presente trabajo realizó de manera manual los análisis estadísticos de varias preguntas escogidas al azar, relacionadas a las diferentes dimensiones de estudios, misma que muestra la manera en la que se procesan los datos para posterior a ellos ser agrupados, y ejecutar la correlación correspondiente de las variables riesgos psicosociales y área emocional.

A continuación, se muestran las preguntas escogidas del test de riesgos psicosociales:

Tabla 1. Días u horas libres para asuntos personales

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	28
A menudo	12	24
A veces	15	30
Nunca	9	18
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 1, los profesionales de salud afirmaron por mayoría que a veces (30%) cuenta con tiempo disponible para resolver asuntos personales en el transcurso de la semana dentro de sus horarios laborales, permitiéndole desarrollar actividades que tengan pendiente fuera de su lugar de trabajo.

Tabla 2. Más tiempo de trabajo de horario habitual

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	28
A menudo	13	26
A veces	15	30
Nunca	8	16
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 2, los profesionales de salud afirmaron que a veces (30%) dentro del lugar de trabajo su horario laboral se extiende debido a las actividades que se les asigna, como la atención al usuario se le estima un tiempo para poder atenderlos, sin embargo, este suele excederse, o por el cumplimiento de otras acciones que deben dejar resultados en el momento dado.

Tabla 3. Discriminación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	26
A menudo	11	22
A veces	17	34
Nunca	9	18
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 3, los profesionales de salud afirmaron que a veces (34%) en el área laboral, suelen recibir algún tipo de discriminación, aun formando parte del equipo de trabajo de la institución, no han sido exentos de recibir estas actitudes discriminativas, afectando en cierta medida su estado emocional y mental.

Tabla 4. ¿A lo largo de tu jornada laboral, cuanto tiempo debes mantener una atención exclusiva?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	28
A menudo	12	24
A veces	15	30
Nunca	9	18
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 4, los profesionales de salud mencionan que a veces (30%) deben presentar una atención exclusiva dentro de su jornada laboral, es decir, no tienen la apertura de poder darle tiempo a otros temas externos a sus actividades de trabajo, considerando que alguno de ellos puede ser relevantes y que necesitan ser atendidos en el momento que se presentan.

Tabla 5. – Rapidez en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	28
A menudo	15	30
A veces	13	26
Nunca	8	16
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 5, los profesionales de salud afirman que a veces (30%) realizan sus actividades laborales con rapidez, esto suele presentarse por el exceso de trabajo que se les da por días, y deben cumplir a cabalidad cada atención designada.

Tabla 6. Atención de tareas en el mismo tiempo

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	26
A menudo	11	22
A veces	17	34
Nunca	9	18
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 6, los profesionales de salud afirmaron que a veces (34%) en su área de trabajo, cuando se les asignan actividades, les asignan varias que deben resolver en el mismo instante en conjunto, lo que genera un grado de tensión y estrés por la sobrecarga laboral que le disponen, creando un desajuste a nivel emocional y mental.

Tabla 7. Situaciones que afectan las emociones

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	24
A menudo	17	22
A veces	11	34
Nunca	12	20
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 7, los profesionales de salud afirmaron que a veces (34%) en el área laboral se presentan situaciones que para los trabajadores suelen considerarse agobiantes, como el exceso de trabajo, tratos inadecuados incluso por parte de los usuarios, y otros actos que generan daños afectando su estado emocional.

Tabla 8. Respuesta a los problemas personales y emocionales de clientes externos

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	26
A menudo	13	26
A veces	14	28
Nunca	10	20
Total	50	100

Análisis. - Según los resultados de la tabla 8, los profesionales de salud afirman que a veces (28%) en su lugar de trabajo, cuando dan su atención a los usuarios, le brindan respuesta a los problemas personales y emocionales que estos presentan, sin embargo, la resolución de estos conflictos no se da de manera inmediata causando inconformidad para los clientes externos y también para ellos.

Tabla 9. Correlación entre ambas variables

Correlaciones			
		Área emocional	Riesgos psicosociales
Área emocional	Correlación de Pearson	1	,552
	Sig. (bilateral)		,092
	N	80	46
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	,552	1
	Sig. (bilateral)	,092	
	N	46	46

Análisis. - Según los resultados de la tabla 18, la correlación de Pearson, dada para las variables Riesgos Psicosociales y Área Emocional, demuestra que existe una relación significativa positiva entre ambas variables, lo que explica que los riesgos psicosociales inciden en el área emocional de los profesionales de salud.

Posterior, a los procesamientos de datos de manera individual de los cuestionarios, se muestra los resultados de los datos ya agrupados según variables y dimensiones de estudios:

Variable: Riesgos psicosociales

Tabla 10. Evaluación general de la variable riesgos psicosociales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	40
Medio	32	53
Alto	6	7
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró el riesgo psicosocial de manera general en los profesionales de salud del Hospital Martin Icaza, observándose un riesgo medio en

el 53%, un 40% de riesgo alto y en un 7% un riesgo bajo de presentar problemas a nivel psicológico y social dentro de su área laboral.

Tabla 11. Evaluación general de la dimensión condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3
Medio	14	43
Alto	34	54
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud presentan un riesgo psicosocial alto en la dimensión condiciones de trabajo con un 54%, un riesgo medio con un 43% y un riesgo bajo con un 3%, es decir, para ellos el área de trabajo no se encuentra en un óptimo estado para laboral con eficiencia.

Tabla 12. Evaluación general de la dimensión carga mental

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1
Medio	12	28
Alto	37	71
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud presentan un riesgo psicosocial alto en la dimensión carga mental, con un 71%, un riesgo medio con un 28% y un riesgo bajo con el 1%, mostrando que la labor que realizan a diario los lleva a un estado de estrés que se vuelve difícil de manejar.

Tabla 13. Evaluación general de la dimensión nivel de participación en el proceso del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Medio	40	87
Alto	9	11
Total	80	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud presentan un riesgo psicosocial medio en la dimensión nivel de participación en el proceso de trabajo, con un 87%%, un riesgo alto con un 11% y riesgo bajo con el 2%; es decir; que a menudo el tener que ser parte de varias actividades laborales les puede generar tensión a nivel personal.

Tabla 14. Evaluación general de la dimensión horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	8
Medio	38	80
Alto	11	12
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud presentan un riesgo psicosocial medio en la dimensión horario de trabajo, con un 80%, en un 12% muestran un riesgo alto y en un 85 riesgo bajo; es decir, constantemente las horas de trabajos excesivas generan un estrés psicosocial en su entorno laboral.

Variable: Área emocional

Tabla 15. Evaluación general de la variable área emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	9
Medio	20	25
Alto	23	66
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que en el área emocional de manera general los profesionales de salud ocupan un rango alto (66%) al referir que reconocen sus emociones en el momento de actuar con las demás personas, reflejando su estilo, modo habitual de pensar, hacer y sentir.

Tabla 16. Evaluación general de la dimensión emociones positivas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	17
Medio	17	34
Alto	19	49
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud muestran un rango alto (49%) en las emociones positivas en el momento de actuar de manera habitual con las personas que suelen relacionarse.

Tabla 17. Evaluación general de la dimensión emociones negativas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	34	80
Alto	16	20
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud muestran un rango medio (80%) en las emociones negativas en el momento de actuar de manera habitual con las personas que suelen relacionarse.

Tabla 18. Evaluación general de la dimensión emociones ambiguas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	85
Medio	12	15
Alto	0	0
Total	50	100

Análisis. – en la presente tabla y grafico se demostró que los profesionales de salud muestran un rango bajo (85%) en las emociones ambiguas en el momento de actuar de manera habitual con las personas que suelen relacionarse.

3.6 Aspectos éticos

La investigación redactada tendrá el consentimiento de las personas de este estudio; por medio de este documento se avala que el personal involucrado en la tesis ha participado de forma voluntaria, cooperando en el acatamiento del objetivo. También se incluirá la carta de la institución, en la que se manifiesta el consentimiento del Hospital Martín Icaza, con respecto al uso del nombre institucional. Cabe recalcar que, en este trabajo investigativo se empleará el Código de Ética universitaria y se respeta la privacidad de todas las personas encuestadas; bajo este enfoque, la pesquisa lograda será empleada única y exclusivamente con fines académicos, por ende, se certifica la omisión de información que pueda lastimar la integridad de la población estudiada.

De acuerdo con Inguillay et al.,(2019) en su artículo científico titulado “Ética en la investigación científica” nos enfatiza que la ética en la investigación científica se deriva de la ética personal, la cual se centra en cómo los principios de conducta moral de los individuos se aplican en diferentes contextos, en este caso, en el ámbito de la investigación científica y el trabajo académico. A medida que este campo evoluciona, surgen comportamientos considerados como "mala conducta científica" o "mala conducta en la investigación". La principal función de la ética en la investigación científica es identificar y delimitar claramente cuándo ocurren estas malas conductas, ya que pueden afectar negativamente los resultados finales de la investigación.

El proceso de investigación es crucial para el análisis del método científico, ya que es una actividad sensata, metódica y demandante. Este proceso implica una distribución sistemática que define los objetivos y resultados finales de cada procedimiento realizado. Aunque es factible aplicar el enfoque científico sin llevar a cabo una investigación exhaustiva, no se podría realizar una investigación profunda sin el uso del método y espíritu científicos (Inguillay et al.,2019).

El conocimiento informado: es una práctica que implica tanto la comunicación verbal como la documentación escrita. La parte verbal se centra en un diálogo entre el investigador principal y el participante o paciente voluntario, según corresponda. Este proceso es una forma de interacción que se inicia y desarrolla a lo largo del tiempo, y en algunos casos, puede continuar incluso después de finalizada la investigación. Este diálogo tiene como objetivo establecer una relación de confianza y cooperación, que incluye compromisos por ambas partes. (Barrios, 2009)

Por otro lado, la explicación escrita es esencial. Se formaliza mediante un documento firmado tanto por el investigador, para confirmar que ha proporcionado toda la información necesaria, como por el participante, para confirmar que ha dado su consentimiento para formar parte del estudio.

Privacidad y confiabilidad: Para asegurar la privacidad de los participantes, en este estudio no se usaron nombres reales ni información que pudiera identificarlos directamente. Se implementaron diversas medidas para proteger su identidad, como asignar códigos numéricos en lugar de nombres, y la lista que relaciona estos códigos con los nombres se guardó de forma segura, accesible solo para el equipo de investigación. Estas acciones garantizan que la información personal proporcionada por los participantes se mantenga confidencial y no se pueda asociar con ninguna persona específica. El manejo correcto de la privacidad y confidencialidad refuerza la integridad y el respeto hacia los participantes, fomentando la confianza en el estudio y promoviendo la participación genuina de los adolescentes.

El uso responsable de los resultados: El manejo responsable y ético de los hallazgos obtenidos en el estudio sobre los factores que influyen en la autoestima y el bienestar psicológico de los estudiantes es crucial dentro del marco de principios éticos de este tipo de investigaciones. Cuando sea adecuado compartir los resultados del análisis estadístico y la interpretación detallada de los datos recopilados, estos se presentarán de manera consolidada en informes o artículos científicos. Esta divulgación debe siempre respetar el derecho a la privacidad y confidencialidad de los participantes, evitando cualquier identificación directa o indirecta. Además, los resultados estarán disponibles para la comunidad académica con el propósito exclusivo de avanzar el conocimiento científico en el área de la salud mental y el desarrollo humano, sin que los investigadores obtengan beneficios económicos.

CAPÍTULO IV.

4. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Una vez culminada la fase de evaluación psicométrica que comprendía de aplicación de los tests, la revisión de los datos y, por ende, el respectivo análisis de los instrumentos de Evaluación de Riesgos Psicosociales (F-PSICO 3.0) y asimismo del Test de Inteligencia Emocional, los cuales, al ser claves en este proceso investigativo, aportaron los siguientes resultados:

Como primer punto, se dio inicio a la fase de evaluación de la población de trabajadores del Hospital Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo, al aplicarles el F-PSICO 3.0; cabe destacar que este instrumento estima el nivel de riesgos que estén presentes en aquellos colaboradores quienes no se encuentran al tanto de estas problemáticas y, de acuerdo a esto, haya una intervención temprana para evitar un agravamiento de su integridad personal; de este modo, se pudo constatar por medio de una escala de respuestas en el modelo de Likert, esta interpretación de los factores de riesgos que experimentan en sus vidas.

Por lo tanto, como primer indicador, el cual se refiere a los días u horas libres para asuntos personales, se obtuvo que el 30% de estos trabajadores del área de salud del Hospital Martín Icaza, cuentan con una frecuencia baja de disposición de momentos dedicados hacia sí mismos y todo lo que involucre sus vidas personales, esta poca frecuencia, se denominó en el test como una opción de “a veces”. Se mencionó que durante la semana no poseen de ratos recreativos en plenitud hacia actividades cotidianas que no se vean involucradas con el trabajo. Este porcentaje, más significativo entre los demás, denota la presión que ejerce su desempeño laboral, lo que se entiende por la alta demanda que destaca en formar parte de esta área de la profesión como lo es la salud.

A esto, se le suma el dato de la sección dos que califica la frecuencia con la que se ejecuta más tiempo de trabajo de horario habitual; entre los evaluados, el 30% representa un “a veces” y el 28% representa un “siempre”, estas siendo las cifras más elevadas dentro de esta parte del test, se comprueba el problema que reside en cumplir con obligaciones que se prolongan en contra de lo establecido; por tanto, realizar tales asignaciones que compromete la integridad del laborador al sobrepasar su límite de tareas.

Por otro lado, desde una perspectiva que abarca la temática de discriminación laboral, se tiene como evidencia el testimonio de los evaluados al afirmar que en su ambiente de trabajo del Hospital Martín Icaza se presenta la discriminación, estas declaraciones representan el 34% de una frecuencia notoria que, en sus palabras, les ha afectado en su estado mental. Al confirmarse la existencia de una interacción problemática entre compañeros, está muy en vista un riesgo de un ataque hacia los recursos internos que posee cada trabajador, al vivir en un estado de tensión por este tipo de conductas discriminativas.

Dentro de otros resultados, se tiene que los colaboradores de la salud del hospital mencionado previamente, desempeñan con rapidez sus actividades, y dan a conocer que esto se da debido al exceso de labores que les son impuestas, por lo tanto, entran en un estado de autoexigencia para darse la oportunidad de cubrir cada una de las asignaciones; al analizar eso, se puede llegar a entender que el hecho de estar expuestos a dar cabalidad obligaciones que superan lo normal, interviene en la estabilidad mental al proveer de estado de alerta fuera de lo necesario.

En lo que respecta a la atención de tareas en el mismo tiempo, una gran cantidad de los evaluados afirman cumplir con varias designaciones que les generan tensión, realizar en el momento más de una tarea perjudica a la persona, manteniéndola en alerta por la sobrecarga. Por eso, esas indicaciones se comprueban con la respuesta de “a veces” representada por un 34% y, a su vez, un 26% del que se puede decir que siempre realizan esta atención de desenvolvimiento múltiple. Todo este exceso provoca un desajuste en sus facultades emocionales y mentales, lo que, asimismo, genera un desempeño laboral inadecuado para el hospital.

Las interacciones que se dan entre los trabajadores evaluados con los pacientes o usuarios, son parte del problema que reside en este hospital, porque los tratos que se presentan de manera negativa atentando en contra de la integridad del personal infiere en emociones desagradables que desequilibran una asistencia eficiente al igual que lo efectúa la presencia de encuentros de diferencias o conflictos tanto con superiores como colaboradores, y precisamente esto es lo que se avala por el resultado de la sección denominada Situaciones que Afectan las Emociones, en la que los evaluados categorizaron con frecuencia notoria que en su ambiente laboral se dan tratos inadecuados, el poder de incidencia que esto posee, discrimina el estado emocional, imposibilitando una estadía de aprendizaje óptimo y de adquisición de buenos recuerdos.

A todo esto, también se le suma la Respuesta a los Problemas Personales y Emocionales de Clientes Externos. En un hospital la atención prioritaria es de suma importancia, es un servicio que posee sus reglas y en estas se encuentran sus prioridades en las que se destaca un soporte del usuario de acuerdo a la gravedad de su situación problemática, y a aquella situación se le agrega la presión constante ejercen los pacientes sobre el personal de salud a causa de su desesperación, por lo tanto, al no proveer de una resolución inmediata, los clientes externos lo consideran como un pésimo desempeño y proceden a agredir verbalmente al personal, lo que ellos constatan al afirmar que les ha pasado un 28% de veces, la inconformidad de los clientes hacia el personal ha trascendido en un factor de riesgo que arremete contra la estabilidad emocional, a pesar de cumplir de diversas labores al mismo tiempo y de dar acción a estas en un tiempo pasado del límite, es completamente un vaivén de emociones.

Todos estos estresores contribuyen al decaimiento de un equilibrio emocional en los trabajadores del Hospital Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo, y esos se convierten en factores de riesgo psicosociales, amenazas que enfrentan en un ambiente de interacciones de varias personas, que no suelen resolver o siquiera poseer la estabilidad o fuerza para afrontarlas, estipulado por los mismos evaluados. De tal manera, al hacer una evaluación general de la variable de riesgos psicosociales, esta se encuentra en un nivel medio y lo declara un 53% a comparación de un 40% de riesgo alto, son cifras que sin lugar a duda proponen la evidencia de presentar problemas a nivel psicológico y social dentro del hospital. Esta evaluación general da una clara visión de lo que enfrenta este grupo de personas, un nivel medio es un indicativo de insuficiencia de recursos internos para manejar y sobrellevar las demandas y, sobre todo, las complicaciones que posee trabajar en el Hospital Martín Icaza.

Las condiciones de trabajo son influyentes contundentes en la salud mental de los trabajadores, con estas se puede o garantizar un lugar de medios óptimos para el crecimiento personal o proveer de impedimentos como desacuerdos, sabotajes, limitaciones, sobreexplotación, abuso que dan como consecuencias daños hacia el honor de cada uno de los miembros del lugar como del servicio que provee, porque si se presentan desafíos y estos se superan eficientemente no habría lugar a acontecimientos que obstaculizan el avance de un rendimiento digno de celebrar. Y sin lugar a dudas, este prólogo es lo que caracteriza a los evaluados, ellos afirman que su ambiente laboral no se encuentra en un estado ideal para trabajar con eficiencia, simplemente el

54% considera esto un riesgo medio y el 43% lo afirma como alto, ahora esto se contrasta abismalmente con que un 3% mencionan que es un nivel bajo, los datos numéricos dan carta cabal de lo que se está experimentando en el Hospital Martín Icaza; los colaboradores pertenecientes a ese centro de salud no se encuentran a gusto con lo que viven día a día, es lo que se demuestra en esta Evaluación General de la Dimensión de Condición de Trabajo.

Llevando este análisis a un punto más específico como lo es la carga mental, en la sección de la Evaluación General de la Dimensión de Carga Mental, teniendo esto en cuenta como el sobreesfuerzo que hace la mente para soportar muchos inconvenientes de un alto grado de influencia, se tiene que un 71% es un nivel alto que poseen los trabajadores evaluados del hospital, y esto muestra que las funciones que realizan a diario se transforma en un estado de estrés que se complica controlar, y se ha llevado a corroborar con todo lo que se ha interpretado hasta ahora, los resultados de este test F-PSICO 3.0 son un fiel reflejo de los problemas producentes de inestabilidad emocional. El hecho de que, el riesgo de carga mental esté tan elevado constata la compleja y complicada situación que caracteriza al Hospital Martín Icaza y que esto puede ser un consecuente de una calidad deplorable en su asistencia humanitaria.

En lo que respecta a la Evaluación General de la Dimensión Nivel de Participación en el Proceso del Trabajo, un 87% de los trabajadores se encuentran en un riesgo medio por causa de este tema, y esto quiere decir que al ejecutar sus asignaciones laborales tienden a perder la conexión con sus actividades personales lo que les genera un conflicto interno y que pueden llegar a exteriorizar en su desenvolvimiento laboral y al comportarse con otros en el mismo entorno del hospital, este riesgo representa el desbalance en el control de que el trabajo influya en lo personal, permanecer en este agobio, prolonga la tensión con la luchan los trabajadores del hospital, ellos afirman por medio de esta evaluación su calificación de problemas.

Por consiguiente, muy relacionado con la participación en el proceso del trabajo, se encuentra el horario de trabajo, este parámetro es un influyente del desempeño laboral y generador de estados de estrés que al ser recurrentemente desorganizados y saturado agrava la salud mental de la persona, por tanto, en la sección de Evaluación General de la Dimensión Horario de Trabajo, se tiene que los evaluados constataron un 80% de riesgo medio, lo que se traduce como un itinerario sobrecargado puede llenarte de carga emocional, las horas excesivas de trabajo les generan estrés de carácter psicosocial en su entorno laboral, el convivir en las situaciones precarias

de empatía y la constante expectativa de proveer un buen servicio y en la mayoría de las veces fracasar por causa de un nivel de preocupación exorbitante. Estar en la obligación de cumplir con un horario tan exigente, es un riesgo que sin duda está presente en los trabajadores del hospital y que ellos mismos afirman como agotador y martirizante, estas categorías evaluativas son producto de un trabajo explotador sin cesar, que lamentablemente es lo que representa su estilo laboral en el área de salud.

Al ver analíticamente todo lo comprendido de cada uno de los criterios que conforman a esta prueba psicométrica, los resultados obtenidos con la evidencia fiable de la situación de impacto emocional que acaece en este centro de atención sanitaria.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial provisionó de un amplio panorama de razones por las que la homeostasis psíquica de una persona se vería comprometida en su entorno de trabajo, estos riesgos comprenden el pase para un fortalecimiento como persona o la vía para el estancamiento y los problemas sin solución. Los trabajadores del Hospital Martín Icaza están conscientes de la realidad en la que laboran y contestaron cada pregunta del test de una manera que se cataloga como confiable, haciendo de este proceso un éxito para poder pasar a la siguiente evaluación psicométrica que se lleva a cabo con la aplicación del Test de Inteligencia Emocional.

Es así que, el Test de Inteligencia Emocional fue aplicado un tiempo considerado después, por lo que, la fiabilidad fue un carácter importante en este proceso investigativo. Lo sustancial de esta prueba es que evalúa la capacidad de desenvolverse en los conceptos de afectividad, lo que involucra a los sentimientos, los afectos y los valores que son constructos y procesos psicológicos que forman parte del diario vivir de las personas, por ende al evaluar este tipo de inteligencia, se puede hacer distinción de los diferentes estados afectivos utilizados para comprender y guiar el comportamiento y de este modo se obtenga una adaptación fructífera en el ámbito emocional respecto al entorno y su holística.

Implementar esta prueba fue una pieza complementaria para unir en comprensión crítica amabas variables con sus respectivos datos y, por lo tanto, se posibilite una correlación analítica, esto dio puerta abierta a la continuación del proceso evaluativo.

Al realizar la ejecución de esta etapa de prueba psicométrica, se logró conseguir los siguientes resultados:

A través de un cuestionario con escala de Likert, puntuado en una manera de frecuencia, la primera dignidad en ser considerada para el examen psicométrico fue la Evaluación General de la Variable del Área Emocional. En este apartado se pudo constatar que el 66% de los evaluados poseen un alto riesgo de afectación emocional correspondiente a la identificación de emociones en el tiempo de relacionarse con otros, sobre todo, en los momentos en los que se reflejan su manera de ser, ya sea el modo habitual de pensar y sentir. Esto es determinante de lo presentes que están los evaluados en su realidad y considerar estar conscientes de lo que sucede en su interior psíquico durante los momentos de tensión o de dicha.

Este porcentaje que está pasando la mitad del porcentaje, proyecta el desarrollo de ejecución emocional que caracteriza a los trabajadores del área de la salud, al estar pendientes de todas las actividades por llevar a cabo, tienen en mente lo que realizan, dicen, piensan y sienten. De manera general, ocupan un rango alto y eso los cataloga como personas capaces de comprender su estado emocional y, por ende, llegar a conclusiones de qué planear para manejar los inconvenientes.

Esta influyente comunidad de trabajadores hospitalarios registró ayer mismo en las valoraciones generales un alto estado de ánimo positivo: un impresionante 49% en esta dimensión de las emociones, tanto en el trabajo habitual en el hospital como en el trato directo con los pacientes. El estudio es que la fuerza de voluntad de estos trabajadores no se desvanece en un ambiente tan cargado de emociones como el de un hospital; su actitud positiva se transmite naturalmente a todas aquellas personas con quienes trata. Pero si controlar ambos extremos no funciona en los hospitales, se pueden empezar a ver sus hospitales como lugares de emociones negativas y enfermedades, algo malo para las personas que viven o hacen prácticas en uno. Y resulta que el manejo productivo de las emociones positivas no sólo es bueno para la salud mental de un trabajador, sino que también puede tener un efecto positivo en la atmósfera emocional de la organización en su conjunto, protegiendo así a los pacientes del hospital y a los miembros del personal en un ambiente más amigable y un clima empático.

Por otro lado, los trabajadores del centro de salud muestran un nivel medio de emociones negativas, un 80% de todas las evaluaciones de este tipo. Esto ocurre mientras realizan su trabajo normal y en las interacciones con pacientes y colegas día a día. La implicación aquí es que sentimientos como la ansiedad, la depresión y la tensión son comunes en el entorno hospitalario,

reflejando quizás parte de su papel; esa carga emocional que implican enfermedades graves o incluso fatales, momentos que ponen en peligro la vida y decisiones que conllevan una gran incertidumbre para todos los involucrados, pero que de todos modos les parecen naturales, casi normales debido a experiencias pasadas, las caras tristes definitivamente no son nuevas entre los trabajadores del hospital. Las emociones negativas en el lugar de trabajo están tan extendidas entre estos trabajadores que también subrayan la importancia de las estrategias de apoyo a las emociones y los programas de atención médica diseñados para aliviar las cargas mentales de los hospitales. Además, señalan que las organizaciones que están interesadas en potenciar un ambiente sano deben establecer políticas para aliviar las fuentes de estrés y el costo emocional de los productores de personal de atención médica.

Como última instancia de este test, se puede constatar que los trabajadores han demostrado tener un nivel bajo en emociones ambiguas, lo que representa un 85% de los evaluados, durante la realización de sus funciones habituales y en sus interacciones cotidianas con pacientes y colaboradores. Este resultado significa que la mayoría de los trabajadores experimentan una claridad emocional en sus papeles y esto los demuestra como capaces de manejar las situaciones problemáticas. La baja presencia de estas emociones ambiguas sugiere la preparación adecuada de los trabajadores del hospital Martín Icaza, lo que, da a entender que tiene la habilidad de reconocimiento de situaciones complejas y, asimismo, saber resolverlas. Ahora bien, la carencia de estas emociones también significa problemas para que se propicie la empatía dentro del hospital.

En la recta final de estos resultados, se ha logrado establecer que los factores de riesgo están presentes en esa población en niveles de medio a alto rango en su mayoría, y en lo emocional, los trabajadores hospitalarios tienen la certeza de lo que enfrentan y que cuentan con los recursos emocionales para solucionar cada una de las asperezas que se presenten en su cotidianidad laboral. Estos resultados de evaluaciones psicométricas y de declaraciones, son la base para que se estableciera la correlación, la cual dio positiva. Al aplicar los datos en el programa, estos dieron un puntaje de 1 y ,522 respectivamente en Área Emocional y Riesgos Psicosociales, dando como muestra que la relación es significativa y esto clarifica que los riesgos psicosociales sí inciden en el estado emocional de los trabajadores del personal de salud del Hospital Martín Icaza.

4.2 Discusión

Mediante las revelaciones obtenidas de la búsqueda de información y los instrumentos aplicados, se puede decir que los factores de riesgo psicosocial manejan una correlación positiva moderada con el estado emocional, siendo el primero un influyente directo en el segundo. En la que se produce una serie de reacciones que desestabilizan la salud mental. Los riesgos psicosociales pueden ser un motivo de autosuperación como inconvenientes en el desempeño laboral de muchos trabajadores. Al estar expuesto en una constante tensión, no se generará nada más que una afectación en el área emocional, los recursos internos serán de mucha ayuda para sobrellevar la presión, sin embargo, estos al someterse a la misma problemática día tras día, no serán suficientes para gestionar la demanda que representa laborar en un entorno despectivo e insatisfactorio como lo es un hospital lleno de sobrecarga.

Trabajar en el área de la salud requiere de un esfuerzo diferente a otras profesiones, no obstante, este esfuerzo se ve explotado, sobrepasando los límites del bien emocional, se pone al personal en estrés extremo, ya que la atención sanitaria es percibida como un servicio de resolución eficaz y si se da lo contrario, se provoca reacciones que agreden en contra de la ética de los trabajadores. La sobrecarga laboral es un problema que prevalece en muchos sectores además del de la salud, pero tomando solo a este, se causan serias repercusiones en el estado emocional de los colaboradores. Este fenómeno tiene la característica de una cantidad excesiva de trabajo que va más allá de la capacidad de la persona para gestionarlo de una manera adecuada.

Considerando en ese sentido, las afectaciones de Bournout que se pueden generar en los profesionales de salud, por la alta demanda laboral que se designa a cada personal, la investigación realizada se puede comparar con el estudio realizado por Soto (2019) que mediante la aplicación de una encuesta a médicos recopiló información referente, donde destaca que existen diferencias significativas en agotamiento emocional, la despersonalización y la realización tanto para hombres como para mujeres, afectando su salud mental, situación que se evidenció y se compara con este estudio puesto que el personal valorado mostró resultados significativos moderados en donde los factores psicosociales inciden de manera negativa en el área emocional del personal de salud, ejerciendo en ellos un cambio de actitud, fatiga, y desmotivación para el cumplimiento de sus funciones.

Siguiendo esta línea, se aborda el tema sobre las consecuencias de la explotación laboral en relación con el área emocional, esta sobredemanda implica que se cumpla con una imposición de condiciones laborales que son injustas, ejecutar largas horas y sin descanso, y esto es de lo que se habló sobre el poco tiempo que obtienen los trabajadores de la salud al enfocarse en sí mismos y sus intereses personales, ya que, pasan más tiempo trabajando que distraiéndose con acontecimientos que no encajen en su cotidianidad laboral. Estas prácticas tienen un impacto devastador en la salud emocional de los trabajadores, lo que genera trastornos de la emoción como la depresión y la ansiedad. Estar sometidos a tal desbalance en el trabajo afecta la integridad del empleado y esto se corrobora con la investigación de Cangas y otros (2021) en la que descubrió que los trabajadores oprimidos a una sobrecarga de actividades laborales tienen signos incuestionables de angustia emocional y a su vez, baja autoestima, lo que se expresa como un rendimiento laboral ineficiente.

Este estrés psicosocial, al estar conformado de factores que incluyen la tensión laboral, el acoso o maltrato y la falta de apoyo social, se ve determinado como un gran influyente de afectación emocional. Estos riesgos en los que un ambiente laboral no es agradable y no proporciona los medios para cumplir con un desempeño satisfactorio, y las exigencias provenientes de jefes y pacientes perjudican ese mismo desarrollo en el trabajo. Castro y Suárez (2022), en su investigación han demostrado que los trabajadores que se exponen a un nivel alto de estrés psicosocial presentan una disminución en la capacidad de concentración presente en el trabajo al igual que complicaciones en la toma de decisiones, por lo que se produce ineficiencia en el desenvolvimiento laboral.

La mala gestión de los riesgos psicosociales son un agravante de problemas emocionales que dificultan desenvolverse con plenitud en las asignaciones correspondientes, este impacto directo cuenta con factores como la inseguridad laboral, también. Una presión excesiva del cumplimiento de funciones y expectativas dan como resultado que los trabajadores experimenten una alteración, confusión de lo que sienten y lo peor, entrar en crisis y no saber cómo reaccionar ante momentos de parálisis emocional, esto persistiendo se convierte en un causante del declive de la calidad de vida, comprometiendo que se realice de manera óptima la autosuperación, sobre todo en el cumplimiento de metas de formación profesional y de desarrollo personal. Contar con

un vasto conocimiento y apoyo para intervenir con los riesgos psicosociales se posibilitaría un bienestar propio como común en el entorno laboral.

Retomando el tema de los problemas emocionales en el servicio de la salud, éste demanda de un rendimiento tanto intelectual como social y práctico. El servicio de la salud tiene un rol de proporcionar a los usuarios una atención sin lugar de errores, ya que, se está tratando con el bienestar de las personas, su integridad física y psicológica está en juego, y esto suma un peso más de presión para los profesionales del personal de los centros de salud. Para trabajar en el área de la salud, como la atención médica entre otras ramas, sobre todo en un hospital, se necesita que haya la predisposición de ser “perfecto”, el paciente viene con problemas tales como enfermedades o inquietudes y son los profesionales quienes deben de brindar esa solución; cuando la atención no es la esperada, el paciente tiende a explotar y generar en los profesionales una baja emocional que impide una concentración en la resolución de conflictos, largas noches y cansados días pueden ser los consecuentes de reacciones poco favorables para el personal médico como para la institución, estas reacciones podrían destacarse como conductas que violenten al paciente, como el uso de comentarios pasivos agresivos, gritos, gestos, y sin lugar a duda, esto es un signo de problemas emocionales que no se sabe manejar.

Es imprescindible comentar que los daños emocionales como una depresión y el estrés crónico tienen productos significativos en el desempeño laboral, entre los que destaca un aumento del ausentismo y una posibilidad alta en la propensión a cometer errores. En el área de salud, esto es muy perjudicial, porque se compromete el estado del paciente, y esto ocurre con cada una de las profesiones que conviven en un hospital, en el que normalmente el equipo de enfermería son quienes están más relacionados con el cuidado y la atención constante de los pacientes hasta de asistencia quirúrgica, se enfrentan al peso de ser multidisciplinarias y exceder sus labores, esto se ve reflejado en el estudio de Navas y Jiménez (2023) en el que mencionan que las condiciones del lugar de trabajo, como la carga de actividades y la disponibilidad de personal (lo que significa cumplir con más designaciones por la carencia de profesionales) impactan en la calidad de atención y la moral de los trabajadores. Y esto demuestra una relación evidente entre los factores de riesgo psicosocial y el área emocional.

Una vez realizada la comparación y contraste de la presente investigación con otros estudios previos, se puede mencionar que se acepta la hipótesis de la investigación, donde se afirma

que los riesgos psicosociales en el personal de salud del Hospital “Martin Icaza” de Babahoyo afectan de manera significativa el área emocional de los profesionales, provocando en ellos un bajo nivel emocional, interviniendo en el bienestar psicológico y por ende en el rendimiento de sus actividades laborales.

CAPITULO IV

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Los riesgos psicosociales inciden en el área emocional en su modo personal y profesional. Estas repercusiones generan problemáticas internas que se vuelven complejas de resolver para el profesional de la salud, incluyendo en estos riesgos la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social dentro del ambiente de trabajo, la ambigüedad de roles y la falta de reconocimiento profesional. Estos factores generan un entorno de trabajo adverso que afecta directamente la salud emocional del personal, trascendiendo también la afectación para la institución, dando como resultado que el hospital sea un centro con atención de poca calidad tanto para los pacientes como para el propio personal.

Dentro de la realidad de las 50 personas que conforman la muestra por conveniencia del personal médico del Hospital Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo, se obtuvo por medio de la aplicación del test F-PSICO 3.0 y el test de Inteligencia Emocional que, los riesgos psicosociales tienen un impacto profundo y multifacético en el área emocional del personal de salud. Estos riesgos no solo contribuyen al desarrollo de trastornos emocionales como la depresión y la ansiedad, sino que también afectan la satisfacción laboral, la motivación y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. La falta de estrategias de manejo y apoyo psicológico agrava la situación, perpetuando un ciclo de deterioro emocional.

Por ende, de acuerdo al método estadístico de correlación según Pearson, ambas variables de riesgos psicosociales y área emocional se encuentran positivamente relacionadas, lo que quiere decir que, estos factores de riesgo psicosocial influyen significativamente en el estado emocional de los trabajadores del Hospital Martín Icaza, provocando niveles elevados de emociones nocivas como el estrés, la fatiga, la depresión que repercuten en su bienestar psicológico y desempeño profesional, dando así como producto de esta investigación, una hipótesis cumplida.

5.2 Recomendaciones

Proporcionar un proceso de evaluación psicológica sobre los riesgos psicosociales de manera periódica, esto permitirá al equipo de Recursos Humanos estar al tanto del estado emocional que presentan sus colaboradores, ya que, a raíz de esta iniciativa, se podrá conocer a profundidad los problemas que residen en cada uno de los empleados, y al unir toda esta información, el personal administrativo del hospital tendrá una visión clara de la realidad de sus trabajadores.

Una vez establecida la etapa de evaluación, es de suma importancia que se tomen medidas de intervención, por lo que, con los resultados obtenidos en cada evaluación se debe de dar atención a los empleados para lograr un mejor desempeño. Estas medidas pueden ir desde terapia psicológica hasta talleres de psicoeducación en donde se presenten estrategias de resolución de conflictos, habilidades sociales como la empatía y también el manejo del estrés y así se garantice un desarrollo óptimo de la inteligencia emocional en el trabajo.

Asimismo, es vital que el personal responsable de la administración del Hospital Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo implemente políticas que salvaguarden el bienestar de los empleados hospitalarios, que garanticen menos carga horaria laboral para que estos puedan disfrutar de sus responsabilidades personales o tiempo de recreación a gusto. También que se regularice la designación de tareas, reorganizándolas para contrarrestar la ejecución de varias actividades a la vez.

Mantener un monitoreo será esencial para prevenir futuras complicaciones y poner como prioridad, no solo la atención que se les da a los clientes externos, sino también a los miembros de la comunidad laboral del hospital. Así, se posibilitaría una asistencia sanitaria óptima y agradable para ambas partes.

Referencias

- Arroyo, V. B., & Casique, I. (2020). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. 25(102). doi:<https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Barrios, L. M. (2009). Consentimiento informado: una praxis dialogica para la investigacion. *NIH Public Access*, 61(1), 73-82. Recuperado el 27 de junio de 2024, de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2788237/pdf/nihms158286.pdf>
- Cabrera, R. A., Naranjo, R. C., Tapia, M. G., & Hidalgo, E. A. (julio de 2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? *Polo de conocimiento*, 70(7), 475-492. doi:10.23857/pc.v7i7
- Cangas, L., Salazar, L., & Iglesias, J. (2021). Explotación laboral en el sector público ecuatoriano de la salud. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 88-89. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800089
- Cantillo, I. A., & Canal, J. Y. (2018). Las emociones: una breve historia. *Dialnet*.
- Carvajal, R. R., & Hermosilla, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación,. *Med Segur Trab*(6), 17. Recuperado el 1 de junio de 2024, de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Castro, N., & Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 5-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4595/459571462006/>
- Contreras, A. F., Rincón, H. H., Rodríguez, F. U., & Sabogal, Y. R. (01 de Junio de 2023). Inteligencia emocional y su importancia en el proceso formativo de especialidades médico-quirúrgicas. *Scielo*, 37(2). Recuperado el 19 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412023000200005&lng=es&tlng=es.
- ESG Innova. (30 de junio de 2021). *Mejores métodos para la evaluación de los Riesgos Psicosociales*. Recuperado el 19 de mayo de 2024, de ESG Innova: <https://www.nuevo-iso-45001.com/2021/06/mejores-metodos-para-la-evaluacion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Feldman, L., & Blanco, G. (dicimbre de 2006). LAS EMOCIONES EN EL AMBIENTE LABORAL: UN NUEVO RETO PARA LAS ORGANIZACIONES. *Scielo*, 29(2), 103-108. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002
- Fernández, J. M. (2009). La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu:. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*(127), 21. doi:DOI: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.127.33>

- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado el 20 de mayo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- García, R. R. (2021). MAGÍSTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. En R. R. Ordóñez, “*Principales Causas del Síndrome de Burnout en el Personal Médico del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Ciudad de Babahoyo*” (pág. 74). Guayaquil, Ecuador . Recuperado el 04 de mayo de 2024, de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52363/1/T-88918%20%20Ruby%20Garcia%20Ordo%c3%bl ez.pdf>
- Gomez, D. (2022). Manual de Test de Inteligencia Emocional . *THT*.
- González, E. L., Betancourt, M. I., & Labrada, M. d. (2023). Descripción de factores de riesgo psicosociales en personal de salud. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*(42), 19. doi:https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_E
- Gonzalez, L. y. (2023). Estrategias de salud emocional, enfocadas en el personal médico de un hospital de Quito. *Elite* , 5(1), 7. Recuperado el 19 de mayo de 2024, de <https://revista.itsqmet.edu.ec:9093/index.php/elite/article/view/79/151>
- Guerri, M. (11 de junio de 2023). *¿Qué son las Emociones? tipos, componentes y cómo gestionarl*as. Recuperado el 4 de mayo de 2024, de psicoactiva: <https://www.psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>
- Gutiérrez, A. M., & Vilorio, J. C. (2014). Psicosocial risk and Stress at job environment. *scielo*, 30(1), 3. Recuperado el 7 de mayo de 2024, de scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Herrera, J. (2018). *Metodo cuantitativo* . Obtenido de <https://juanherrera.wordpress.com/wp-content/uploads/2008/11/investigacion-cuantitativa.pdf>
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & Aguirre, J. L. (enero-junio de 2019). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42-51. Recuperado el 22 de Junio de 2024, de <http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/indexRec>
- INSST. (2024). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . *INSST*, 1.
- Izquierdo, F. M. (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. *Med Segur Trab*, 60(235), 335-343. Recuperado el 01 de junio de 2024, de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n235/original3.pdf>
- Jhangiani, R., Cuttler, C., & Leighton, D. (2019). *Research Methods in Psychology* (cuarta ed.). Texas, Texarkana, Estados Unidos : LibreTexts. doi: 1246120,1525057 y 1413739
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y. *Med Segur Trab*(57), 16. Recuperado el 18 de mayo de 2024, de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/TESIS/especial.pdf>

- Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485>
- López, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., López, M., & Bravo, D. (septiembre-octubre de 2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 18. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887 p.8018
- López, J. G., Cruz, E. B., & Contino, C. D. (01 de septiembre de 2023). Las competencias emocionales en la formación médica: una revisión sistemática. *Scielo*, 37(3). Recuperado el 19 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412023000300009&lng=es&tlng=es
- López-Zambrano, J. Y., Quimis-Coronel, G. C., López-Zambrano, M. A., & Cañizares-Mendoza, P. E. (09 de enero de 2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una. *Dominio de las ciencias*, 7(1), 294- 303. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1642>
- López-Zambrano, J. Y., Quimis-Coronel, G. C., López-Zambrano, M. A., & Cañizares-Mendoza, P. E. (Enero-Marzo de 2021). Riesgo psicosocial y sus efectos en la salud del profesional médico de una institución hospitalaria pública,. *Revista científica Dominio de la Ciencia* , 7(1), 294-303. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1642>
- Maita, L. (18 de enero de 2008). *Los Riesgos Psicosociales*. Recuperado el 4 de mayo de 2024, de discapnet: <https://www.discapnet.es/salud/los-riesgos-psicosociales>
- Marcos, J. F., Cerdio, D., Campo, E. d., Gutiérrez, R. E., Castro, L. A., & Cedillo, A. C. (14 de agosto de 2021). Relación médico-paciente e inteligencia emocional, un reto en la educación médica. *Scielo*, 32(3), 15. doi: <https://doi.org/10.36105/mye.2021v32n3.01>
- Moreno, B. (2021). *Factores y riesgos laborales psicosociales*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración. Recuperado el 18 de mayo de 2024, de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/TESIS/Factores%20y%20riesgos%20psicosociales,%20formas,%20consecuencias,%20medidas%20y%20buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf>
- Moyano, P. J., Noroña, D. R., & Vega-Falcón, V. (septiembre- octubre de 2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral. *Revista Medica Electronica*, 44(5), 771-789. Recuperado el 22 de junio de 2024, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n5/1684-1824-rme-44-05-771.pdf>

- Mulsow, G. (enero-abril de 2008). Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano. *Redalyc*, 31(1), 61-65. Recuperado el 01 de junio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/848/84806409.pdf>
- Navas, L., & Jiménez, W. (2023). Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud Pública*, 7(1), 2-8. Obtenido de <https://www.inspilib.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492/917>
- Ochoa, C. E., Ramos, E. H., Chacha, K. G., & Teruel, K. P. (marzo de 2021). EL ACOSO LABORAL. *Revista Universidad y Sociedad*, 2(13), 113-118. Recuperado el 01 de junio de 2024, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- OIT, & OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO. Recuperado el 04 de mayo de 2024, de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Ortiz, J. S. (2000). LAS EMOCIONES Y LA MEDICINA. *R.E.M.E*, XI(29-30), 15. Recuperado el 18 de mayo de 2024, de <http://reme.uji.es/articulos/numero29/article5/texto.html>
- Pinedo, I. A., Castañeda, L. P., & Canal, J. Y. (2017). Las emociones y la moral: claves de interpretación desde una aproximación cognitiva. *redalyc*, 12(1), 82-104. Recuperado el 01 de junio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139057282007.pdf>
- Pinto, J. M. (2002). Frederick Herzberg propuso la teoría de los dos factores para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo. Según él, existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores: los factores extrínsecos, como el ambiente. *Revista Universal EAFIT*(128), 9. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Sandoval, B. L., Salcedo, D. R., & Falcón, V. V. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 48-61. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1700>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (enero-abril de 2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *redalyc.org*, 35(1), 15-21. Recuperado el 01 de junio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>
- Soto, G. C., Romero, L. R., Vasco, P. C., & Segovia, K. E. (12 de julio de 2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud Virtua*, 11(2), 1-11. doi:10.22519/21455333.1282
- Vallejo, F. F., Rubio, O. W., & Medranda, R. G. (octubre de 2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el hospital IESS Manta Ecuador. *Dialnet*, 5(4), 04-18. Recuperado el 22 de junio de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7152618>

- Vargas, C. I., & Bannack, M. E. (31 de marzo de 2014). Importancia de la inteligencia emocional en Medicina. *Elsevier*, 11(3), 156-160. doi: 10.1016/S2007-5057(14)72742-5
- Vásquez, M. M., Ramírez, Y. C., & Bello, G. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
- Velásquez, A., & Rojas, Y. (diciembre de 2009). NEUROPSICOLOGÍA DE LAS EMOCIONES:EL APORTE DE CHARLES DARWIN. *Cuadernos de neuropsicología*, 3(2). Recuperado el 01 de junio de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-41232009000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Walker, W. (2017). *Revisión de diseños de investigación* . Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es#:~:text=Dise%C3%B1os%20no%20experimentales%20son%20usados,modelo%20utiliza%20apenas%20la%20observaci%C3%B3n>.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Anexo A

Tabla 1 Presupuesto sobre equipos y bienes perdurables

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Memoria USB	1	\$15.00	\$15.00
Computador (alquiler)	1	\$20.00	\$20.00
Subtotal equipos y bienes duraderos			\$35.00

Tabla 2 Presupuesto sobre materiales e insumos

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Papel	2 resma	\$8.00	\$8.00
Folder	2	\$0.60	\$1.20
Esfero	3	\$0.40	\$1.20
Subtotal materiales e insumos			\$10.40

Tabla 3 Presupuesto sobre gastos operativos

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Pasaje	2	\$2.00	\$4.00
Alimentación	2	\$2.50	\$5.00
Plan de internet	2	\$24.00	\$15.00
Subtotal sobre gastos operativos			\$24.00

Presupuesto general de inversión

Tabla 4 Presupuesto general de inversión

Equipos y bienes duraderos	\$35.00
Materiales e insumos	\$10.40
Gastos operativos	\$24.00
Total	<u>\$69.40</u>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL

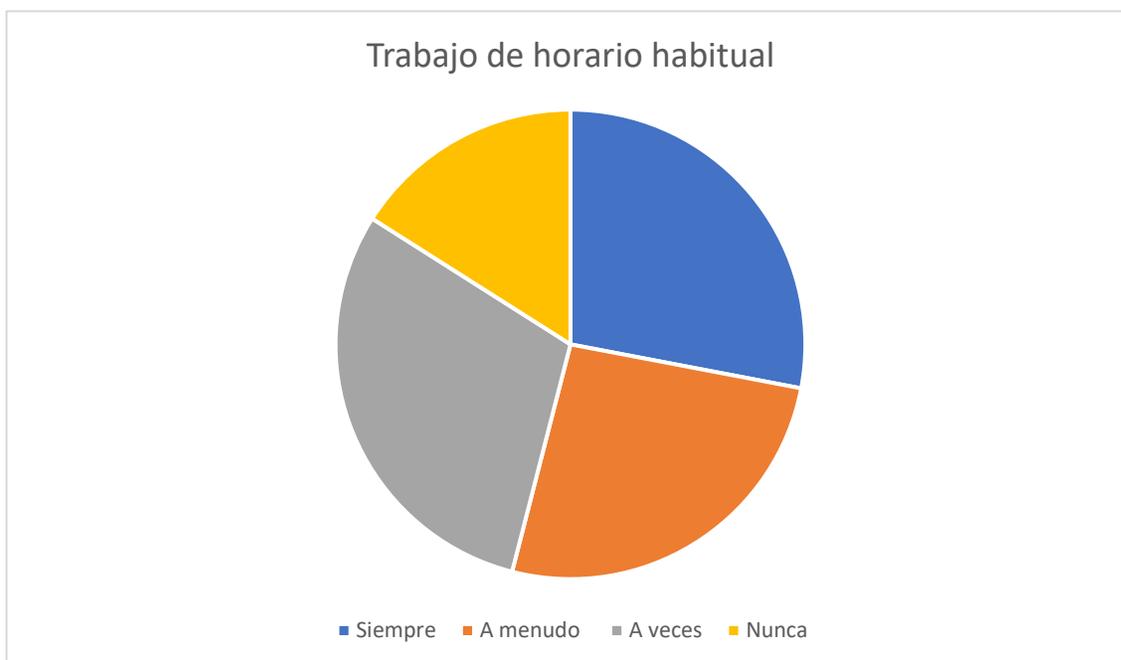


Anexo B Anexo B

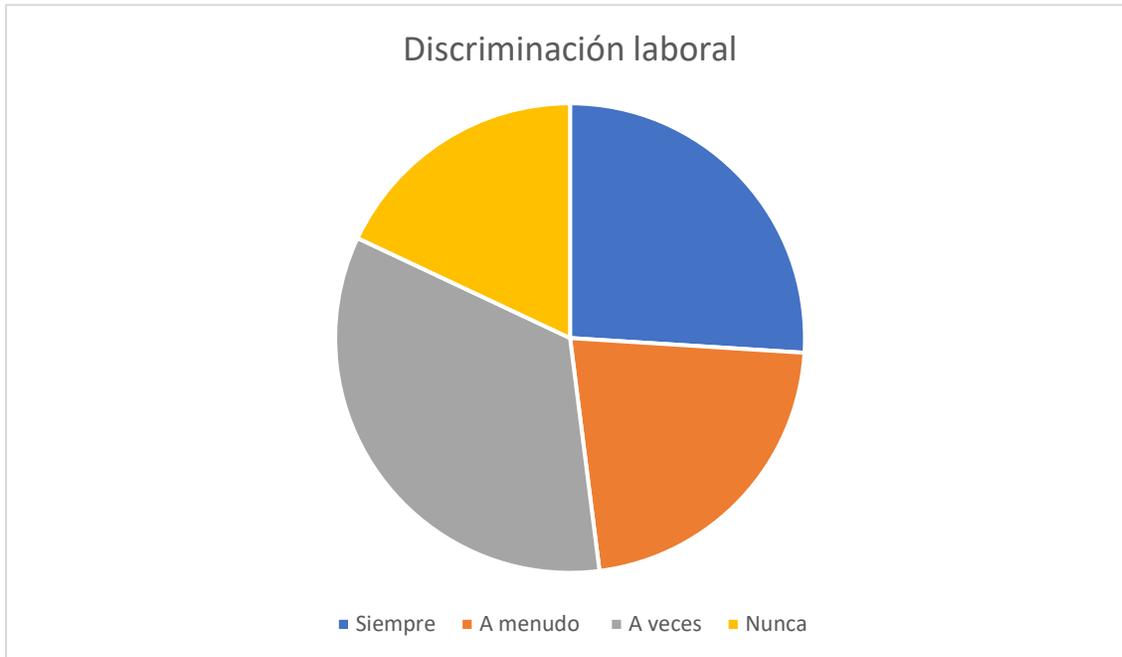
Grafica 1. Días u horas libres para asuntos personales



Grafica 2. Más tiempo de trabajo de horario habitual



Grafica 3. Discriminación laboral



Grafica 4. ¿A lo largo de tu jornada laboral, cuanto tiempo debes mantener una atención exclusiva?





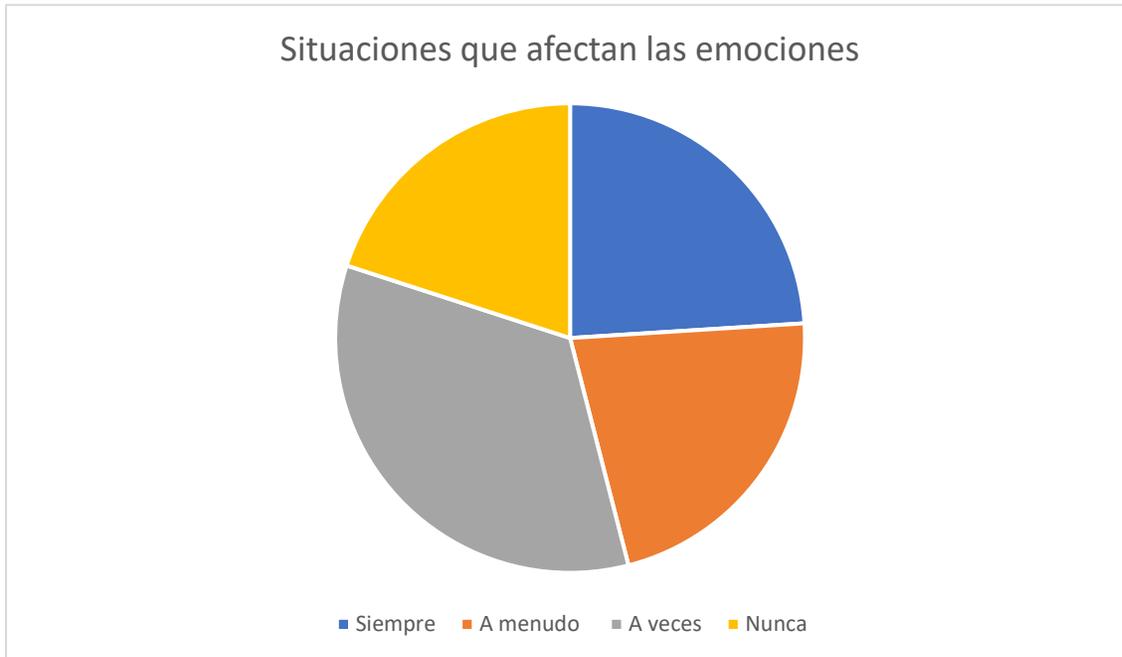
Grafica 5. Rapidez en el trabajo



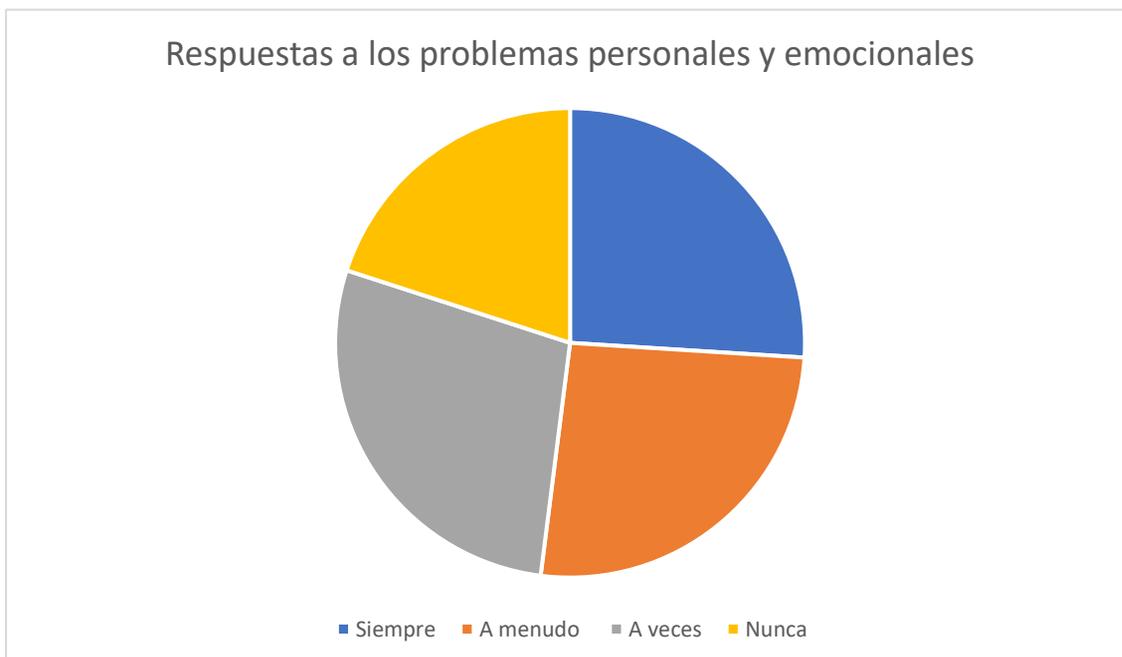
Grafica 6. Atención de tareas en el mismo tiempo



Grafica 7. Situaciones que afectan las emociones



Grafica 8. Respuesta a los problemas personales y emocionales de clientes externos

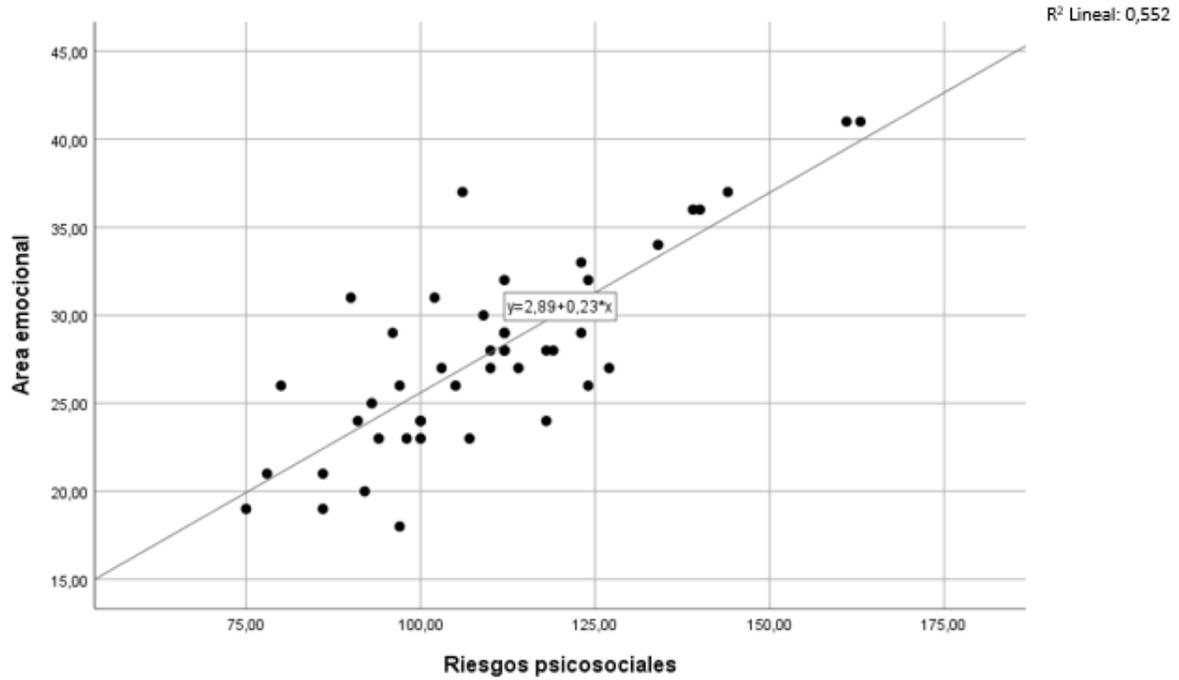




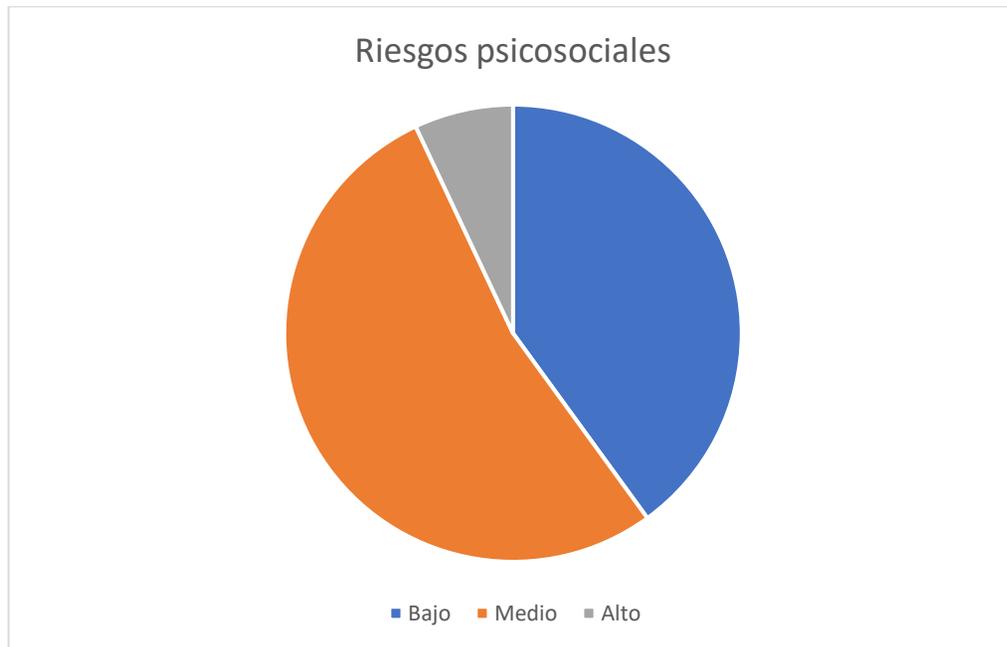
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Grafica 9. Correlacion de las variables



Grafica 10. Evaluación general de la variable riesgos psicosociales

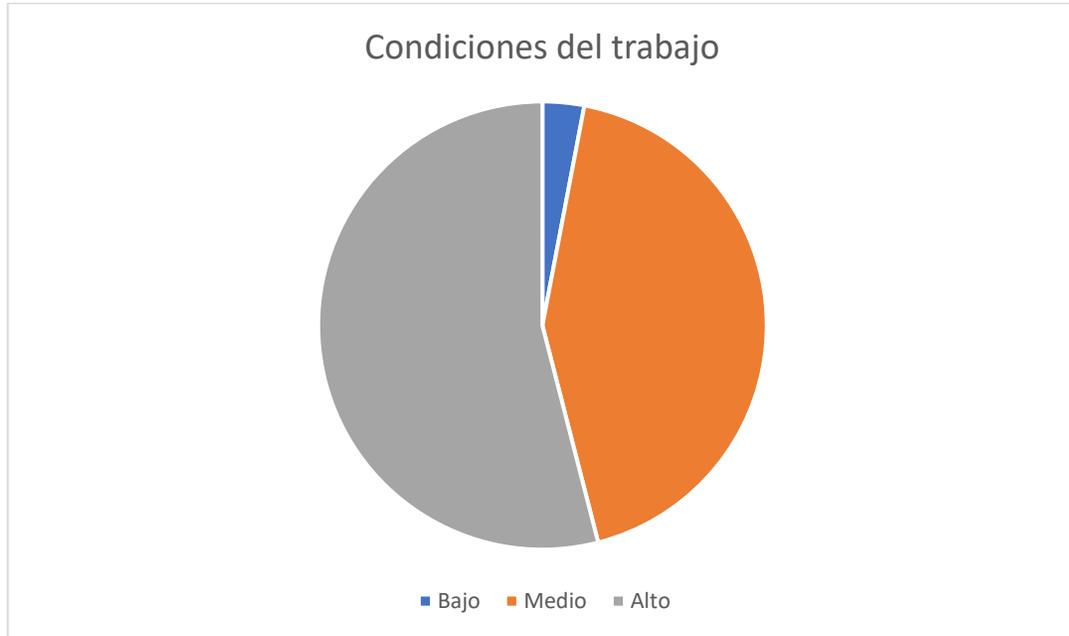




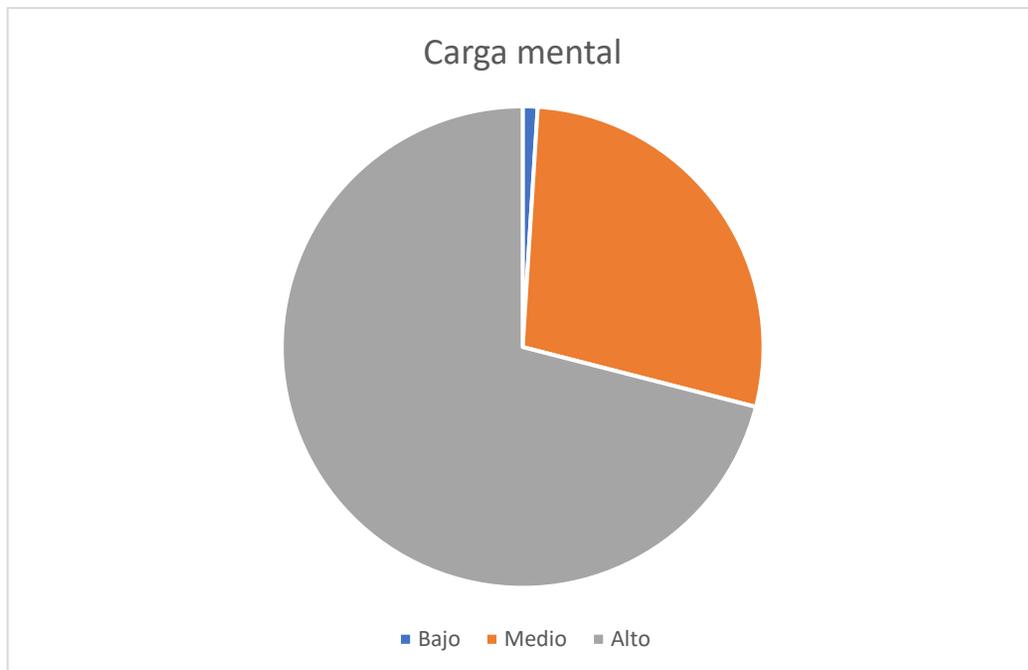
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Grafica 11. Evaluación general de la dimensión condiciones de trabajo



Grafica 12. Evaluación general de la dimensión carga mental

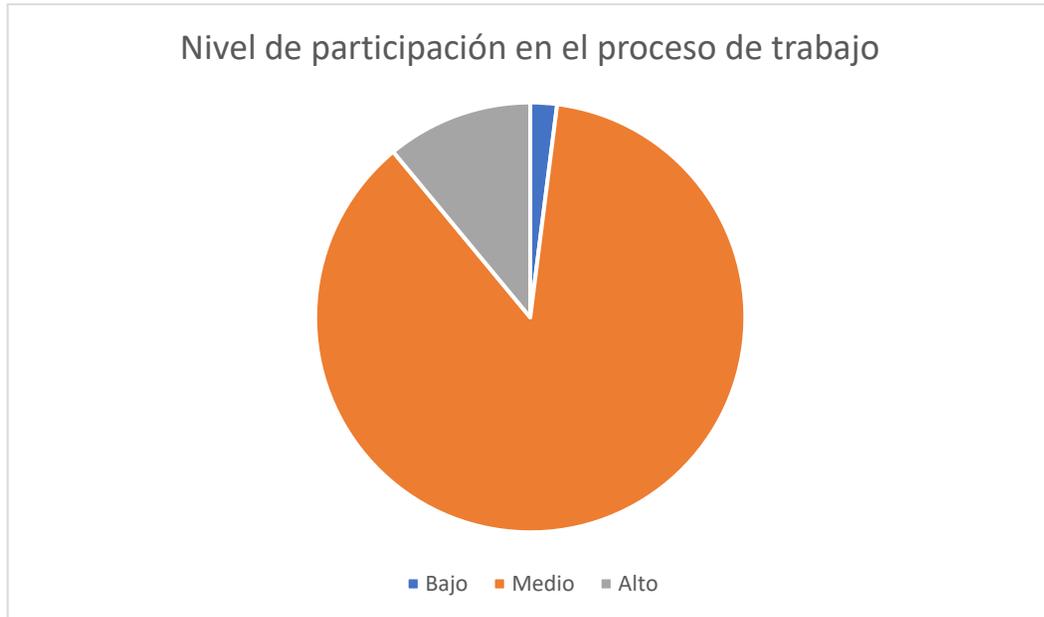




UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Grafica 13. Evaluación general de la dimensión nivel de participación en el proceso del trabajo



Grafica 14. Evaluación general de la dimensión horario de trabajo

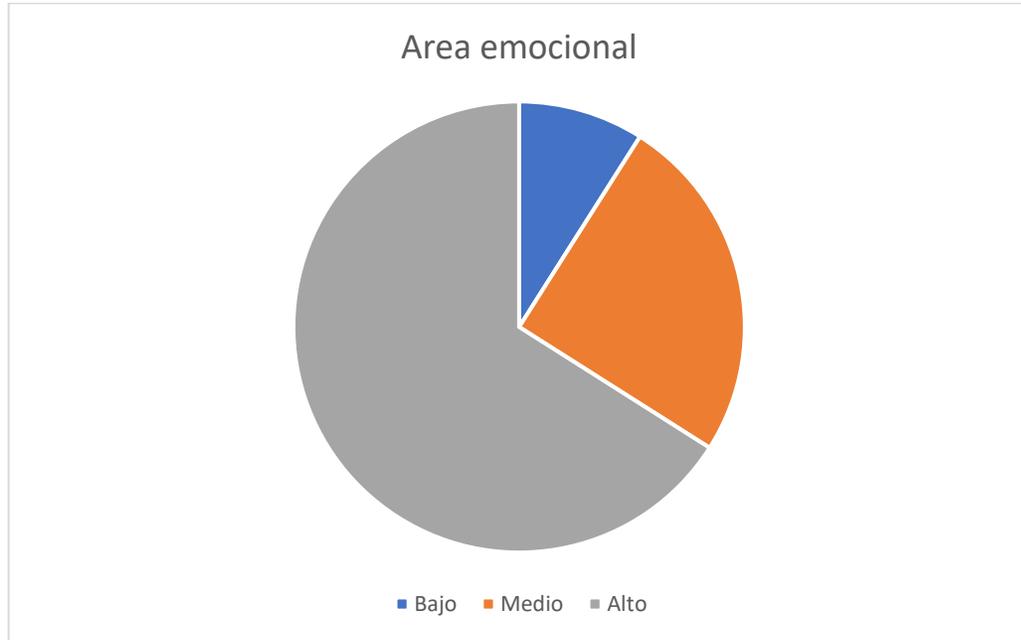




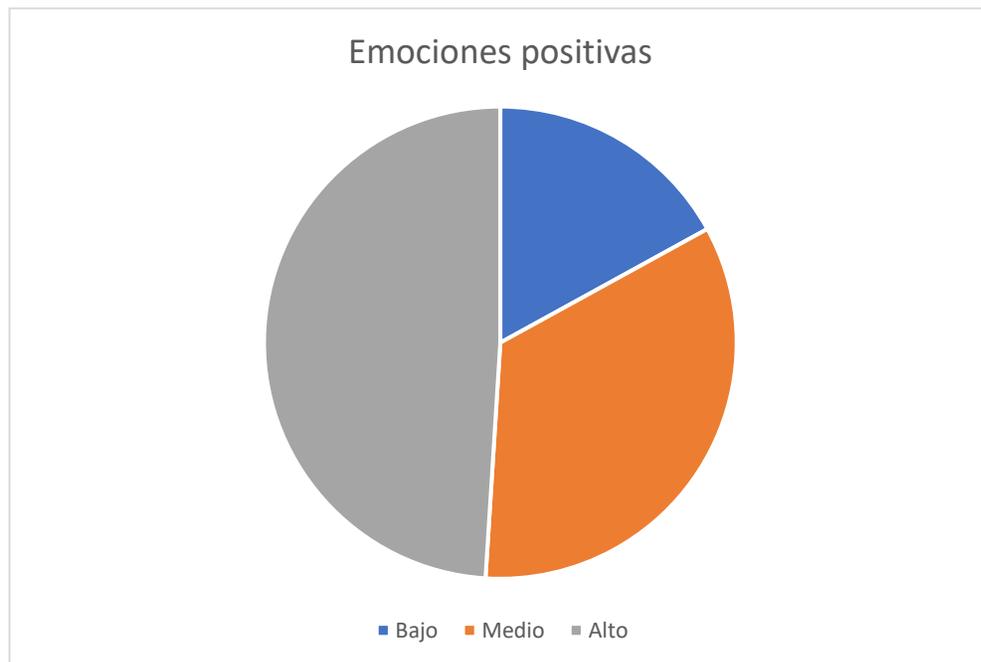
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Grafica 15. Evaluación general de la variable área emocional



Grafica 16. Evaluación general de la dimensión emociones positivas

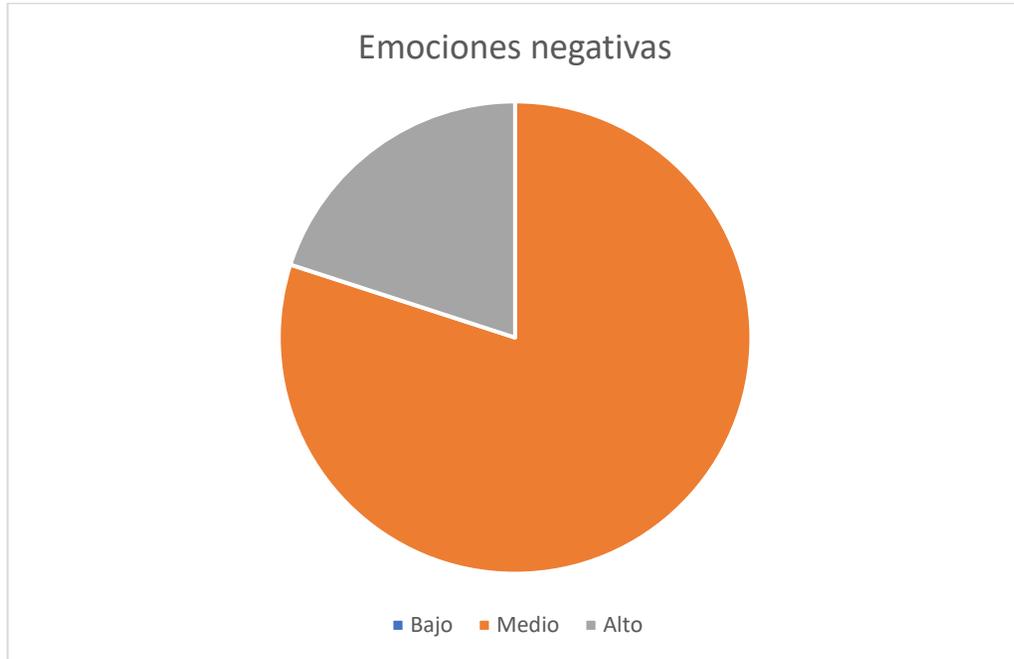




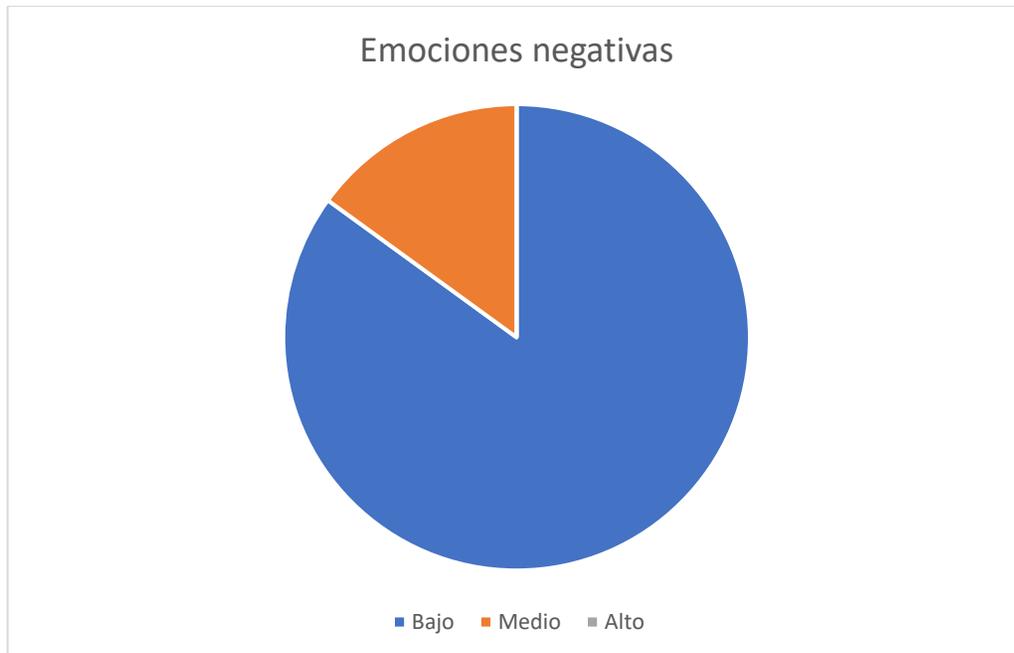
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Grafica 17. Evaluación general de la dimensión emociones negativas



Grafica 18. Evaluación general de la dimensión emociones ambiguas





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Anexo C



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



1. ¿Trabajas los sábados?

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
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?

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
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?

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

- siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

	no hay información	insuficiente	es adecuada
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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
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"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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"/>
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"/>
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
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

- buenas
- regulares
- malas
- no tengo compañeros

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo

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

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- no lo sé

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca

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)

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca

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

- muy alta
- alta
- media
- baja
- muy baja

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- excesiva
- elevada
- adecuada
- escasa
- muy escasa

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

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

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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.):

- siempre o casi siempre
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- no
- a veces
- bastante
- mucho



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



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

- mucho
- bastante
- poco
- nada

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

- no es muy importante
- es importante
- es muy importante
- no lo sé

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
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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"/>
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,...)?

- adecuadamente
- regular
- insuficientemente
- no existe posibilidad de desarrollo profesional

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

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos
- totalmente insuficiente

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

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos
- totalmente insuficiente

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

- muy satisfecho
- satisfecho
- insatisfecho
- muy insatisfecho



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Anexo C

Test de habilidades de inteligencia emocional

Las preguntas que encontrarás en este TEST se refieren a la manera de actuar que tienes habitualmente con las personas con las que sueles relacionarte. No existen respuestas buenas ni malas, sino respuestas sinceras que deben reflejar tu estilo, tu modo habitual de pensar, hacer y sentir.

La manera de responder es la siguiente. De acuerdo con lo que cada comportamiento (pregunta) te sugiera y con la frecuencia con que lo hagas (NUNCA, ALGUNAS VECES o SIEMPRE), colocas una cruz en la casilla correspondiente.

PREGUNTAS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
1. Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago			
2. Soy capaz de automotivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo...			
3. Cuando las cosas me van mal mi estado de ánimo aguanta bien hasta que las cosas van mejor			
4. Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas			
5. Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste			
6. Sé lo que es más importante en cada momento			
7. Cuando hago las cosas bien me felicito a mí mismo			
8. Cuando los demás me provocan intencionadamente soy capaz de no responder			
9. Me fijo en el lado positivo de las cosas, voy optimista			
10. Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa			
11. Hablo conmigo mismo, en voz baja, claro			
12. Cuando me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo			



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



13. Cuando alguien me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo.			
14. Cuando me critican por algo que es justo lo acepto porque tienen razón			
15. Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan			
16. Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares...)			
17. Valoro las cosas buenas que hago			
18. Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté			
19. Hay cosas que no me gusta hacer pero sé que hay que hacerlas y las hago			
20. Soy capaz de sonreír			
21. Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir			
22. Soy una persona activa, me gusta hacer cosas			
23. Comprendo los sentimientos de los demás			
24. Mantengo conversaciones con la gente			
25. Tengo buen sentido del humor			
26. Aprendo de los errores que cometo			
27. En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder los nervios			
28. Soy una persona realista, con los pies en el suelo			
29. Cuando alguien se muestra muy nervioso/a o exaltado/a le calmo y le tranquilizo			
30. Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero			
31. Controlo bien mis miedos y temores			
32. Si he de estar solo estoy, y no me agobio por eso			
33. Formo parte de algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones			
34. Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos			



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



35. Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo			
36. Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado/a, altruista, angustiado/a...			
37. Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo			
38. Me comunico bien con la gente con la que me relaciono			
39. Soy capaz de comprender el punto vista de los demás			
40. Identifico las emociones que expresa la gente de mi alrededor			
41. Soy capaz de verme a mí mismo/a desde la perspectiva de los otros			
42. Me responsabilizo de los actos que hago			
43. Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cueste algún cambio en mi manera de sentir las cosas			
44. Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente			
45. Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado			



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL

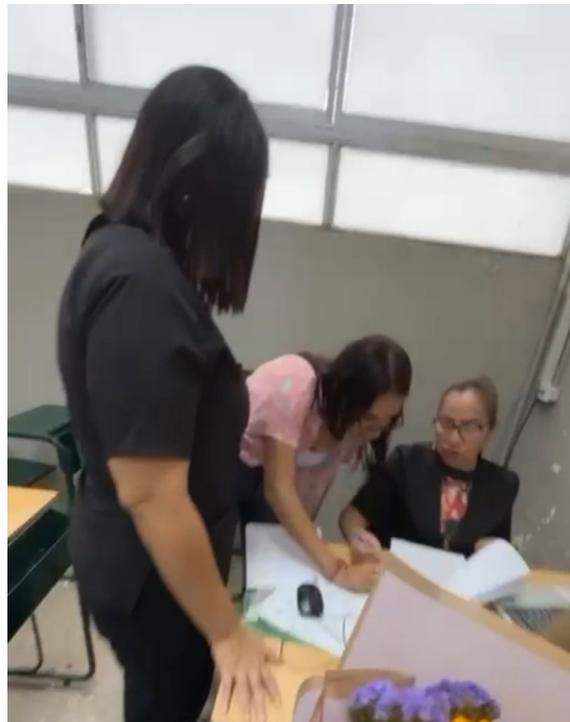
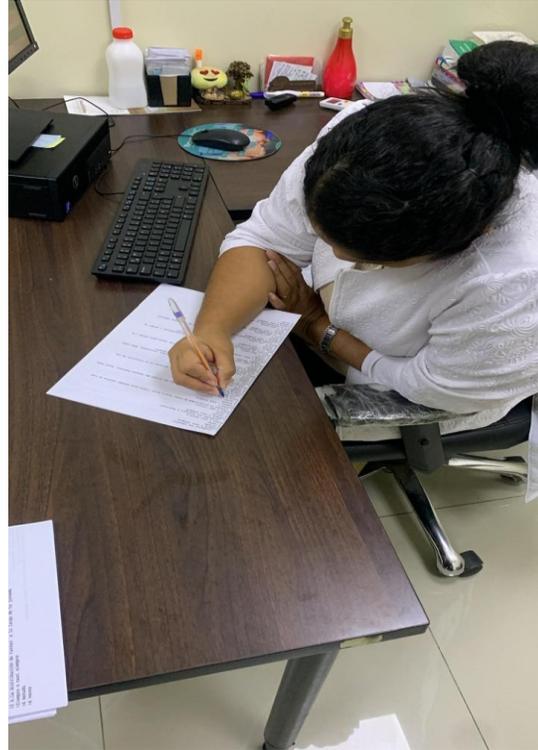


Anexo D





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA
MODALIDAD PRESENCIAL



Anexo E

Babahoyo, 03 de junio del 2024

Dr. Walter Cambisaca Cambisaca

DIRECTOR DEL HOSPITAL GENERAL "MARTIN ICAZA" DE BABAHOYO

Presente. –

De nuestra consideración:

Nosotras, **IVANKA YELIBETH LASCANO HERNANDEZ** y **ANGIE ANAHIS GARCIA MARCILLO**, identificadas con C.I 1207673771 y 1250743075, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que actualmente cursamos el 8vo semestre (último año) de la carrera de Psicología en la Universidad Técnica de Babahoyo, y solicitamos a usted de la manera más comedida, se considere la petición de acceso al centro hospitalario para llevar a cabo con su población nuestro proyecto de tesis, previo a la obtención de nuestro título de Licenciadas en Psicología, hacemos también responsable de nuestro acceso y trabajo a dos de nuestros maestros.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención ante esta petición/solicitud, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración, respeto y estima.

Atentamente,

Srta. Ivanka Yelibeth Lascano Hernández

C.I. 1207673771
Telf: 0986369268

Srta. Angie Anahis Garcia Marcillo

C.I. 1250743075
Telf: 0990130285

Msc. Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra

Coordinadora de titulación de la
carrera de Psicología

Msc. Walter Adrian Cedeño Sandoya

Coordinador de la carrera de
Psicología

3-6-2024
13H59.