



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO LICENCIATURA EN
ENFERMERÍA

TEMA: Riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016

AUTORA: Diana Elizabeth Ortega Mugmal

DIRECTOR DE TESIS: MSc. Dr. Darwin Jaramillo

IBARRA - ECUADOR
2017

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de director de tesis de grado titulada “**RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA, 2016**”, de autoría de DIANA ELIZABETH ORTEGA MUGMAL, para obtener el Título de licenciada en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 03 días del mes de octubre de 2017.

Atentamente,



MSc. Dr. Darwin Jaramillo Villarruel

C.C.: 1705293551

DIRECTOR DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
Cédula de identidad:	100323416-6
Apellidos y nombres:	Ortega Mugmal Diana Elizabeth
Dirección:	Barrio "El Milagro" calle Guabo y Durazno 5-120.
Email:	Dianis3.12@hotmail.com
Teléfono fijo:	062542076
Teléfono móvil:	0982735424
DATOS DE LA OBRA	
Título:	Riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016.
Autora:	Ortega Mugmal Diana Elizabeth
Fecha:	2017-10-03
Solo para trabajos de grado	
Programa:	Pregrado
Título por el que opta:	Licenciatura de Enfermería
Director:	Msc. Dr. Darwin Jaramillo

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, **Diana Elizabeth Ortega Mugmal**, cédula de ciudadanía Nro. **100323416-6**; en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 03 días del mes de octubre de 2017.

LA AUTORA:



Diana Elizabeth Ortega Mugmal

C.I.: 100323416-6



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A
FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, **Diana Elizabeth Ortega Mugmal**, con cédula de ciudadanía Nro. **100323416-6**; manifiesta la voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de propiedad intelectual del Ecuador, artículo 4, 5 y 6, en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominada **“RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2016”**, que ha sido desarrollado para optar por el título de Licenciatura de Enfermería en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

En la ciudad de Ibarra, a los 03 días del mes de octubre de 2017.

LA AUTORA:

Diana Elizabeth Ortega Mugmal

C.I.: 100323416-6

REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

Guía: FCCSS-UTN

Fecha: Ibarra, 03 octubre del 2017

DIANA ELIZABETH ORTEGA MUGMAL “Riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016” TRABAJO DE GRADO. Licenciatura de Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, 03 octubre de 2017.

DIRECTOR: Dr. Msc. Darwin Enrique Jaramillo Villarruel

El principal objetivo de la presente investigación fue: Evaluar los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral en las prácticas pre profesionales de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte. Entre los objetivos específicos se encuentran: Identificar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral del personal pre profesional de enfermería, Determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo en sus diferentes dimensiones, según el género y lugar de práctica, Valorar el desempeño laboral mediante la encuesta autoevaluativa aplicada a los internos rotativos de enfermería, Diseñar una guía educativa para enfermería sobre medidas de prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral.

Ibarra, 03 de octubre de 2017.



Dr. Msc. Darwin Jaramillo Villarruel

Director de Tesis



Diana Elizabeth Ortega Mugmal

Autora

DEDICATORIA

A:

Dios que ha guiado mi vida día a día, dándome salud, constancia en mis estudios, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante mi periodo de estudio.

Mi esposo Juan Carlos, que ha estado junto a mí a lo largo de este arduo camino, por apoyarme y sobre todo creer en mí, este triunfo es de los dos.

A mis hijas Alejandra y Nicole, por ser el pilar fundamental de mi vida, mi motivación y mi lucha constante por salir adelante.

A mi madre, que me enseñó a no rendirme fácilmente, brindándome su amor y apoyo incondicional.

Sin olvidar a las demás personas que de una u otra manera me apoyaron para culminar este trabajo con éxito.

Diana Ortega

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a la Universidad Técnica del Norte y Carrera de Enfermería por acogerme durante mi período de formación, permitiéndome ser parte de los profesionales de excelencia de esta casa universitaria.

A mi director de tesis MSc. Dr. Darwin Jaramillo que supo guiarme a lo largo de esta investigación.

A la Msc. Mercedes Flores una excelente docente profesional y persona quien me colaboró para poder desarrollar este proyecto de tesis.

A los docentes de la Carrera de enfermería que sus enseñanzas han sido primordiales para la culminación de mi trabajo.

A mi familia, compañeros y amigos por su apoyo, su cariño y contribución desinteresada para la realización de este trabajo de investigación.

Diana Ortega

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	iv
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
SUMMARY	xv
TEMA.....	xvi
CAPÍTULO I.....	1
1. El problema de la investigación	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Preguntas de investigación.....	6
CAPÍTULO II	7
2. Marco teórico	7
2.1. Marco Referencial.....	7

2.1.1. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral.	7
2.1.2. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería.	7
2.1.3. Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería.	8
2.1.4. Riesgos psicosociales y salud mental.....	8
2.1.5. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.	8
2.2. Marco Contextual	9
2.2.1. Descripción de la Institución.....	9
2.2.2. Facultad Ciencias de la Salud	10
2.2.3. Misión de la Facultad Ciencias de la Salud	10
2.2.4. Visión de la Facultad Ciencias de la Salud	10
2.2.5. Carrera Enfermería.....	11
2.2.6. Misión de la Carrera de Enfermería	11
2.2.7. Visión De La Carrera De Enfermería.....	11
2.2.8. Instituciones donde forma parte el interno rotativo de enfermería.	11
2.3. Marco Conceptual.....	12
2.3.1. Salud.....	12
2.3.2. Los riesgos psicosociales laborales	12
2.3.3. Los nuevos riesgos psicosociales emergentes.....	13
2.3.4. Riesgos psicosociales y enfermería.....	14
2.3.5. Definición del trabajo.....	14
2.3.6. El trabajo como riesgo	15
2.3.7. Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo	15
2.3.8. Descripción de las dimensiones psicosociales	16
2.3.9. Exigencias psicológicas	16
2.3.10. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	17
2.3.11. Inseguridad.....	18
2.3.12. Apoyo social y calidad de liderazgo	19
2.3.13. Doble presencia	20
2.3.14. Estima.....	21
2.3.15. Definición de desempeño laboral.....	21
2.3.16. Determinantes del desempeño	22

2.3.17. Limitantes del desempeño.....	22
2.3.18. Promoción de la salud en el lugar de trabajo	23
2.4. Marco Legal y Ético	24
2.4.1. Constitución de la República del Ecuador	24
2.4.2. Código del Trabajo.....	24
2.4.3. Plan Nacional del Buen Vivir	24
2.4.4. Ley Orgánica de Salud	25
2.4.5. Código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras/os.	25
2.4.6. Código de Helsinki.....	25
CAPÍTULO III	27
3. Metodología de la investigación.....	27
3.1. Diseño de la investigación	27
3.2. Tipo de estudio.....	27
3.3. Localización y ubicación del estudio.....	27
3.4. Población y Muestra	28
3.4.1. Criterios de inclusión	28
3.4.2. Criterios de exclusión.....	28
3.5. Operalización de variables.....	29
3.6. Métodos de recolección de información	35
3.6.1. Instrumento de recolección de datos.	35
3.7. Análisis de datos	36
3.8. Validación de los instrumentos.....	36
CAPÍTULO IV	37
4. Resultados de la investigación:	37
CAPÍTULO V	51
5. Conclusiones y recomendaciones.....	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	57
Anexo N° 1: Encuesta aplicada a los internos rotativos de enfermería.....	57

Anexo N°2: Documento de Validación del instrumento de investigación.....	63
Anexo N°3: Portada de la guía educativa.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valoración por dimensiones y niveles de riesgo (21).....	35
Tabla 2. Valoración del desempeño laboral.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad de los participantes	37
Gráfico 2. Lugar de práctica según género	38
Gráfico 3. Riesgos psicosociales según dimensiones	39
Gráfico 4. Riesgos psicosociales según el género femenino.....	42
Gráfico 5. Riesgos psicosociales según el género masculino	43
Gráfico 6. Riesgos psicosociales en el H. San Vicente de Paúl.....	44
Gráfico 7. Riesgos psicosociales en el H. Luis G. Dávila.....	45
Gráfico 8. Riesgos psicosociales en el H. Delfina Torres de Concha.....	46
Gráfico 9. Riesgos psicosociales en el H. San Luis de Otavalo.....	47
Gráfico 10. Autoevaluación del desempeño laboral	48
Gráfico 11. Autoevaluación del desempeño laboral según género	49
Gráfico 12. Autoevaluación del desempeño laboral según lugar de práctica	50

RESUMEN

“RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2016”

Diana Elizabeth Ortega Mugmal

Dianis3.12@hotmail.com

El presente trabajo de investigación fue aplicado a los Internos Rotativos de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, que se encuentran en el Hospital San Vicente de Paúl, Hospital San Luis de Otavalo, Hospital Luis G. Dávila y el Hospital Delfina Torres de Concha. El objetivo fundamental de este trabajo fue evaluar el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos los estudiantes en sus prácticas pre profesionales y si éstas afectan su desempeño laboral. La recolección de la información se hizo mediante una encuesta basada en la herramienta ISTAS 21, utilizada internacionalmente para la evaluación de los riesgos psicosociales en seis dimensiones, calificada en rangos: Favorable para la Salud (riesgo bajo), Intermedio (riesgo medio), Desfavorable para la Salud (riesgo alto). La muestra conformada por cien estudiantes de octavo semestre, logró evidenciar que la mayoría de ellos están expuestos de manera desfavorable resultando un 88% en Exigencias Psicológicas, 93% en Inseguridad, 53% en Apoyo social y Calidad de liderazgo, 68% en Doble presencia y 80% en Estima. Para el desempeño laboral se toma como punto de evaluación la orientación, calidad, iniciativa y trabajo en equipo, mostrando resultados excelentes en un 73% en estas áreas. De los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de los estudiantes tienen un buen y excelente desempeño laboral a pesar del alto nivel de riesgo psicosocial en las diferentes dimensiones.

Palabras Clave: Desempeño laboral, internos rotativos de enfermería, riesgos psicosociales.

SUMMARY

“PSYCHOSOCIAL RISKS THAT AFFECT THE WORK PERFORMANCE IN ROTATIONAL NURSING INTERNS OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF NORTH,2016”

Diana Elizabeth Ortega Mugmal

Dianis3.12@hotmail.com

The present research was applied to the Rotating Nursing Interns of the Technical University of the North, which are located in Hospital San Vicente de Paúl, Hospital San Luis de Otavalo, Hospital Luis G. Dávila and Hospital Delfina Torres de Concha. The main objective of this study was to assess the level of risk to which students are exposed in their pre-professional practices and whether these affect their work performance. Data collection was done through a survey based on the ISTAS 21 tool, used internationally for the six-dimensional psychosocial risk assessment, rated in the following categories: Pro-Health (low risk), Intermediate (medium risk), Unfavorable for Health (high risk). The sample comprised of one hundred eighth-semester students, showed that most of them are exposed in an unfavorable manner, resulting in 88% in Psychological Requirements, 93% in Insecurity, 53% in Social Support and Leadership Quality, 68% in Dual Presence and 80% in Estima. For work performance, orientation, quality, initiative and teamwork are taken as an evaluation point, showing excellent results in 73% in these areas. From the results obtained it is concluded that the majority of the students have a good and excellent work performance in spite of the high level of psychosocial risk in the different dimensions.

Keywords: Work performance, rotational nursing interns, psychosocial risks.

TEMA

Riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016.

CAPÍTULO I

1. El problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

El concepto sobre el trabajo, la productividad laboral y el desempeño de los trabajadores, a menudo se centra en el desarrollo tecnológico y la utilidad, pero con frecuencia se olvida que el trabajo está desarrollado por personas con capacidades, motivaciones y expectativas, afectando la calidad de vida durante su jornada laboral, como son los problemas de origen psicosocial que son desapercibidos y que sin ser de naturaleza física pueden causar daño a la salud del trabajador. La prevención de riesgos laborales evita que se den una serie de problemas técnicos relacionados con la integridad física de la persona, implementando las medidas preventivas correspondientes (1).

Según Yassi (2012), “Si alguna vez se ha preguntado cómo se puede trabajar con pacientes y conservar la salud, la respuesta es que no se puede”. El autor se refiere a los riesgos de trabajo como una potencia que van evolucionando ostensiblemente, provocando desde cefaleas hasta enfermedades musculo esqueléticas provocadas por una serie de exposiciones a factores ambientales, físicas y psicosociales. El estudio de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la asistencia sanitaria ha tenido reformas que se desarrollan la mayor parte en naciones industrializadas, que exige a los trabajadores una asimilación veloz a los cambios que experimentan sus tareas, que a menudo van acompañados a una mayor exposición al riesgo (2).

A nivel mundial se reconocen a los riesgos psicosociales como un problema importante, especialmente en los trabajos asistenciales como es el caso de la enfermería. En México, Chile y la Unión Europea, estudios han demostrado que el 20% de las enfermeras y 35% del personal que trabaja en salud padece algún trastorno psicológico, provocando escasa autonomía de autocontrol y que se reflejan en diversos

indicadores de mal humor, irritabilidad y cansancio, afectando su nivel de producción y satisfacción laboral (3).

El trabajo bajo presión aumenta el riesgo psicosocial en la vida de las personas, un estudio realizado en Guayaquil muestra que el 60% de casos de hipertensión se deriva a causa del estrés, producido por el mal manejo de situaciones difíciles, exceso de horas de trabajo por cumplir con las demandas laborales. Estas personas tienen mayor predisposición a sufrir alergias, enfermedades crónicas y patologías psicosomáticas (4).

Los estudiantes de enfermería que se encuentran desempeñándose como internos rotativos, cumplen con responsabilidades como estudiantes y trabajadores, esto conlleva a que el estudiante tenga que someterse a diversas actividades debiendo responder positivamente, así como exponiéndose a factores estresantes debido a la carga laboral (5).

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016?

1.3. Justificación

Según Leyton (6), “La prevención y promoción de la salud de las personas en el trabajo debe ser una prioridad para todo tipo de organización, definiendo estrategias específicas para su mejora continua, enfocadas en el análisis de los riesgos al que están expuestas las personas en su lugar de trabajo”.

Las alternativas de programas de licenciatura universitaria son muy importantes para la formación profesional que incluye la educación continua y la autoformación en el puesto de trabajo, por ello es necesario establecer el conocimiento sobre la relación entre el trabajo y la salud, la identificación de los principales riesgos para la salud asociados al tipo de trabajo (5).

La importancia del estudio de riesgos psicosociales es determinar la percepción que tienen los estudiantes hacia éstos, dentro de la institución, a la que se prestan como servidores, lo que hace posible captar si existe un clima laboral saludable, el impacto que produce en el desempeño y su motivación personal.

La salud es un factor importante para desarrollar cualquier actividad que realizan las personas, por lo que se busca establecer los factores que pueden atentar contra ésta. Los beneficiarios directos van a ser los estudiantes de enfermería que se encuentran prestando servicios como trabajadores de la salud, ya que podrán determinar cuáles son los factores que hacen que se desempeñen de una manera positiva en su trabajo para fortalecerla y por otro lado conocer cuáles son los factores negativos para modificarlos y establecer acciones que permitan mejorar el clima laboral.

Los maestros y tutores que han sido siempre la guía principal del estudiante sentirán satisfacción al observar que los estudiantes están logrando un desempeño laboral óptimo en las diferentes áreas designadas tanto hospitalarias como comunitarias y cumpliendo con sus objetivos de formación profesional de calidad.

El beneficio de la Universidad Técnica del Norte será entregar a la sociedad profesionales de élite, capaces de afrontar las exigencias laborales que demanda la profesión de enfermería, elevando su renombre a nivel provincial y nacional. Las casas de Salud como los Hospitales, donde se encuentran los internos rotativos de enfermería serán beneficiarios indirectos juntamente con la sociedad que será partícipe del trabajo que brindan los estudiantes de una manera personalizada, eficaz y oportuna.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Evaluar los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral en las prácticas pre profesionales de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral del personal pre profesional de enfermería.
- Determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo en sus diferentes dimensiones, según el género y lugar de práctica.
- Valorar el desempeño laboral mediante la encuesta autoevaluativa aplicada a los internos rotativos de enfermería.
- Diseñar una guía educativa para enfermería sobre medidas de prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral.

1.5. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles serán los resultados al identificar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral del personal pre profesional de enfermería?
- ¿Cuál es nivel de riesgo psicosocial en el trabajo al que están expuestos los internos rotativos de enfermería, según su género y lugar de práctica?
- ¿Qué resultados se obtendrá en la autoevaluación del desempeño laboral de los internos de enfermería?
- ¿Cuáles son los aspectos importantes del diseño de una guía educativa sobre medidas de prevención de riesgos psicosociales?

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1. Marco Referencial

2.1.1. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral.

En Colombia en el año 2011, la investigación realizada tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral como parte del proceso de medición, se sugieren estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir, a sus aspectos intralaborales. En las escalas de condiciones de trabajo y efectos colaterales del trabajo se presentan diferencias significativas en función con la práctica profesional, la situación contractual y el tipo de institución de los trabajadores (8).

2.1.2. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería.

En Chile en el año 2014, se realizó una investigación que señala que los factores psicosociales pueden influir en la salud, satisfacción y rendimiento en el trabajo, y que evidencias demuestran que estos pueden ser positivos para el bienestar de los trabajadores como también pueden resultar negativos que pasan a ser factores de riesgo que pueden causar daños psicológicos, fisiológicos y sociales. Y que las personas que trabajan en el área de enfermería deben estar capacitados para enfrentar los riesgos de la demanda laboral. También destaca que la importancia de este estudio se debe a los datos relevantes que muestran los efectos de los riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores, afectando su seguridad y salud en el trabajo (9).

2.1.3. Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería.

En México en el año 2011, se estudió sobre un problema de gran magnitud y trascendencia mundial que afecta al trabajador y a su productividad. En el ámbito hospitalario puede ser originado por factores psicosociales que poco se han definido; por lo anterior se propuso determinar qué factores psicosociales laborales se asocian con estrés en personal de enfermería de tercer nivel de atención, teniendo como punto en común, la percepción de alta demanda y bajo control en el trabajo. Los resultados de este estudio muestran que la mayoría del personal de enfermería obtuvo resultados desfavorables de acuerdo con la información recolectada (10).

2.1.4. Riesgos psicosociales y salud mental.

En Chile en el año 2012, un estudio realizado en dos etapas, una primera cualitativa y una segunda cuantitativa a través de una encuesta aplicada a 3010 trabajadores, Para evaluar exposición a riesgos psicosociales se aplicaron dos modelos: el modelo demanda control de Karasek y el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensas de Siegrist. Además, las sub dimensiones de exigencias emocionales y de esconder emociones del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21. Por último, se incluyeron además dimensiones que permitieran medir la doble carga de trabajo y los conflictos asociados a las interferencias entre el ámbito laboral y familiar. Los resultados relativos a la carga de trabajo y los conflictos derivados de las interferencias entre trabajo y familia confirman la hipótesis que ambas dimensiones constituyen riesgos psicosociales directamente asociado al género y relativamente independiente de otras desigualdades sociales. Una proporción muy alta de las trabajadoras de la salud reporta una carga total de trabajo muy alta sobrepasando las 60 horas semanales de trabajo doméstico y de trabajo remunerado (3).

2.1.5. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.

En España en el año 2012, se realiza un estudio en trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial (como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización

de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.), llegando a la conclusión que los riesgos psicosociales son un problema importante debido al coste económico y social que suponen. Según la Quinta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, alrededor del 60% de los trabajadores encuestados manifestaron problemas relacionados con el exceso de carga de trabajo, y un 19% percibían falta de apoyo social en el trabajo. Respecto a las acciones violentas, como agresiones verbales, insultos, amenazas y humillaciones, la media de los países de la Unión Europea se situó en torno a un 14% de trabajadores que manifestaron haberlas sufrido en el último año. Otro riesgo relevante de la encuesta fueron las tasas de exposición a trabajo emocional. En algunos sectores ocupacionales como sanidad, la exposición a este riesgo presentó una alta tasa de prevalencia, pues cerca del 40% de los trabajadores manifestaron tener problemas relacionados con el trabajo emocional. Como consecuencia de la exposición a estos y otro tipo de riesgos un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países de la Unión Europea informaron que sus condiciones de trabajo suponían un riesgo para su salud mental (11).

2.2. Marco Contextual

2.2.1. Descripción de la Institución

La Universidad Técnica del Norte (UTN), en su corta vida institucional, se ha convertido en el referente de la educación superior de la región Norte del País; con sus 5 facultades y respectivas carreras, responde a las necesidades de los diferentes sectores y de la sociedad en su conjunto. El alma mater de la ciencia y la cultura, con una conciencia crítica reflexiva y proactiva, conjuntas fuerzas productivas en la búsqueda e implementación de alternativas de cambio y transformación social acorde a los objetivos del milenio. Actualmente la UTN es una institución de Educación superior que brinda estudios de tercero y cuarto nivel a los habitantes de la región norte del Ecuador, se encuentra funcionando en una moderna ciudadela universitaria ubicada en el barrio “El Olivo de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

2.2.2. Facultad Ciencias de la Salud

La naturaleza de la Facultad Ciencias de la Salud tiene como eje transversal dentro de su formación el componente social y la bioética, competencias que permiten actuar directamente en las necesidades sectoriales, regionales y nacionales y contribuir en la solución de problemas de la población.

En virtud de lo mencionado las carreras de Enfermería, Nutrición, Gastronomía y Terapia Física, en niveles superiores y con una formación sólida en lo técnico científico se manifiestan con prestación de servicios profesionales en distintas áreas afines a cada una de ellas. De manera específica se ha podido evidenciar el rol que cumple la carrera de Enfermería en el desarrollo de atención integral al ser humano a nivel interno y externo, resaltando su accionar con pertinencia en el trabajo encomendado.

2.2.3. Misión de la Facultad Ciencias de la Salud

“Contribuir al desarrollo local, regional y nacional a través de profesionales críticos, creativos altamente capacitados en los ámbitos científico, técnico y humanístico: mediante la transmisión y generación de conocimientos, con el fin de apoyar a la solución de los problemas de la salud, alimentación y nutrición”.

2.2.4. Visión de la Facultad Ciencias de la Salud

“Queremos construir una unidad académica de calidad, que lidere y oriente los proyectos de desarrollo en salud, alimentación y nutrición a nivel local, regional y nacional en estas áreas y que aporte al desarrollo del conocimiento en su especialidad”.

2.2.5. Carrera Enfermería

La Enfermería es una de las especialidades más críticas del campo de la salud. Su alta demanda laboral y las posibilidades de crecimiento que ofrece, siendo una de las profesiones con mayor potencial de desarrollo y con múltiples opciones para orientar la práctica profesional. La Universidad Técnica del Norte ha diseñado una carrera con nivel de Licenciatura, que responde a las necesidades de profesionales que demanda el sector público y privado de salud en la actualidad.

2.2.6. Misión de la Carrera de Enfermería

“La carrera de enfermería es una unidad académica de la Universidad Técnica del Norte, forma profesionales con conocimientos científicos, técnicos y humanísticos que brindan cuidados de enfermería integrales, al individuo, familia y comunidad; apoyándose en la evidencia científica, contribuyendo con el desarrollo de la Zona 1 del Ecuador” (12).

2.2.7. Visión De La Carrera De Enfermería.

“La carrera de enfermería en el 2020, será reconocida como un referente académico, en la formación de profesionales críticos, humanísticos con amplios conocimientos técnicos y científicos, que desarrollan la investigación como base para la calidad del trabajo que ejecutan en los servicios de salud a nivel local, regional y nacional” (12).

2.2.8. Instituciones donde forma parte el interno rotativo de enfermería.

El estudiante interno rotativo de enfermería está preparado para el trabajo hospitalario o comunitario, por lo que se integra a diversas instituciones de salud pertenecientes a la zona 1: el hospital Luis G. Dávila en la provincia del Carchi, el hospital San Vicente de Paúl y el hospital san Luis de Otavalo, en la provincia de Imbabura y en la provincia de Esmeraldas, el hospital Delfina Torres de Concha donde puede realizar sus prácticas pre profesionales, incrementando sus conocimientos y experiencia.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “La Salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (13).

Riesgo psicosocial

El término «psicosocial» se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía (14).

PSICO: Porque nos afecta a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente).

SOCIAL: Porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

Según Garrido, define a los riesgos psicosociales “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que, en una interacción dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos” (8).

2.3.2. Los riesgos psicosociales laborales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mental, son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y peligrosa la salud. Mientras que los

factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (15).

Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso. En este sentido, la prevención comienza al nivel de los factores psicosociales de riesgo. No es extraño que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas (16).

Es así como el trabajador presenta una enfermedad profesional que es “la afección aguda o crónica causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral” (17).

2.3.3. Los nuevos riesgos psicosociales emergentes

Los cambios en el mundo del trabajo acaecidos en las últimas décadas han llevado a un incremento en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales, los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores (18).

En el marco laboral preocupan especialmente los llamados riesgos emergentes, este tipo de riesgos provienen de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos químicos y biológicos, el mundo cambiante de las organizaciones, las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva sociodemográfica del

mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales (19).

La carga mental es considerada actualmente un riesgo psicosocial emergente, producto de varios aspectos como el uso de la alta tecnología, trabajo repetitivo, exigencias de tareas, esto es un factor muy importante para tener en cuenta cuando una persona tiene que realizar su trabajo, aún si no implican actividad física (9).

2.3.4. Riesgos psicosociales y enfermería

Actualmente la enfermería es una de la profesiones más investigadas en relación con estos riesgos, lo cual, no es casual, ya que esta disciplina pertenece al área de servicios, lo que conlleva a que los profesionales estén altamente expuestos a estos riesgos de tipo psicosocial, las condiciones de trabajo de las enfermeras/os se caracterizan por sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo nocturno y alta carga psicológica por el manejo de situaciones críticas (9).

2.3.5. Definición del trabajo

Según el INEC, se define al trabajo como todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. Estas actividades permiten el despliegue de talentos, el progreso material, la participación en la sociedad y la realización personal del trabajador (20).

El instituto de Seguridad Laboral expresa que el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, como fuente de satisfacción y bienestar, aporta recursos, determina en parte la condición social y contribuye a la percepción de la propia imagen. A la vez, dependiendo de las condiciones en que se desarrolla, puede generar riesgo o tener efecto nocivo para la salud, constituyéndose en uno de los determinantes sociales más importantes de la salud (21).

2.3.6. El trabajo como riesgo

El trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerle un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mentalmente; es algo que siempre se ha sabido. La historia está llena de hechos y modelos que apoyan un aspecto y su opuesto (22).

En el Manual Ista, “define al ambiente psicosocial laboral como uno de los aspectos más relevantes del trabajo, que se relacionan con la salud, puesto que las exposiciones a riesgos psicosociales afectan tanto la salud física, como la salud mental, y por ende la vida cotidiana de los trabajadores” (5).

2.3.7. Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (19).

Estos factores han ido evolucionando según los aspectos cambiantes del mundo laboral, liderados por la globalización. Mientras algunos riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral tiene una transición de lo físico a lo intelectual, por lo tanto, la carga mental se convierte en una amenaza contra el bienestar psicosocial y la salud de las personas (8).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (11).

2.3.8. Descripción de las dimensiones psicosociales

Se identifica seis dimensiones de riesgos psicosociales:

- Exigencias Psicológicas:
- Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo
- Inseguridad
- Apoyo Social y Calidad de Liderazgo
- Doble Presencia
- Estima

2.3.9. Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas engloban una variedad de exigencias, que se asocian al ritmo de trabajo, cuando se requiere esconder emociones y de tomar decisiones difíciles y de forma rápida (23).

Esta dimensión contiene, además, un aspecto cualitativo vinculado a las demandas emocionales, cuando se expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, por el tipo de trabajo, puede tener relación con una percepción de la persona se desgaste por exigir un gran esfuerzo de sus sentidos, que puede provocar un estrés somático, emocional y cognitivo (24).

Esta tiene sub dimensiones que son:

- **Exigencias cuantitativas:** Se define como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. O, por el contrario, con exigencias limitadas o escasas.
- **Exigencias cognitivas:** Trata de la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez.

Esta sub dimensión favorece también el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades.

- **Exigencias emocionales:** Esta exigencia de trabajo afecta los sentimientos, sobre todo cuando requieren capacidad para entender la situación de otras personas, que también tiene emociones y sentimientos que pueden ser transferidos y ante quienes se puede mostrar comprensión y compasión.
- **Exigencia de esconder emociones:** Estas afectan tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde al público, a sus colegas y jefes.
- **Exigencias sensoriales:** Representa una parte importante de las exigencias impuestas por el trabajo que está con relación a los sentidos, estas exigencias se presentan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Se relacionan con los síntomas somáticos de estrés, probablemente por su relación con variables ergonómicas (21).

2.3.10. Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Esta dimensión se presenta por la falta de influencia y desarrollo en el trabajo, cuando no existe margen de autonomía para realizar las tareas asignadas, cuando el trabajo no permite aplicar habilidades y conocimientos o carece de sentido para los trabajadores, cuando no hay adaptabilidad del horario por las necesidades familiares, o solamente sino se puede decidir cuándo tomar un descanso (21).

El control en el trabajo, la compensación de tiempos y la relación con la familia también produce un impacto sobre la persona, tal que puede estar en riesgo sin darse cuenta.

Las sub dimensiones son:

- **Influencia en el trabajo:** Es tener margen de decisión, autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.). Esta es una de las dimensiones más importantes de los factores de riesgo psicosocial cuando se toma cada una de las exposiciones por separado.
- **Posibilidades de desarrollo:** Evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.
- **Control sobre los tiempos de trabajo:** Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y descanso. Este control representa una ventaja en relación de las condiciones de trabajo, por ejemplo, decidir cuándo hacer una pausa o poder charlar con un compañero o compañera.
- **Sentido del trabajo:** Esta dimensión está relacionada con el sentido que da la persona al trabajo, relacionado con otros valores o fines (estar ocupado y obtener ingresos económicos). Puede verse como una forma de adhesión al trabajo o a la profesión y supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes.
- **Integración en la empresa:** Estrechamente relacionada con el sentido del trabajo, sin embargo, se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no con el contenido de su trabajo (21).

2.3.11. Inseguridad

La dimensión psicosocial de la inseguridad se presenta cuando se dan cambios de puesto o de servicio en contra de la voluntad de las personas, hay cambios de horario,

variación de la remuneración o si por algún problema se suspenden sus labores. Esta dimensión se relaciona con múltiples indicadores de salud que se manifiestan con siniestralidad laboral (21).

Esto se refiere principalmente al estatus, el afecto, el salario, la estabilidad laboral, los cambios no deseados que pueden ser por condiciones u horarios, las formas de pago de su trabajo, que hacen que la persona sufra un desequilibrio emocional que puede ser pasajero a menudo, pero que puede perdurar perjudicando de diversas maneras al trabajador (25).

Sus sub dimensiones son:

- **Inseguridad respecto al contrato del trabajo:** Se refiere a la inseguridad de las condiciones del trabajo: funcionalidad, cambios de jornada, horarios de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.
- **Inseguridad respecto de las características del trabajo:** Se refiere específicamente a la estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza (21).

2.3.12. Apoyo social y calidad de liderazgo

Esta dimensión se presenta por la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, es decir cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros de trabajo, realizando tareas mal definidas sin la información adecuada y a tiempo.

Sus consecuencias de falta de apoyo social se relacionan con los factores estresantes, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. La calidad de liderazgo exhibe una clara relación con los síntomas somáticos de la salud mental, vitalidad y estrés (21).

El impacto de estos riesgos psicosociales, se traducen como conflicto de rol, es decir que las funciones al puesto encomendadas no están claras y pueden ser por falta de

información proporcionada, que tiene relación con liderazgos inadecuados, falta de competencias en lo concerniente a planificación o resolución de conflictos (11). Sus sub dimensiones son:

- **Claridad de rol:** Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo, definición de las tareas a realizar, objetivos y margen de autonomía. Si el papel a desempeñar no está bien definido puede ser un factor estresante.
- **Conflicto de rol:** Trata de las exigencias contradictorias cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto (ético) con las normas y valores personales generando conflictos de carácter profesional o ético.
- **Calidad de liderazgo:** El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores. La calidad de la dirección exhibe una clara relación con la salud de los trabajadores, especialmente la salud mental.
- **Calidad de la relación con superiores:** Se refiere al hecho de recibir de parte de los superiores, información adecuada, suficiente y oportuna con ayuda necesaria.
- **Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo:** Se refiere al hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna, junto con el sentimiento de formar parte de un grupo social (21).

2.3.13. Doble presencia

Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización. La doble presencia se asocia a

la salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos y conductuales del estrés (21). Sus sub dimensiones son:

- **Carga de tareas domésticas:** Se refiere a la cantidad de trabajos domésticos y/o familiar que depende del trabajador/a.
- **Preocupación por tareas domésticas:** Corresponde a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador.

2.3.14. Estima

Esta dimensión se basa al reconocimiento de los superiores y el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. Representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado (21).

Es así como se compromete su estima, el respeto, reconocimiento y trato justo por la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas, que a largo plazo representa el mayor riesgo para su salud, que puede manifestarse con estados de ansiedad, depresión, estrés, insatisfacción laboral y trastornos psicosomáticos.

2.3.15. Definición de desempeño laboral

El desempeño expresa el modo en que un trabajador realiza sus funciones y tareas asignadas de acuerdo con la misión y los objetivos fijados por la empresa, y que demuestra en el ejercicio de sus funciones y que posee las exigencias laborales que se requieren para el puesto de trabajo (26).

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que influye las habilidades, la motivación, el trabajo en grupo, la capacitación y los factores situacionales de cada persona, así como la percepción que se tenga del papel de desempeño dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas, las capacidades

interpersonales, la cantidad y calidad del esfuerzo que implicará para realizar una tarea determinada depende del trabajador.

La calidad de un servicio de salud depende, en primer orden, de la competencia de profesionales, o sea el factor decisivo es el recurso humano que en él labora. Dentro de los factores que influyen en su desempeño es determinante el nivel de competencia profesional alcanzado (27).

2.3.16. Determinantes del desempeño

Se han entendido como determinantes del desempeño todas aquellas variables del entorno laboral que tiene influencia sobre ese desempeño, que es por lo que una empresa contrata a un trabajador (28).

El conocimiento: que es la comprensión de lo que se requiere para ejecutar una acción o tarea designada, conocimiento de la información sobre el puesto y las tareas a realizarse en su función, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por la institución.

Las habilidades: desarrolladas mediante la práctica y experiencia en tareas asignadas con la finalidad de realizar estas, priorizando tiempo y recursos para dar un mejor servicio con la garantía de prestación de servicios de calidad.

La motivación: se refiere a las variaciones de intensidad, calidad y dirección de la conducta personal sobre el trabajo, que puede ser muy aprovechado para el desempeño de funciones y prestación de servicios (29).

2.3.17. Limitantes del desempeño

Existen limitaciones que influyen en la productividad de las organizaciones, la conducta anti productiva no respeta las normas importantes y al hacerlo, amenazan con

el bienestar de la organización y sus miembros, las más comunes que se presentan son la deshonestidad, el ausentismo y el sabotaje.

Deshonestidad, incluye algo más que el robo de productos incluye el tiempo (llegar tarde, salir temprano, tomar días de incapacidad innecesarios), tiempo de descanso.

Ausentismo, un trabajador ausente no puede ser un trabajador productivo, aunque el ausentismo por razones de salud se reconoce como legítimo y puede ser permitido para el trabajador.

Sabotaje, es la intención de dañar a la organización con propósitos personales del saboteador haciendo pública información confidencial e incluso poniendo a sus mismos compañeros en contra, destruyendo relaciones laborales.

2.3.18. Promoción de la salud en el lugar de trabajo

Cada vez son más los estudios que consideran que el lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud mental (11).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (30), define la promoción de la salud en el lugar de trabajo como: El esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores. Para esa organización, ese esfuerzo se puede articular en cuatro tipos de acciones:

- a) La mejora del entorno de trabajo fomentando el apoyo entre compañeros, ofreciendo a los empleados la posibilidad de participar en el proceso de mejora del entorno de trabajo, y brindando alimentación sana en los lugares de trabajo (por ejemplo, comedores, máquinas expendedoras de alimentos, etc.).

- b) Fomentar la participación de los empleados en actividades saludables y actividades deportivas.
- c) Fomentar el desarrollo personal ofreciendo cursos sobre competencias sociales, manejo del estrés, y programas para evitar tabaquismo o alcoholismo.

2.4. Marco Legal y Ético

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

En el año 2008 se aprueba la constitución vigente en el país, en la cual se hace referencia a los principales enunciados sobre la salud. En el artículo 32, 33 y 35 se refieren a la salud y al trabajo como un derecho y un deber social, los cuales gozarán de la protección del Estado Ecuatoriano para que se desarrollen en un ambiente de dignidad y remuneración justa (31).

2.4.2. Código del Trabajo

En el capítulo VIII del Código de Trabajo, dispone en el Art.157 y 158, sobre el contrato de los aprendices: el aprendiz se compromete a prestar servicios por un determinado tiempo, recibiendo la transferencia de conocimientos y un salario convenido. Sobre los Riesgos del Trabajo, en el artículo 347 y 349 que son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad (32).

2.4.3. Plan Nacional del Buen Vivir

En el Plan Nacional del buen vivir vigente para el año 2013-2017 plantea en su objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población, la política 3.2, se fortalezca las acciones para promover la salud mental para prevenir comportamientos violentos. (33).

2.4.4. Ley Orgánica de Salud

El actual código de Salud vigente para el año 2016 expide lo siguiente sobre el derecho a la salud y su protección, en el artículo 1, 2 y 3. La salud es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado. Sobre la violencia, en su artículo 31” El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública”. A cerca de Salud y seguridad en el trabajo, en el artículo 117 y 118 refiere que los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores con el fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales (34).

2.4.5. Código Deontológico del Consejo Internacional de Enfermeras/os.

En el código de ética de enfermería sobre su ambiente de trabajo, se detalla cuatro deberes fundamentales: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento; como también cuatro elementos que constituyen el marco de las normas de conducta: la enfermera y las personas, la enfermera y la práctica, la enfermera y la profesión, la enfermera y sus compañeros de trabajo, que se debe aplicar conjuntamente con los conocimientos debidamente actualizados en el desempeño de su profesión, contribuir al fortalecimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y mantener una relación de respeto y colaboración con colegas (35).

2.4.6. Código de Helsinki

La Declaración de Helsinki como propuesta de principios éticos para investigación de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluye la investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales (36).

CAPÍTULO III

3. Metodología de la investigación

3.1. Diseño de la investigación

Esta investigación tuvo un diseño metodológico **no experimental** con enfoque cuantitativo porque no se manipula en ningún momento las variables, haciendo un análisis de los resultados, acerca de las características y competencias de los estudiantes, tabuladas en cifras numéricas para su valoración e interpretadas en modelos estadísticos (37).

3.2. Tipo de estudio

El tipo de estudio en este tema fue descriptivo, explicativo, de corte transversal.

Observacional, se observó el fenómeno en estudio como punto de inicio para la investigación, sin intervención del investigador.

Descriptivo, describe los hechos observados tomando en cuenta las variables que se estudian en la población.

Transversal, estudia las variables simultáneamente en determinado momento.

3.3. Localización y ubicación del estudio

El estudio se realizó en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

3.4. Población y Muestra

Se tomó para el presente estudio a un grupo 100 estudiantes, legalmente matriculados en la Carrera de Enfermería, 20 son hombres y 80 mujeres, que formaban parte del Internado Rotativo de Enfermería, en diferentes áreas hospitalarias pertenecientes a la zona 1.

3.4.1. Criterios de inclusión

Todos los internos rotativos de enfermería que se encuentren legalmente matriculados en octavo semestre de la carrera de Enfermería en el período académico vigente y que aceptaron formar parte del estudio.

3.4.2. Criterios de exclusión

Internos rotativos de enfermería que no quisieron formar parte de la encuesta.

Internos rotativos de enfermería que no asistieron el día de la encuesta.

3.5. Operalización de variables

Objetivo: Determinar el nivel de riesgo psicosocial en el trabajo en sus diferentes dimensiones.				
Variables	Definición Conceptual	Indicador	Dimensión	Escala
Riesgos Psicosociales (ITSAS 21)	Aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que, en una interacción dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos (8).	Exigencias psicológicas	¿Tienes que trabajar muy rápido? ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo? ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Muchas veces • Algunas veces • Sólo alguna vez • Nunca
		Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas? ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	

			<p>Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?</p> <p>¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?</p> <p>¿Te sientes comprometido con tu profesión?</p> <p>¿Tienen sentido tus tareas?</p> <p>¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo a otras personas?</p>	
		<p>Apoyo social y calidad de liderazgo</p>	<p>¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p>¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <p>¿En tu trabajo se te informa oportunamente los cambios que pueden afectar tu futuro?</p> <p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?</p> <p>¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?</p> <p>¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado de tus compañeros/s?</p>	

			<p>En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?</p> <p>¿Tus actuales jefes planifican bien el trabajo?</p> <p>¿Tus actuales jefes se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?</p>	
		Inseguridad	<p>¿En estos momentos está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de suspender tus labores?</p> <p>¿Estas preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?</p> <p>¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo?</p> <p>¿Te preocupa que te cambien el horario sin avisar?</p>	
		Doble Presencia	<p>¿Colaboras con el trabajo doméstico?</p> <p>Si faltas algún día en casa, ¿las tareas domésticas de quedan sin hacer?</p> <p>Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?</p> <p>¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y casa a la vez?</p>	

		Estima	<p>35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</p> <p>36.En la situación difícil en el trabajo recibo el apoyo necesario.</p> <p>37.En mi trabajo me tratan injustamente.</p> <p>38. si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.</p>	
--	--	--------	---	--

Objetivo: Valorar el desempeño laboral mediante la encuesta auto evaluativa aplicada a los internos rotativos de enfermería.

Variables	Definición Conceptual	Indicador	Dimensión	Escala
Desempeño Laboral	Resultado del entorno del trabajo con relación a los recursos que se manejan diariamente.	Orientación de resultados en su trabajo	Termina su trabajo oportunamente Cumple con las tareas que se le encomienda Realiza un volumen adecuado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca
		Calidad del trabajo	No comete errores en el trabajo Hace uso racional de los recursos No requiere de supervisión frecuente Se muestra profesional en el trabajo Se muestra respetuoso y amable en el trato	
		Relaciones interpersonales en su ambiente laboral	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros Brinda una adecuada orientación a los pacientes Evita los conflictos dentro del equipo	
		Iniciativa en su trabajo	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos Se muestra asequible al cambio Se anticipa a las dificultades Tiene gran capacidad para resolver problemas	

			<p>Es puntual y asiste a todas las actividades programadas</p> <p>Lleva adecuadamente su uniforme.</p> <p>Muestra interés por ser competente.</p>	
		Trabajo en equipo	<p>Se integra y participa en actividades del equipo.</p> <p>Muestra aptitud para integrarse al equipo.</p> <p>Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.</p>	
		Organización en el trabajo	<p>Planifica sus actividades</p> <p>Hace uso de indicadores</p> <p>Se preocupa por alcanzar las metas</p> <p>Cuida su higiene y su entorno</p>	

3.6. Métodos de recolección de información

Para la realización de este estudio se utilizó como método de recolección de información, el test de ISTAS 21, a través de preguntas abiertas para tabularlas y compararlas con los ítems de cada dimensión psicosocial; para la evaluación del desempeño se utilizó una encuesta basada en el formato de evaluación del desempeño laboral del personal del servicio del Hospital San José Callao, lográndose obtener resultados para las interrogantes propuestas en la investigación, cumplimiento de los objetivos y respectivas conclusiones.

3.6.1. Instrumento de recolección de datos.

Tabla 1. Valoración por dimensiones y niveles de riesgo (21).

Dimensión psicosocial	Nivel de riesgo		
	Favorable	Intermedio	Desfavorable
Exigencias Psicológicas	De 0-7	De 8-10	De 11-24
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 40-26	De 25-21	De 20-0
Inseguridad	De 0-1	De 2-5	De 6-16
Apoyo social y calidad del liderazgo	De 40-29	De 28-24	De 23-0
Doble presencia	De 0-3	De 4-6	De 7-16
Estima	De 16-13	De 12-11	De 10-0

El método Istars 21 es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales, siendo uno de los instrumentos más utilizados para su evaluación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas en Medline (PubMed), citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la salud (OMS) (5).

Para la valoración de los riesgos, esta herramienta otorga una tabla que permite la interpretación de los valores obtenidos luego de la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta, para una mejor interpretación se utiliza los colores: verde para nivel de riesgo bajo, amarillo para el nivel de riesgo medio y rojo para nivel de riesgo alto, como se detalla en la tabla 1.

Tabla 2. Valoración del desempeño laboral.

Área del desempeño	Excelente	Buena	Regular
Puntuación	25-18	17-13	<12

Se desarrolló una encuesta autoevaluativa de los estudiantes para valorar el desempeño según las áreas como son la orientación, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo, donde se detallan competencias y comportamientos que realizan habitualmente en su trabajo. Si el estudiante responde siempre obtendrá 1 punto, si contesta a veces $\frac{1}{2}$ punto y la respuesta nunca, no tiene valor.

3.7. Análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados mediante una matriz en Excel y luego se analizaron con el programa SPSS, para ser interpretados mediante tablas y gráficos.

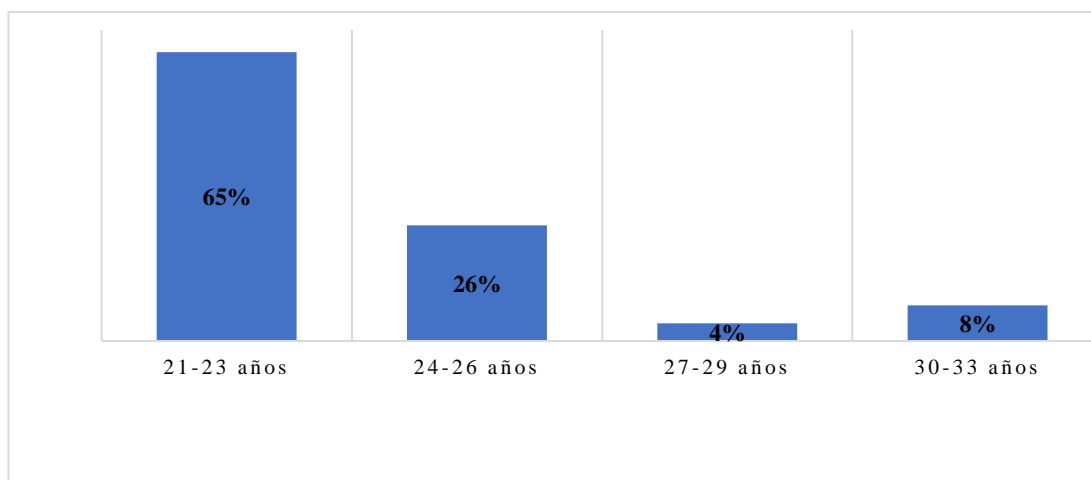
3.8. Validación de los instrumentos

Criterio de expertos: el instrumento para la recolección de información fue evaluada por el Dr. en Psicología Clínica, Iván Pantoja, quien presta sus servicios en el Hospital San Vicente de Paúl.

CAPÍTULO IV

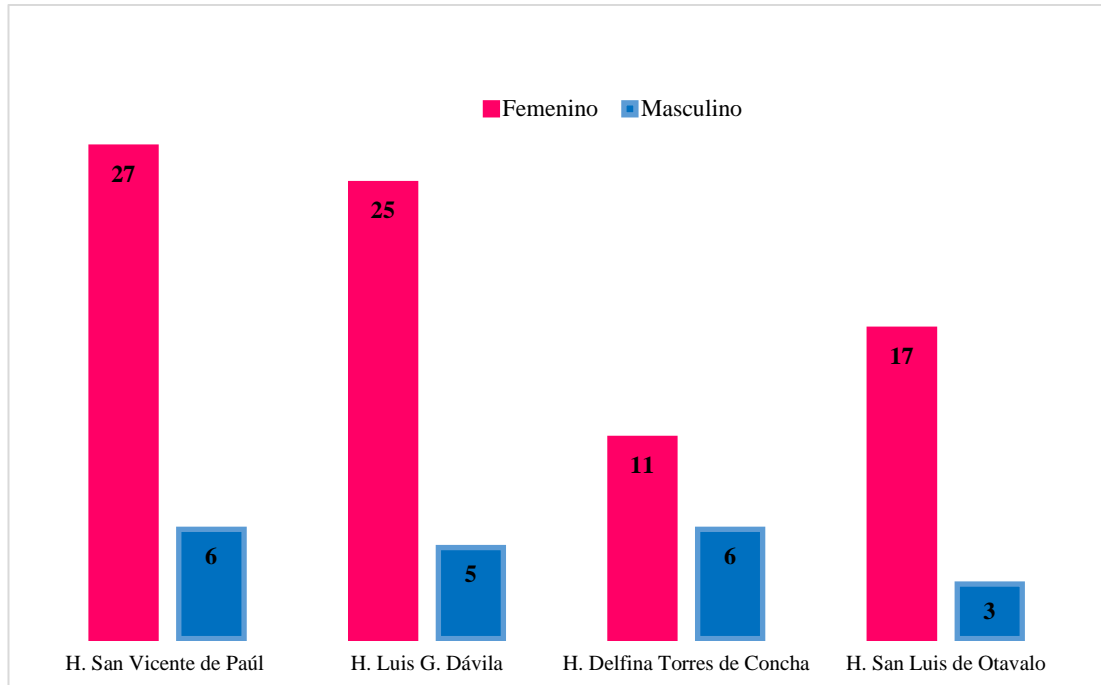
4. Resultados de la investigación:

Gráfico 1. Edad de los participantes



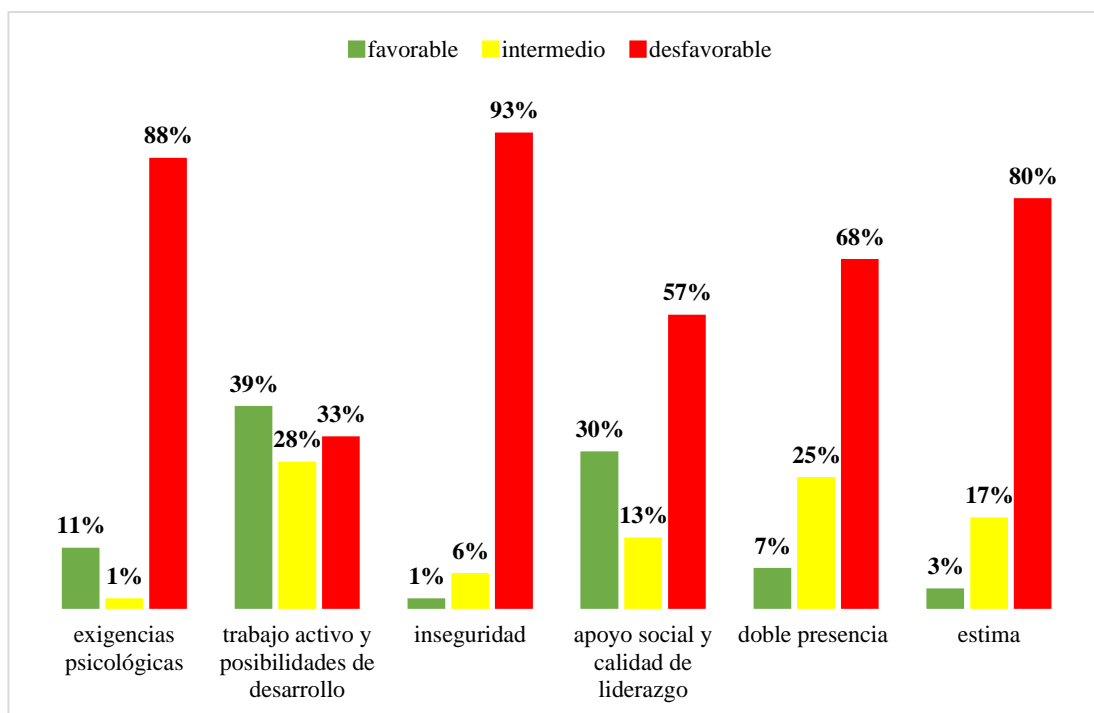
Análisis: En el presente estudio se evidencia que la edad que predomina en los participantes encuestados es 21 a 23 años, ya que la mayoría han sido consecuentes en sus estudios primarios y secundarios, siguiendo con el 26% con 24 a 26 años, el 8% de 30-33 años, las edades entre 27 y 29 años están en bajo porcentaje del 4%. Según estadísticas en el 2012, por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), el índice total de estudiantes universitarios en un 50% tenían entre 22 -24 años y el 26% eran mayores de 25 años en los últimos semestres de carrera (38), estas cifras se asemejan a los datos obtenidos en este estudio.

Gráfico 2. Lugar de práctica según género



Análisis: Se observa en el gráfico 2, que el género femenino es el que predomina en las diferentes áreas de práctica de los participantes, siendo con el mayor porcentaje el Hospital San Vicente de Paúl (Ibarra), con el 27%, seguido del 25% de presencia del género femenino en el Hospital Luis G. Dávila(Tulcán), mientras que el género masculino representa un menor porcentaje del 3% al 6% en los diferentes lugares de práctica. En un estudio sobre la caracterización de los estudiantes del programa de enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, indica que se ha incrementado el ingreso del género masculino a la carrera de enfermería, sin embargo, en sigue siendo el género femenino la gran mayoría de estudiantes que ocupa alrededor del 90% las aulas universitarias, que ratifican el comportamiento histórico de este tipo de carreras consideradas femeninas (38). Esto concuerda con los datos obtenidos en los diferentes hospitales, que existe un elevado porcentaje en el personal femenino.

Gráfico 3. Riesgos psicosociales según dimensiones



Análisis: Según los datos receptados un 88% de los estudiantes presentan un riesgo psicosocial alto (desfavorable para la salud) en la dimensión de exigencias psicológicas, mientras que un 11% se encuentra en riesgo medio y sólo el 1% mantiene un nivel psicosocial favorable para la salud, estudios realizados en Argentina muestran que las exigencias psicológicas son las que en mayor parte afectan a la salud del trabajador ya se relaciona con los requerimientos que demanda el compromiso y las prestaciones del trabajador (39).

En esta dimensión, trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra una situación más favorable, predominando el 39% de los participantes muestran que existe riesgo psicosocial bajo es decir es favorable para su salud, el 28% presenta un riesgo medio y el 33% presenta un riesgo alto, desfavorable para su salud. Estudios realizados en Chile, muestran que las personas están comprometidas con su trabajo, que todas las actividades realizadas son importantes y les permite aprender cosas

nuevas, sin embargo, el tipo de trabajo no puede influenciar en la cantidad de trabajo designado ni el tiempo dispensable para cumplirlo (3).

La cifra en la dimensión psicosocial de inseguridad es preocupante ya que muestra que el 93% de los participantes tienen riesgo alto (desfavorable para la salud), el 6% está en riesgo medio y solamente el 1% presenta riesgo bajo (favorable para la salud), la mayoría de los participantes muestra preocupación por las variaciones de su trabajo sin previo aviso y más a aún prescindir de sus actividades laborales. Esta situación podría tener serias implicancias sobre la salud de los trabajadores, en Suecia, estudios señalan que la inseguridad en el empleo es un importante estresor psicológico y que la amenaza de quedarse sin empleo o de perder el control de las actividades laborales puede generar angustia mental y contribuir a la aparición de problemas psiquiátricos (40). En una investigación realizada en España, se halló que la inseguridad laboral ha sido asociada a las enfermedades coronarias y dependencia al alcohol, por lo que merece especial atención, ya que ejerce una influencia importante en el desempeño laboral y la calidad del servicio de salud (41).

El apoyo psicosocial y la calidad de liderazgo, se relaciona con el clima organizacional de la institución, la estandarización de tareas, situaciones de ambigüedad y conflicto de rol en el trabajo y que se consideran como fuente de tensión para los trabajadores repercutiendo en su bienestar psicológico (39). Es así como en los datos obtenidos se muestra un 57% de los participantes tienen riesgo alto en esta dimensión, un 13% presenta riesgo medio y un 30% manifiestan un estado favorable para su salud.

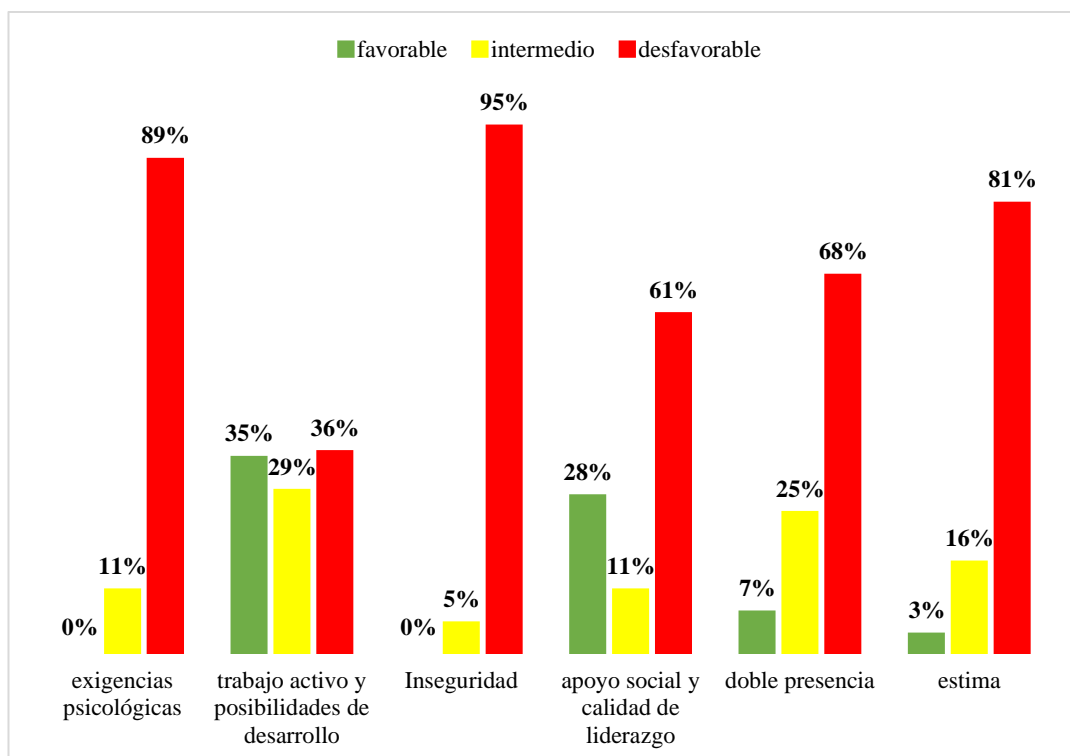
La dimensión doble presencia muestra que el 68% de los estudiantes tienen riesgo psicosocial alto, debido a que hay diversas causas para que el estudiante dedique tiempo al trabajo doméstico como su estado civil, cargas familiares o si son estudiantes de provincia que viven solos o en compañía de algún familiar cercano, mientras que sólo un 7%, está en una situación favorable para su salud. Los datos obtenidos en este estudio coinciden con lo hallado en una investigación realizada en el hospital de la Facultad de Medicina en Alemania, donde se señala que la incompatibilidad entre

trabajo y familia se considera como una de las principales razones de estrés laboral que implica un desgaste emocional evidente (39).

La dimensión psicosocial denominada estima está relacionada directamente con el reconocimiento, el apoyo y el trato justo que las personas reciben en su puesto de trabajo. Lo que demuestran los datos del estudio que la mayoría de los participantes con el 80% están en riesgo psicosocial alto, desfavorable para la salud y solamente un 3% se presenta favorable para su salud.

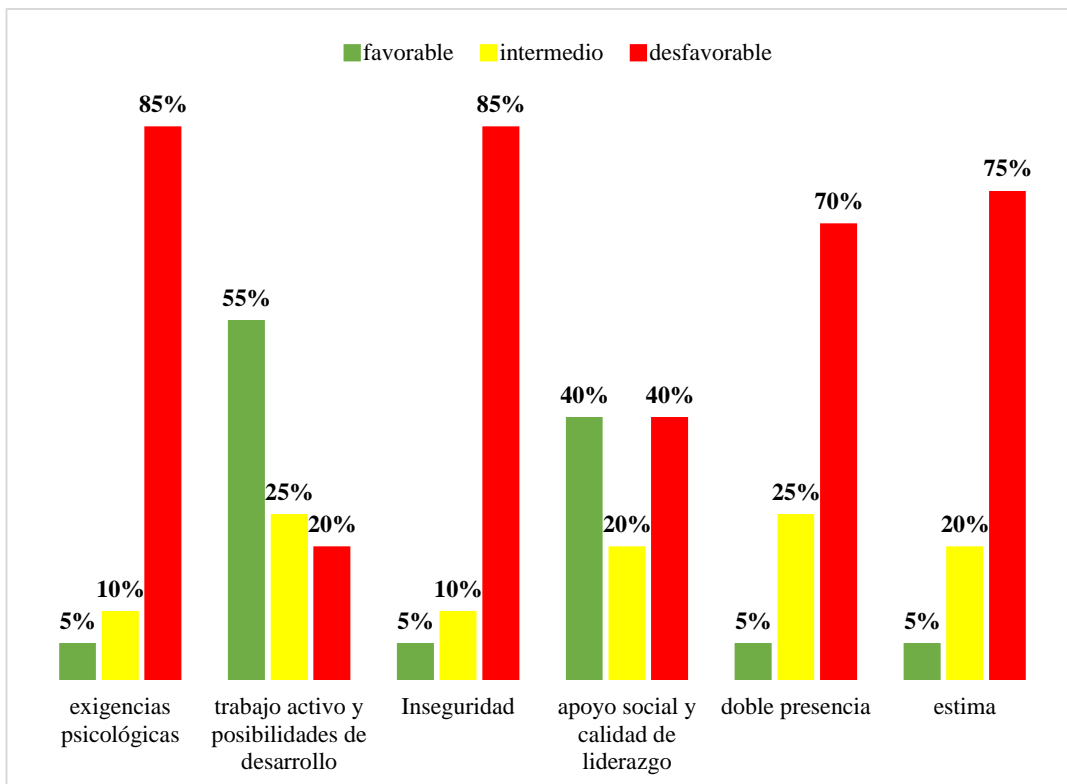
En el estudio sobre riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, Gil-Monte (2012) demostró que dentro de las seis variables valoradas en la aplicación del cuestionario ISTAS 21 para la evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores en España en cuatro de ellas: exigencia psicológica (89,1%), inseguridad (49,3%), doble presencia (47,1%) y estima (41,2), registran un índice más alto de exigencias negativas. El análisis reveló que las principales causas se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%) (11).

Gráfico 4. Riesgos psicosociales según el género femenino



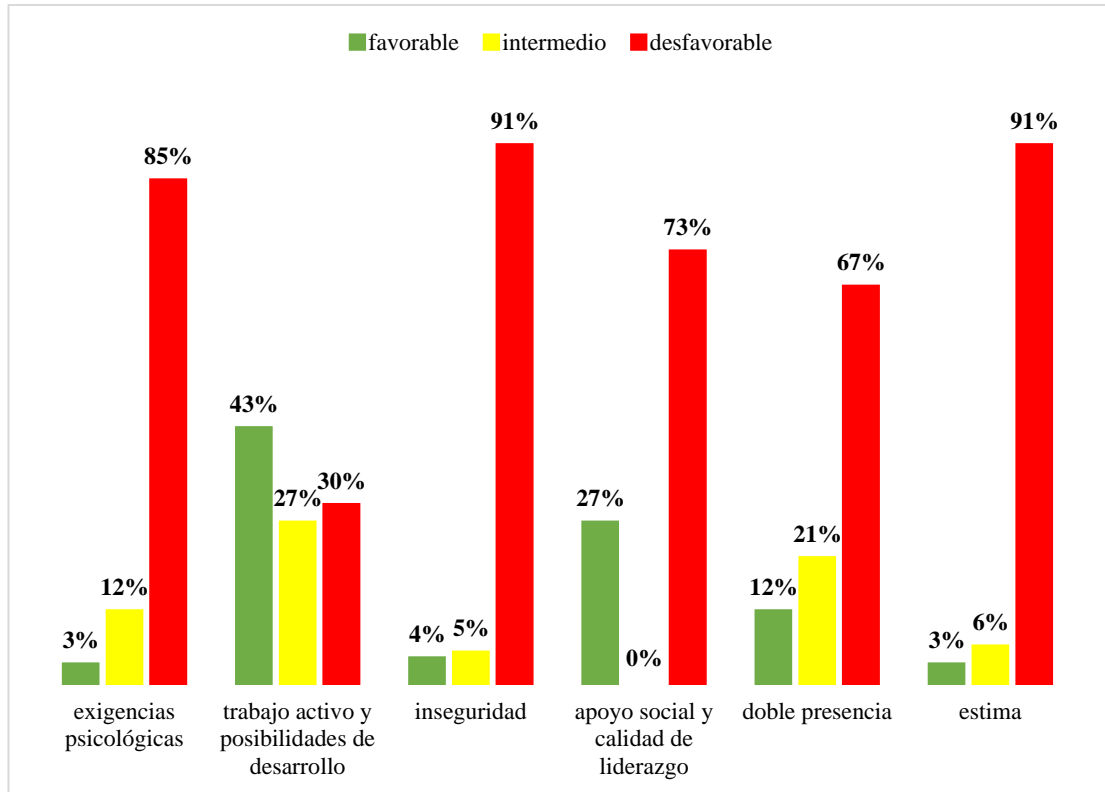
Análisis: El 95% de los participantes de género femenino muestran que tienen riesgo psicosocial alto en la dimensión de inseguridad, siendo cifras muy altas y a la vez preocupantes; y tan sólo el 5% no presentan riesgo alto en esta dimensión. Esto muestra que las personas encuestadas coinciden en que sería difícil encontrar otro trabajo en el caso de despido, esto incrementa la incertidumbre y preocupación, poniendo en riesgo la salud de los trabajadores. Seguido de estos datos se nota que las exigencias psicológicas también están en porcentajes altos 89%, Sin duda, están expuestos a dinámicas de trabajo apresuradas, el desgaste emocional producido por sus labores y el hecho de esconder las emociones durante el trabajo, entre otras circunstancias hacen que se acumulen sentimientos que consumen emocionalmente a cada uno de ellos (9). Sin embargo, en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, se evidencia que es menor riesgo de exposición con el 36%, es decir que el género femenino posee mayor control en los contenidos y condiciones de trabajo, su influencia en la manera de realizar sus tareas, aplicando sus habilidades y conocimientos para que sus tareas tengan sentido y lógica.

Gráfico 5. Riesgos psicosociales según el género masculino



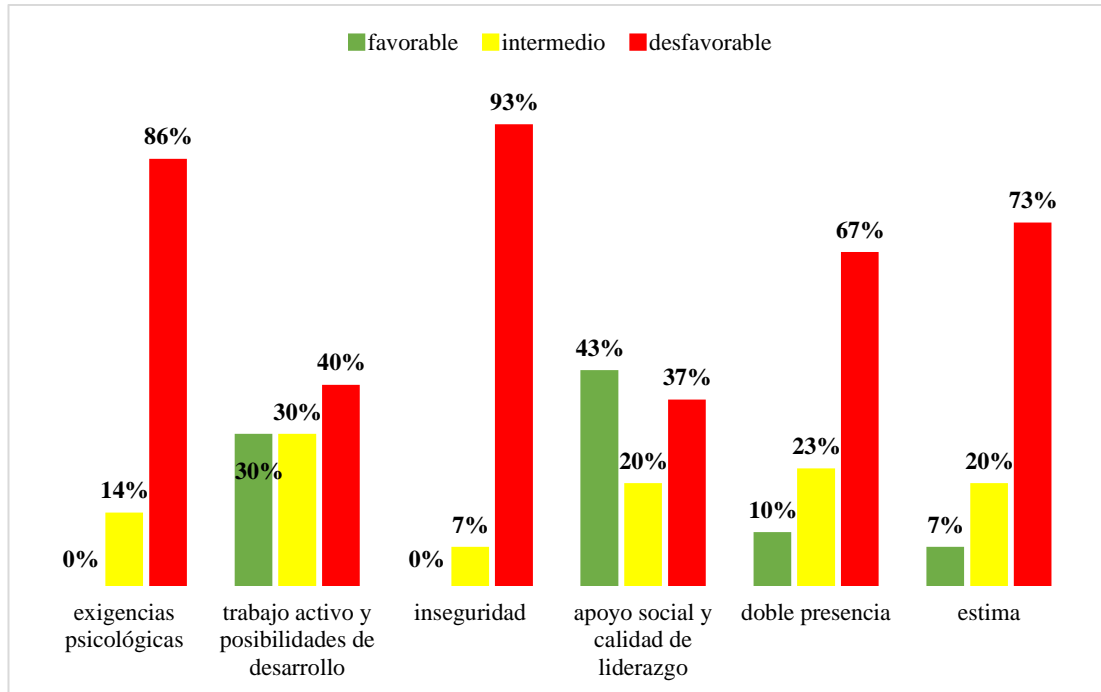
Análisis: En este estudio se ha evidenciado que los hombres se encuentran en un alto grado de preocupación en las dimensiones exigencias psicológicas e inseguridad con un porcentaje del 85%, seguida de la doble presencia y estima con el 70% y 75% respectivamente. Según datos disponibles a nivel europeo, los hombres tienen más problemas con el ritmo de trabajo y los requerimientos que se necesita para cumplirlo, una cifra que crece en los casos de Italia, Estonia, Eslovaquia, Hungría y España (39). Con referencia a la doble presencia, el rol que asumen en su hogar tiene la responsabilidad de realizar actividades en su hogar debiéndose a que tienen carga familiar, viven solos o simplemente ya es parte de su responsabilidad ocuparse de actividades que sean para su propio bienestar. En cuanto a la estima, el trabajo de enfermería se basa en prestar servicio a los demás, con diligencia y esmero, en ocasiones con mucha presión, con falta de personal, sin muchas veces esperar gratificaciones, es por ello por lo que los estudiantes piensan que no se les está dando el reconocimiento justo y no recibe el apoyo necesario.

Gráfico 6. Riesgos psicosociales en el H. San Vicente de Paúl



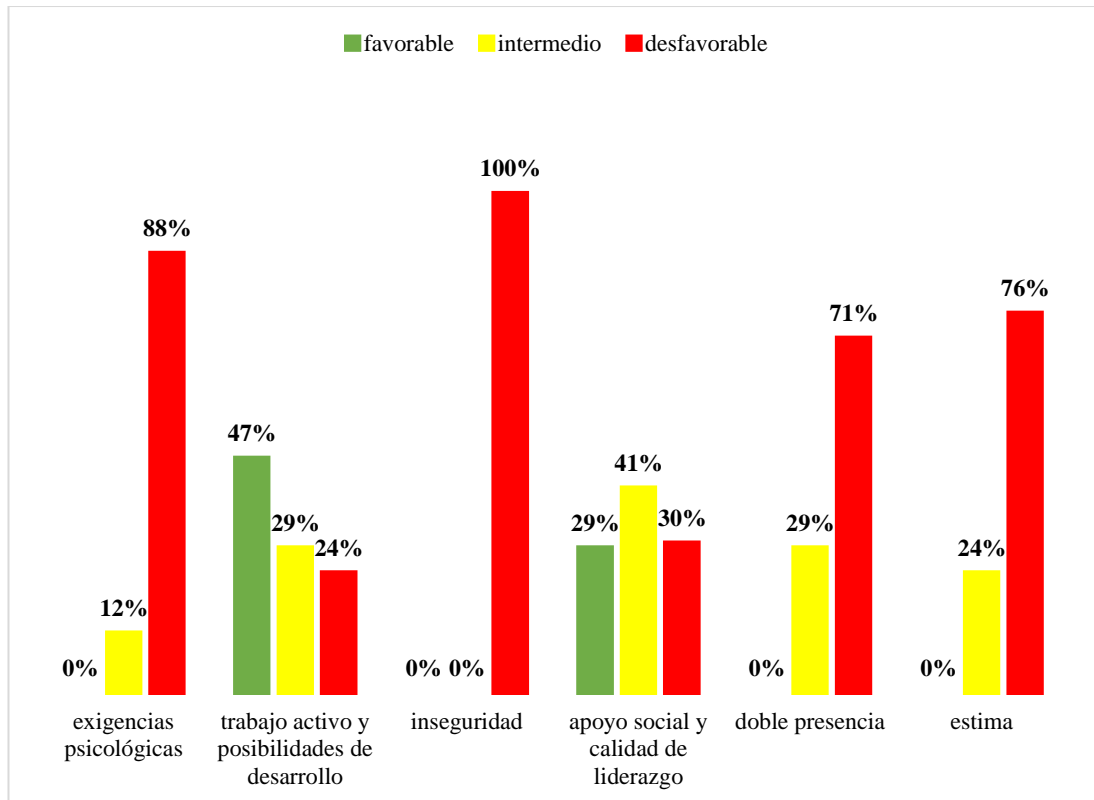
Análisis: Los datos obtenidos muestran que los estudiantes que realizan sus prácticas en el hospital San Vicente de Paúl, tienen el 91% de riesgo alto en la dimensión de riesgo psicosocial inseguridad y estima, seguido con un promedio del 85% en exigencias psicológicas. En un estudio realizado en nueve establecimientos de la red asistencial del servicio de salud chileno (6), coincide en este estudio en que la estima presenta mayor prevalencia de riesgo psicosocial alto, por lo que se podrá establecer que el factor de riesgo tiene relación con el apoyo, trato y respeto que tienen los trabajadores, además la modificación de funciones, factor que se debe analizar para su debida intervención. El trabajo del personal de enfermería es una labor sin igual, debido a que no se conoce la cantidad de trabajo que se debe proporcionar, pero si la calidad en que la debe realizar.

Gráfico 7. Riesgos psicosociales en el H. Luis G. Dávila



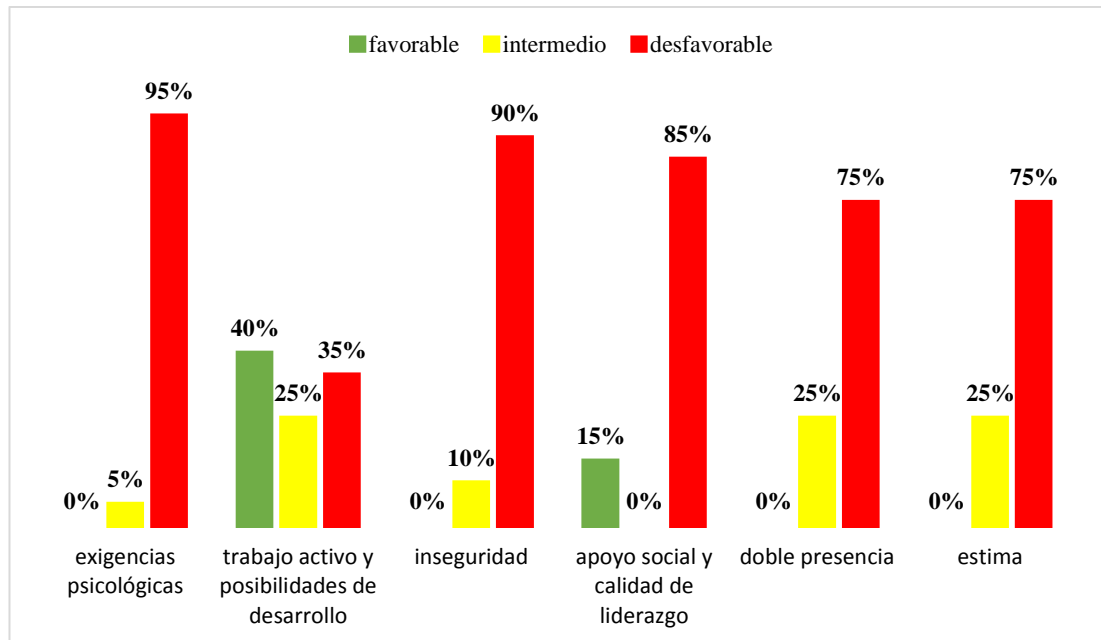
Análisis: El 93% de los estudiantes encuestados que realizan sus prácticas en el hospital Luis G. Dávila presentan el porcentaje más alto en el riesgo psicosocial en inseguridad, seguido por la dimensión inseguridad 86% y estima 73%, aunque también muestra un 43% de riesgo bajo, favorable para la salud en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, así como el 30% en trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Estos resultados demuestran que los estudiantes están preocupados por la situación laboral, por el cambio de actividades sin previo aviso, por el trato y el reconocimiento que reciben no es justo, falta de apoyo y respaldo hacia ellos en situaciones difíciles, así como un descontento entre el personal; esto sin duda impacta psicológicamente a los estudiantes, que se ven afectados por no sentirse valorados. Este estudio coincide con los resultados obtenidos en el equipo de salud de hospitales públicos en Argentina con un índice alto en estas dimensiones (39). En este hospital se evidencia que los estudiantes muestran situaciones favorables para su salud, aceptando que al realizar su trabajo pueden desarrollar destrezas, con iniciativa, teniendo en cuenta su opinión cuando ejecuta las actividades designadas, como también que recibe apoyo del equipo de trabajo.

Gráfico 8. Riesgos psicosociales en el H. Delfina Torres de Concha



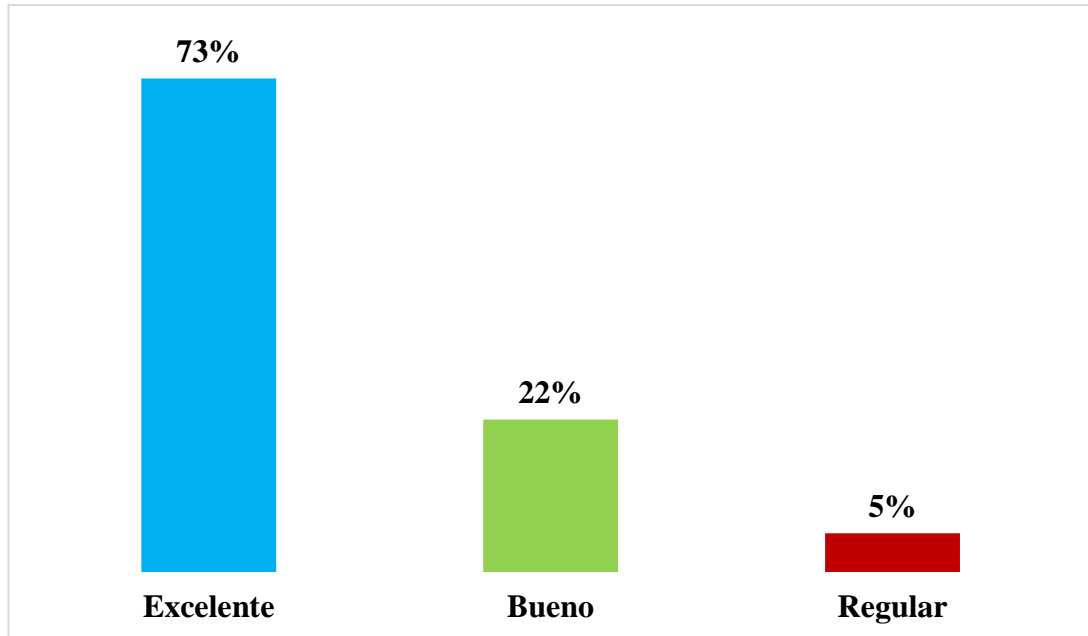
Análisis: Según los resultados obtenidos, se encontró un 100% de riesgo alto de exposición en la dimensión inseguridad en los estudiantes que realizan sus prácticas pre profesionales en el Hospital Delfina Torres de Concha, lo que concuerda con la mayoría de los estudiantes que acuden a las demás casas de salud. Los porcentajes que también llaman la atención de los riesgos psicosociales se dirigen hacia las exigencias psicológicas, doble presencia y estima que muestran 0% en riesgo bajo, es decir todos los estudiantes están en riesgo medio y riesgo alto, desfavorable para la salud. En cuanto al trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo evaluado por el conocimiento de responsabilidades y roles, el compañerismo, la planificación y la comunicación muestra una tendencia hacia lo favorable, con un porcentaje significativo. señala que controlar su tiempo le ayudará a mantener el equilibrio entre las múltiples presiones bajo las cuales está sometido, facilitándole entonces el logro de sus objetivos, y evitando el estrés y el cansancio del trabajador (22).

Gráfico 9. Riesgos psicosociales en el H. San Luis de Otavalo



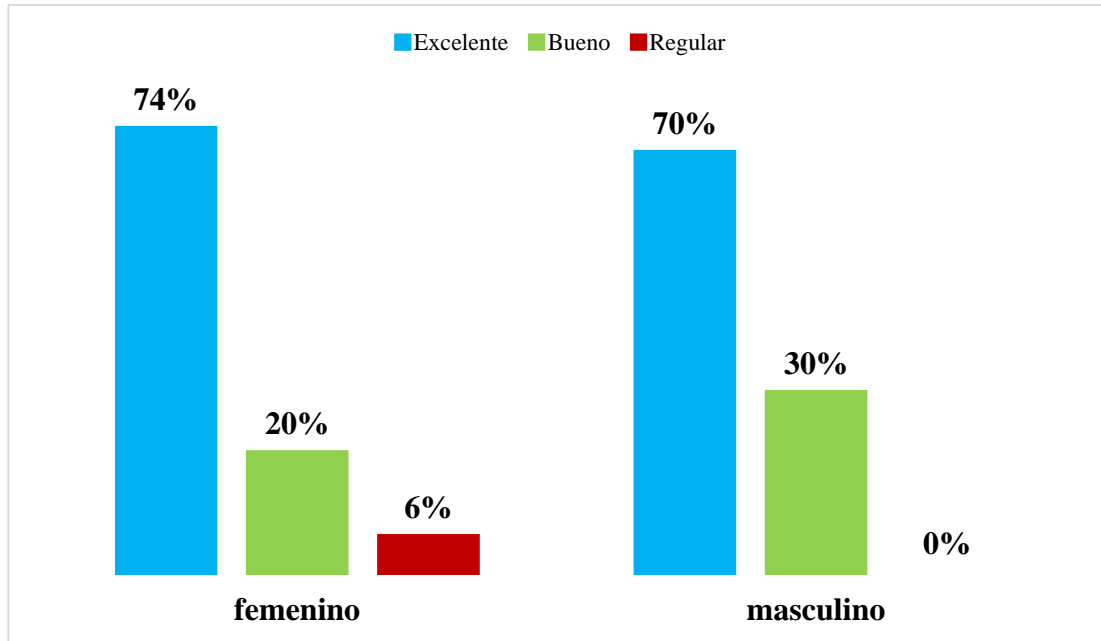
Análisis: Según los datos obtenidos, los internos rotativos del Hospital San Luis de Otavalo tienen mayor riesgo psicosocial 95% en la dimensión de exigencias psicológicas, presentan mayor exposición de riesgo psicosocial alto en la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con un 85%, de ello resaltan los resultados del trabajo activo y posibilidad de desarrollo, que es la única dimensión en la que el riesgo desfavorable se encuentra en menor porcentaje y el riesgo intermedio está alrededor de un 25%, esto contrasta con los altos niveles de riesgos intermedios y desfavorables que se encuentra en los apartados inseguridad, doble presencia y estima, en los que los riesgos están sobre el 75%. Con ello es fácil notar que el personal del internado rotativo del Hospital San Luis de Otavalo se encuentra sometido a dinámicas de trabajo apresuradas, el desgaste emocional producido por sus labores y el hecho de esconder las emociones durante su trabajo los afecta considerablemente, lo que sin duda viene dado por la naturaleza misma de sus labores y por las condiciones en las que se encuentran laborando. En otros estudios de riesgo psicosocial que se ha evaluado las dimensiones mencionadas, se han encontrado a la mayoría resultados desfavorables para la salud (39).

Gráfico 10. Autoevaluación del desempeño laboral



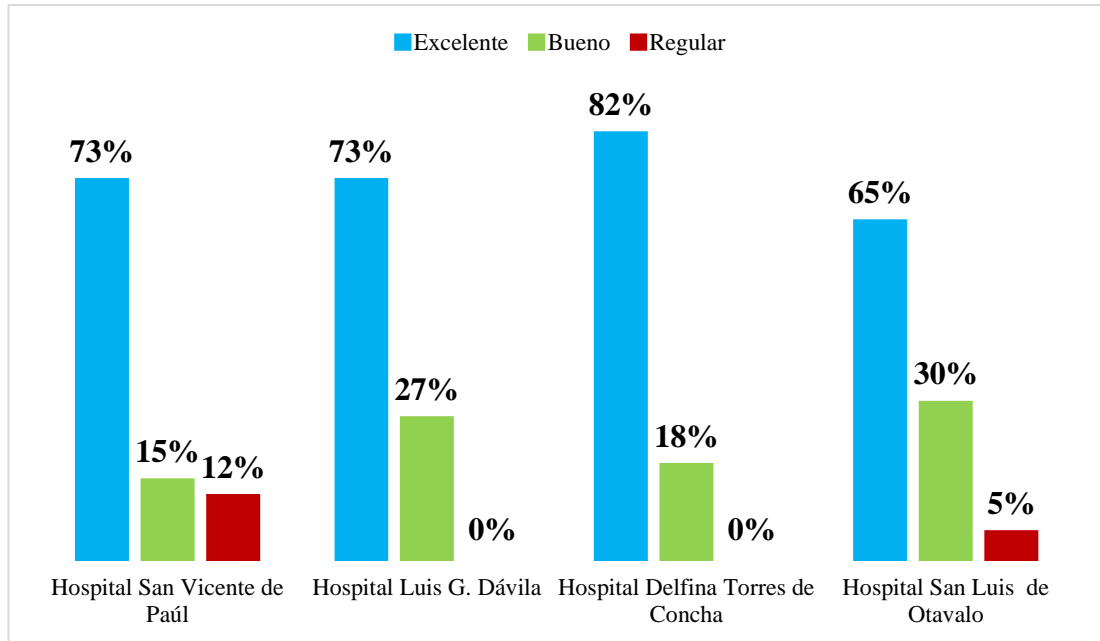
Análisis: El desempeño laboral del trabajador muestra el cumplimiento del trabajo, la calidad de las actividades realizadas, la iniciativa, la organización y participación en las actividades del equipo de trabajo. En los datos obtenidos en la autoevaluación, el 73% de los estudiantes muestra un desempeño laboral excelente cumpliendo con todos los parámetros requeridos para su cumplimiento, el 22% presenta un buen desempeño laboral, y sólo un 5% presenta problemas en su trabajo. El desempeño se ve reflejado en la motivación que les brinden a los trabajadores, ya que elevará la oportunidad para poder optar y tener un crecimiento en la empresa, la motivación es una de las maneras más importantes para que el personal aumente su desempeño laboral dentro de las actividades en su área de trabajo (42). El desempeño regular que puede relacionarse a los riesgos psicosociales en el trabajo como la falta de iniciativa en su trabajo o no trabaja en equipo, que es primordial en un área como es la salud.

Gráfico 11. Autoevaluación del desempeño laboral según género



Análisis: El desempeño laboral es muy importante para la práctica profesional del interno rotativo de enfermería, por la experiencia adquirida, los momentos compartidos, el saber que son útiles a la sociedad. En los resultados obtenidos de la autoevaluación, se observa que tanto en el género femenino y masculino el desempeño laboral ha sido excelente 74% y 70% respectivamente, en un 20% y 30% fue bueno y tan sólo un 6% se identificó con deficiencia en su desempeño laboral, que tal vez fueron motivos circunstanciales o la falta de orientación hacia su trabajo. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (26).

Gráfico 12. Autoevaluación del desempeño laboral según lugar de práctica



Análisis: En la autoevaluación el desempeño laboral según el lugar de práctica, la mayoría de estudiantes, más del 65% de los diferentes hospitales, tuvieron un desempeño laboral excelente y un 30% de desempeño laboral bueno, que resulta satisfactorio, solamente en el Hospital San Vicente de Paúl se muestra un desempeño regular, pero en un bajo porcentaje del 2%. En los establecimientos de salud, que se tomaron en cuenta para este estudio, concuerdan los estudiantes que realizaron sus prácticas pre profesionales con un desempeño excelente según las áreas evaluadas, en las que están desarrollándose diariamente, esto es un referente muy bueno que demuestra que la enseñanza de los estudiantes ha sido captada y que en el futuro podrán desempeñar su rol sin ningún problema. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recalca que los trabajadores necesitan comprender y utilizar procedimientos con herramientas adecuadas y equipo necesario para llevar a cabo determinadas tareas como parte de la formación para adquirir los conocimientos propios de su puesto. Asimismo, requieren familiarizarse con los procedimientos internos de la empresa, conforme a las leyes y reglamentos sobre salud y seguridad aplicables a su área de trabajo lo que mejorará su desempeño laboral (5)

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- A nivel general, los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel alto de exposición en los estudiantes, por las demandas que requiere la profesión de enfermería como trabajar a presión, cambios de horarios, falta de tiempo, pero así mismo se muestra que pueden desarrollar conocimientos, trabajar con iniciativa, trabajar en equipo, haciendo que su trabajo tenga sentido y pueda realizarlo con entusiasmo.
- Los riesgos psicosociales que afectan en mayor proporción según el género de los estudiantes coinciden tanto en hombres y mujeres, la inseguridad y las exigencias psicológicas, seguidas de la doble presencia y estima. Mientras que en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo tuvieron tendencias favorables.
- Según el área de práctica, se observa que en el H. San Vicente de Paúl y H. Luis G. Dávila, hay tendencias favorables en la mayoría de los riesgos, aunque en porcentajes pequeños, mientras que en el H. San Luis de Otavalo y H. Delfina torres de Concha, predominan altos porcentajes de riesgo y sólo se presenta tendencias favorables en trabajo activo y posibilidad de desarrollo; y apoyo social calidad de liderazgo.
- Los estudiantes que realizan su internado rotativo de enfermería en los diferentes hospitales de la zona 1, concuerdan según su autoevaluación que su desempeño laboral ha sido en gran parte excelente, cumpliendo con los requerimientos que demanda su trabajo, a pesar de mostrar niveles de exposición de riesgo alto en las diferentes dimensiones psicosociales.

5.2. Recomendaciones

- A los estudiantes que están realizando el internado rotativo de enfermería, tanto hombres como mujeres, realicen su trabajo con todo su esfuerzo, su cariño y voluntad, las recompensas no sólo son económicas, en esta profesión la recompensa espiritual tiene un valor invaluable. Tomar con calma las presiones del trabajo, reflexionar sobre su salud que puede ser afectada por estos riesgos que se presentan inesperadamente.
- A los hospitales y equipo de salud, que aportan en la formación de los estudiantes en su internado rotativo, brindarles su confianza y apoyo, el conocimiento sólo se cristalizará con la práctica, las habilidades se adquieren en el trabajo diario, aumentando su experiencia, iniciativa y autoestima.
- A enfermeras líderes de los servicios de los hospitales, tomar en cuenta que el historial profesional de los internos está comenzando y no se puede comparar con un profesional que ya tiene una experiencia laboral bien formada, que bien se puede absorber los conocimientos rápidamente por los estudiantes, pero no se pueden igualar en un período corto de tiempo.
- A los tutores del internado rotativo de enfermería, disponer de un período de tiempo para discutir sobre las buenas experiencias en el desempeño laboral, un buen estímulo a los estudiantes que están cumpliendo su trabajo, produce mayor satisfacción y por ende es un incentivo para seguir adelante. Asimismo, socializar sobre los riesgos psicosociales con la finalidad de reconocer cómo éstos pueden afectar a la salud, a su trabajo o a su vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Solanes Puchol Á, Matrín del Río B, Rodríguez de Limia Ramírez K, Benavides Gil G, Martínez Zaragoza F. Factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en función de la categoría profesional. *Psicología de la Salud*. 2013; 1(1).
2. OIT. Centros y servicios de Asistencia sanitaria. In A. Y. *Enciclopedia de Salud y seguridad en el trabajo*. España; 2012.
3. Ansoleaga Moreno E, Artaza Barrios O, Suárez Jiménez J. Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores del sector salud en Chile. In ; 2012; Chile.
4. Barquet ÓN. El estrés laboral puede causar daños psicológicos y físicos en el trabajador. *El Universo*. 2011 Mayo.
5. OIT. Educación y Formación. In *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. España; 2012.
6. Leyton Pavez C, Valdés S, Huerta P. Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *scielo*. 2016 Diciembre.
7. Garrido Pinzón J, Uribe Rodríguez AF, Blanch JM. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista colombiana de Psicología*. 2011 Junio; XIV(2).
8. Cevallos Vásquez P, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*. 2014 Julio-Diciembre; XXXII(2).
9. Enríquez CB, Colunga C, Preciado MdL, Ángel M, Domínguez R. Factores Psicosociales y Estrés en el Trabajo Hospitalario de Enfermería. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2011 Marzo; I(1).
10. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Perú Med Exp Salud Pública*. 2012 Mayo; II(29).
11. Universidad Técnica del Norte. [Online]. [cited 2017 Agosto 31. Available from: www.utn.edu.ec/fccss/carreras/enfermeria/?page_id=705.

12. Organización Mundial de la Salud (OMS). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 2012.
13. Nefar JC. Los riesgos psicosociales en el trabajo Buenos Aires: CONICET; 2015.
14. Jiménez BM. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo. 2011; 1(1).
15. Ministerio de Relaciones Laborales. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. 2013 Septiembre.
16. IESS. Seguro Riesgos de trabajo. [Online]. [cited 2017 julio 15. Available from: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes>.
17. European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health(Previsiones de expertos sobre los riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo). 2011.
18. OIT. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención OIT , editor. Ginebra; 2010.
19. INEC. Empleo y condición de actividad en Ecuador. Revista de Estadística y Metodologías. 2015; Vol 1.
20. Instituto de Seguridad Laboral. Dimensiones de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. In ; 2013; Chile.
21. Benavides F, Ruiz FC, García A. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 2010.
22. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21. 1st ed. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2010.
23. Instituto de Biomecánica. Ergodep. [Online]. [cited 2017 Septiembre 5. Available from: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/552-exigencias-psicologicas.html>.

24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de prevención. 2012.
25. Flores D, Vega V. Ocuparse del Bienestar de los profesionales de la Salud: un desafío pendiente. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. 2014 Julio; 14(1).
26. Torado R, Abramo L. Desempeño laboral de hombres y mujeres. 2014 Febrero; 1(1).
27. Matabanchoy S. Salud en el trabajo. Revista Universidad y Salud. 2012 Junio; 1(15).
28. Hernández R. Eficiencia en el desempeño organizacional México: Trillas; 2010.
29. Villena O. Motivación y fomento. In Desempeño ético y proactivo en la vida profesional; 2011; Guatemala.
30. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores. [Online]. Bilbao; 2010 [cited 2017 Julio 25. Available from: <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/94>.
31. Asamblea Constitucional del Ecuador. Constitución Nacional del Ecuador. [Online]. Quito; 2008 [cited 2017 Julio 15. Available from: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A_Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf.
32. H. Congreso Nacional-Comisión de Legislación y Codificación. Código del trabajo. [Online].; 2016 [cited 2017 Julio 17. Available from: www.EcuadorLegalOnline.com.
33. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Buen Vivir. [Online].; 2013 [cited 2017 Julio 15. Available from: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>.
34. Constitución Política del Ecuador. Ley Orgánica de Salud. [Online].; 2012 [cited 2017 Julio 22. Available from: http://www.desarrollosocial.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf.
35. Consejo Internacional de Enfermeras /os. Código Deontológico del Cie para la profesión de Enfermería. In J M, editor.. Ginebra; 2012.

36. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki. Madrid; 2008.
37. I.U.T.A. Conceptos Básicos de la Metodología de Investigación. [Online].; 2010 [cited 2017 Agosto 2. Available from: <http://metodologia02.blogspot.com/>.
38. Diario EL COMERCIO. ElComercio.com. [Online].; 2016 [cited 2017 Julio 15. Available from: <http://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-universitarios-desercion-educacion-jovenes.html>.
39. Molinaris Castro SP. Características de los estudiantes de enfermería. Revista nacional de Investigaciones. 2012 Abril; 10(18).
40. Acevedo GE, Sánchez J, Farías MA, Fernández AR. Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. Ciencia y Trabajo. 2014 Octubre;(48).
41. Waenerlund AK, Virtanen , Hammarström. ¿El empleo temporal está relacionado con el estado de salud? Scandinavian Journal of Public Health. 2011 febrero; 39(5).
42. Virtanen M, Nyberg S, Batty D, Jokela M. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease(La inseguridad laboral percibida como factor de riesgo de cardiopatía coronaria). BMJ. 2013 Agosto.
43. Villena O. Motivacion y fomento desempeño etico y proactivo en la vida profesional. scielo. 2011 Agosto; 2(1).

ANEXOS

Anexo N° 1: Encuesta aplicada a los internos rotativos de enfermería.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

FORMATO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL INTERNADO ROTATIVO DE ENFERMERÍA 2016-2017.

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.

A. INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTUDIANTE

EDAD:

SEMESTRE:

GÉNERO:

LUGAR DE PRÁCTICA:

ESTADO CIVIL:

B. INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación, lea bien las instrucciones.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. En el primer bloque, encierre en un círculo el número que refleja su opinión.
5. En el segundo bloque, marque con una X según su criterio.

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
Exigencias psicológicas					
1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	1	2	3	4
5. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo					
7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan las tareas?	4	3	2	1	0
9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16. ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo a otras personas?	4	3	2	1	0
Inseguridad					
17. ¿En estos momentos está preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de suspender tus labores?	4	3	2	1	0
18. ¿Estas preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19 ¿Estás preocupado/a por si te varían el sueldo?	4	3	2	1	0
20 ¿Te preocupa que te cambien el horario sin avisar?	4	3	2	1	0
Apoyo social y calidad de liderazgo					
21 ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22 ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23 ¿En tu trabajo se te informa oportunamente los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24 ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0

26 ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato/a superior?	4	3	2	1	0
27 ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado de tus compañeros/s?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29 ¿Tus actuales jefes planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30 ¿Tus actuales jefes se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
Doble presencia					
31 ¿Colaboras con el trabajo doméstico?	4	3	2	1	0
32. Si faltas algún día en casa, ¿las tareas domésticas de quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. Cuando estás en el trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34 ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y casa a la vez?	4	3	2	1	0
Estima					
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36. En la situación difícil en el trabajo recibo el apoyo necesario.	4	3	2	1	0
37. En mi trabajo me tratan injustamente.	0	1	2	3	4
38. si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	1	0

AUTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			
ÁREA DEL DESEMPEÑO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS EN SU TRABAJO			
Termina su trabajo oportunamente			
Cumple con las tareas que se le encomienda			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			
CALIDAD DEL TRABAJO			
No comete errores en el trabajo			
Hace uso racional de los recursos			
No requiere de supervisión frecuente			
Se muestra profesional en el trabajo			
Se muestra respetuoso y amable en el trato			
RELACIONES INTERPERSONALES EN SU AMBIENTE LABORAL			
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros			
Brinda una adecuada orientación a los pacientes			
Evita los conflictos dentro del equipo			
INICIATIVA EN SU TRABAJO			
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			
Se muestra asequible al cambio			
Se anticipa a las dificultades			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			
Es puntual y asiste a todas las actividades programadas			
Lleva adecuadamente su uniforme.			
Muestra interés por ser competente.			
TRABAJO EN EQUIPO			
Se integra y participa en actividades del equipo.			

Muestra aptitud para integrarse al equipo			
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			
ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO			
Planifica sus actividades			
Hace uso de indicadores			
Se preocupa por alcanzar las metas			
Cuida su higiene y su entorno			

FECHA:

Anexo N°2: Documento de Validación del instrumento de investigación.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA
FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título del Proyecto: Riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral de los internos rotativos de enfermería de la Universidad Técnica del Norte, 2016

Nombre del estudiante: Diana Ortega

Experto: Dr. Iván Román

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas	X				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones: la encuesta puede ser aplicada

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado

Ibarra, 07 de Marzo 2017


Dr. Iván Román V.
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 MSP: L. 4 F. 69 140 149

Anexo N°3: Portada de la guía educativa



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA



GUÍA EDUCATIVA PARA ENFERMERÍA SOBRE
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EL AMBIENTE LABORAL

SUMMARY

This research was applied to the Rotating Nursing Interns from “Técnica del Norte” University, who are working at San Vicente de Paúl, San Luis de Otavalo, Luis G. Dávila and Delfina Torres de Concha Hospitals. The main objective of this study was to assess the level of risk to which students are exposed on their pre-professional practices and whether these could be affecting their work performance. Data collection was done through a survey, it was based on the ISTAS 21 tool, this is used internationally for the six-dimensional psychosocial risk assessment, rated in the following categories: Pro-Health (low risk), Intermediate (medium risk), Unfavorable for Health (high risk). The study population was one hundred eighth-semester students, it was known that most of them are exposed in an unfavorable way, 88% Psychological Requirements, 93% Insecurity, 53% Social Support and Leadership Quality, 68% Dual Presence and 80% Esteem. For work performance: orientation, quality, initiative and teamwork were taken as an evaluation point, showing excellent results in 73% of these areas. From the obtained results, it was concluded that the majority of the students have a good and excellent work performance, in spite of the high level of psycho-social risk in the different dimensions.

KEYWORDS: Work performance, rotational nursing interns, psycho-social risks.

