



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

**Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área
Medicina Interna del Hospital General Latacunga.**

Línea de Investigación:

Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

Martha Gabriela Solís Sánchez

Tutor/a:

Dra. Ana Verónica Salazar Mencías

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **Ana Verónica Salazar Mencías** con C.I: **1716135320** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.**

Elaborado por: **Martha Gabriela Solís Sánchez**, de C.I: **1804465043**, estudiante de la Maestría: **Seguridad y Salud Ocupacional**, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 14 de marzo de 2022



Firma

Tabla de contenidos

<u>APROBACIÓN DEL TUTOR</u>	ii
<u>INFORMACIÓN GENERAL</u>	1
<u>Contextualización del tema</u>	1
<u>Problema de investigación</u>	3
<u>Objetivo general</u>	3
<u>Objetivos específicos</u>	3
<u>Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:</u>	3
<u>CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO</u>	5
<u>1.1. Contextualización general del estado del arte</u>	5
<u>1.2. Proceso investigativo metodológico</u>	9
<u>1.3. Análisis de resultados</u>	11
<u>CAPÍTULO II: PROPUESTA</u>	24
<u>2.1. Fundamentos teóricos aplicados</u>	24
<u>2.2. Descripción de la propuesta</u>	26
<u>2.3. Validación de la propuesta</u>	33
<u>2.4. Matriz de articulación de la propuesta</u>	35
<u>CONCLUSIONES</u>	35
<u>RECOMENDACIONES</u>	37
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	38
<u>ANEXOS</u>	42

Índice de tablas

Tabla 1	13
Tabla 2	14
Tabla 3	15
Tabla 4.....	16
Tabla 5 -	17
Tabla 6 -	18
Tabla 7 -	19
Tabla 8 -	20
Tabla 9 -	20
Tabla 10.....	22
Tabla 11 – Programa control para Riesgo Participación/Supervisión	30
Tabla 12 – Programa Control de Riesgo Carga de Trabajo	31
Tabla 13 – Programa control para Riesgo Demandas Psicológicas.....	32
Tabla 14.....	33
Tabla 15.....	33
Tabla 16.....	34
Tabla 17.....	35

Índice de Gráficos

Gráfico 1.....	11
Gráfico 2.....	12
Gráfico 3.....	12
Gráfico 4.....	12
Gráfico 5.....	12
Gráfico 6.....	13
Gráfico 7.....	13
Gráfico 8.....	14
Gráfico 9.....	15
Gráfico 10.....	16
Gráfico 11.....	17
Gráfico 12.....	18
Gráfico 13.....	19
Gráfico 14.....	20
Gráfico 15.....	20
Gráfico 16.....	21
Gráfico 17.....	23
Gráfico 18.....	26

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La salud mental en el trabajo es un tema de estudio de gran relevancia, debido a que de presentarse en un empleado traería consecuencias negativas que impactarían directamente a nivel laboral de una empresa, como ausentismo, disminución de la productividad e inclusive elevados costos en su tratamiento, lo que equivale en pérdidas económicas en una institución: “Se estima que la pérdida de productividad relacionada con la depresión y la ansiedad, dos de los trastornos mentales más comunes, cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón” (Kestel, 2019).

Ahora qué importancia se le da al estudio de la salud mental en el trabajo, la verdad diría que muy poca, lo que menos le interesa al jefe o dueño de una empresa es velar por los intereses de sus trabajadores, más bien parecería que lo que buscan es producir para acumular sus ganancias, sin tomar en cuenta que la salud mental: “es un objetivo que debe ser promocionado en todos los ámbitos y desde todas las disciplinas humanísticas y sociales, desde la educación, pasando por el trabajo y la familia, por eso son tan importantes las políticas en salud pública” (Ramos Montes, 2018, p. 15). Es por ello la necesidad de tomar en serio su estudio.

Debido a lo antes mencionado es clave hablar acerca de los temidos riesgos psicosociales, ya que estos: “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos” (Espinoza, 2021, pp. 300 - 310).

Tenemos también que tomar en cuenta que factores harían desencadenar una afectación en los empleados, es decir identificar los riesgos psicosociales que conllevan a que este genere en la persona enfermedad sea física o mental, para poder modificarlo, mejorarlo o erradicarlo, hay que tomar en cuenta que hoy en día, las personas por miedo a perder su trabajo aceptan trabajar en horarios extendidos sin paga de horas extras, tener gran carga de trabajo, etc.

Esta “nueva era del trabajo” (que algunos llaman “tercera revolución industrial”) exalta un momento de cambios tecnológicos, cambios en las comunicaciones así como en la organización del trabajo, que ha provocado desempleo tecnológico (inventando de la noche a la mañana el llamado “analfabetismo funcional”) y, consecuentemente, ha promovido inseguridad laboral y temor, en especial, en las “generaciones de escritorio” para quienes el trabajo era seguro, estable y significaba una jornada de 40 horas semanales, cinco días a la semana y ocho horas por día. (Aguilar Gutiérrez, 2017, p. 21)

Y por último, no hay que olvidarnos que tanto la afectación a la salud mental, así como la aparición de riesgos psicosociales se han incrementado notablemente en los últimos 2 años debido a la aparición del virus COVID 19, tomando en cuenta que fue una pandemia que nos tomó por sorpresa, sin estar preparados, en el cual el personal sanitario, enfrentó una lucha contra un enemigo totalmente desconocido, una lucha inequitativa, en la cuál de la noche a la mañana la vida del personal sanitario cambio drásticamente, ya que su afectación no solo fue en el campo laboral, sino también a nivel personal e inclusive familiar, el temor de enfermarse o enfermar a su familia, así como ver la cantidad de pacientes que buscaban desesperadamente auxilio y lo más triste ver la partida de muchos de ellos, informar a sus familiares, la falta de insumos de protección, la falta de personal, y las jornadas extensas de trabajo, provocó en el personal médico angustia, estrés, fatiga, agotamiento, etc.

A pesar de todos los recursos empleados para contrarrestar la propagación del COVID-19, actualmente el personal de salud necesita estrategias globales de autocuidado y apoyo psicológico, para disminuir los efectos negativos en la salud mental, como técnicas cognitivo-conductuales para detener los ciclos negativos de pensamientos, controlar los factores estresantes, gestionar adecuadamente el tiempo, técnicas de autoayuda con terapia cognitivo-conductual en línea, terapias de conversación, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales. (Izurieta, 2021, p. 49)

Es por estas razones que realizar una intervención en el personal médico es de suma importancia, a pesar de que en la actualidad la cantidad de pacientes ingresados a casas de salud tanto públicas como privadas a causa del COVID 19 ha disminuido, no quiere decir que haya terminado la pandemia o que ya no se produzca fallecimientos por esta causa, hemos observado rebrotes de la enfermedad no solo a nivel de nuestro país, sino a nivel mundial, provocando en el personal de salud aún incertidumbre por el futuro, no hay que olvidar que: “Todo lo que no se conoce, como la muerte, genera miedo, incertidumbre, así como sensación de repulsa e intento de combate para evitar dicho fin” (Massé García, 2020, p. 76) .

Para finalizar se realiza una observación acerca de las jornadas de trabajo que realiza el personal médico del Hospital General Latacunga teniendo horarios indistintos con jornadas que van desde las 8 horas, 5 días a la semana (lunes a viernes), así como turnos de 24 horas cada cuarto día tanto en médicos especialistas, como residentes del servicio antes mencionado.

Problema de investigación

¿Como el diseño de un programa para el control de riesgos psicosociales puede ayudar al personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga?

Objetivo general

Diseñar el programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgos psicosociales en el personal médico.
- Identificar los riesgos psicosociales predominantes en el personal médico área de medicina interna del Hospital General Latacunga.
- Desarrollar una propuesta para mejorar o evitar la aparición de riesgos psicosociales en el personal médico área medicina interna del Hospital General Latacunga.
- Validar y difundir los resultados obtenidos con el personal de salud mental del Hospital General Latacunga.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Entendiendo muy claramente que el trabajo es muy importante en la vida de los seres humanos, hasta qué punto la necesidad de llevar alimento a casa o cubrir los gastos cotidianos ha hecho que nos acostumbremos a trabajos en los cuales nuestros derechos son vulnerados, muchas veces por miedo a decir no o temor de perder el empleo, realizamos trabajos que no nos corresponden al área para la que nos contrataron, excedemos nuestras horas de trabajo o inclusive permitimos el mobbing, afectando así no solo nuestra vida laboral, sino además social o familiar.

Los trabajos de turno rotativo demandan al personal médico a que se mantenga alerta en momento u horas en las que debería estar descansando o viceversa, además que este tipo de trabajo en cierta forma aleja a los médicos de su vida familiar, ya que se pierden fechas importantes, al realizar turnos de 24 horas estos se cumplen sean días de feriado, cumpleaños, graduaciones, etc., lo que implica un desapego familiar, además las horas nocturna y las madrugadas traen consigo problemas negativos a la salud, "A nivel mundial el tiempo de trabajo semanal es aproximadamente 43 horas, en América Latina y el Caribe (40,9 horas). Al respecto, la OIT establece recomendaciones generales de jornadas de 8 y 48 horas diarias y a la semana, respectivamente" (Bernal, 2018, p. 1).

En el marco de las jornadas laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que "el tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de períodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores". (Saldaña, 2019, p. 365)

Al tener riesgos psicosociales presentes en el trabajo puede acarrear consecuencias negativas, que pueden ser gravísimos problemas que afectarían no solamente al personal de salud, sino también a la sociedad, ya que podría suceder que haya aparición de enfermedades como: agotamiento, estrés, síndrome de Burnout, etc. lo que llevaría a un posible aumento de errores en realización de procedimientos, una disminución en el rendimiento laboral e inclusive bajas a nivel de trabajadores, entre otros, es por ello la necesidad de realizar un estudio de los principales riesgos que se observe en el personal médico del Hospital general Latacunga ya que al saber los resultados e identificar los riesgos existentes, se realizará un programa para control de riesgos lo que permitirá, mejorar la calidad de salud del personal médico y por ende esto hará que los pacientes sean beneficiados ya que habrá personal que tenga una buena salud mental para atender a comunidad, con calidad y calidez.

Como ya se mencionó los beneficiarios directos son el personal médico del hospital General Latacunga área Medicina Interna ya que lo que se espera es que una vez identificado los problemas y realizado el programa de riesgos psicosociales, este sea revisado por el personal del área de salud mental y estos evalúen la posibilidad de su aplicación, lo cual servirá para beneficio de los trabajadores.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Los factores psicosociales son “las condiciones de trabajo positivas o negativas y están presentes en todas las instituciones de servicios. Ahora bien, cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales pueden provocar respuesta de inadaptación, de tensión o respuestas psicofisiológicas de estrés, siendo entonces, considerados como factores psicosociales de riesgo”.

Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y repercutir en la salud y la seguridad de los trabajadores. Estos riesgos han sido agrupados en cinco áreas: a) nuevas formas de contratación laboral, que se caracterizan por la aparición de contratos de trabajo más precarios y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo, b) envejecimiento de la población activa, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional, c) intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información cada vez mayores bajo una mayor presión en el ámbito laboral, d) fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria y de los servicios en general, y e) desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas. (Monte, 2009, p. 2)

En un estudio realizado en Málaga se obtuvo: que el estrés y el tecnoestrés no son fenómenos extraños a las relaciones laborales, es más forman parte de las mismas, incluso está admitido que un cierto grado de estrés tiene connotaciones positivas pues nos coloca en posición de alerta, el organismo se activa y nos prepara para pasar a la acción y resolver el problema que tenemos delante, ahora bien, cuando la situación se prolonga en el tiempo este resulta nocivo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, influyendo en su actividad laboral, así resulta conveniente y de obligado cumplimiento realizar la gestión de los riesgos laborales mostrando especial interés y preocupación por los riesgos psicosociales, no podemos hablar del futuro del trabajo mientras existan casos de estrés y tecnoestrés laboral, si bien, más que

orar la expresión correcta sería prevengamos; hagamos prevención para alcanzar un modelo decente, seguro y eficaz de seguridad y salud en el trabajo. (Macías, 2019, pp. 26-27)

En un estudio realizado “acerca de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito” (Pozo, 2018, p. 1).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: Los riesgos psicosociales se presentan en mayor o menor grado dependiendo la naturaleza de la empresa, por lo cual la importancia de su estudio y análisis, ya que se puede presentar la rotación del personal, afectar su desempeño laboral y de igual manera afecciones en la salud de los colaboradores si estos no son controlados a tiempo, los resultados obtenidos de exigencias psicológicas indican que la población se encuentra en un intervalo desfavorable, dentro de este riesgo psicosocial se puede manifestar que abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), encontrándose en esta categoría el departamento de contabilidad y recursos humanos, de igual manera, por el trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) y el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos), encontrando que la población trabajadora con más exposición son los operarios del área técnica incluido los supervisores como el técnico industrial, por lo tanto, se encuentra afectado el logro de sus actividades y objetivos laborales, siendo la principal causa para la rotación del personal. Esta inseguridad se ve reflejada en el cuestionario ISTAS 21, en el cual se puede observar un porcentaje considerable de colaboradores que se encuentran en un intervalo desfavorable en relación con este riesgo psicosocial, si bien es cierto las condiciones laborales tales como: la ubicación, la carga horaria, movilidad son factores que se encuentran inmersos dentro de esta dimensión. (Pozo, 2018, pp. 27-28)

Al momento podríamos especificar que debido a la pandemia por el virus COVID 19, este se volvió un factor desencadenante en la afectación a la salud mental del personal médico, como servicio de medicina interna se consideró personal de primera línea para combatir al virus, así que la afectación tanto a médicos tratantes, como a residentes fue bastante acentuada, no es fácil luchar a ciegas contra un enemigo invisible, sin embargo no podemos dejar de lado lo difícil del manejo de la situación, sin tener apoyo emocional el cual se requería urgentemente durante las etapas más críticas de la pandemia y aun en la disminución de casos de los mismos, ya que las secuelas quedan ahí sin tratamiento.

SARCoV2 es un virus de RNA que pertenece a la familia de coronavirus y tiene el potencial de infectar al ser humano. El virus está formado por proteínas estructurales y no estructurales, siendo las primeras las que favorecen el proceso de infección a la célula huésped que expresa ACE2 y TMPRSS2. La velocidad de transmisión del virus varía de acuerdo a la localización y las medidas para frenar el contagio. Los mecanismos de transmisión se dan principalmente por contacto con gotas o aerosoles formados en la vía aérea de una persona infectada; sin embargo, el contacto con superficies como potencial fuente de propagación ha tenido un papel importante en la evolución de esta pandemia. (Secchi Nicolás, 2021, p. 12)

En la lucha contra la epidemia del Coronavirus (COVID-19), el personal de salud puede experimentar problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. En un estudio en China se observó que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos. Asimismo, en la población general de China se observó un 53,8% de impacto psicológico moderado a severo; un 16,5% de síntomas depresivos, un 28,8% de síntomas ansiosos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados y severos. Los factores asociados con un alto impacto psicológico y niveles elevados de estrés, síntomas de ansiedad y depresión fueron sexo femenino, ser estudiante, tener síntomas físicos específicos y una percepción pobre de la propia salud. Otro estudio en el mismo país detectó un 35% de distrés psicológico en la población general, con las mujeres presentando mayores niveles que los varones, al igual que los subgrupos de 18-30 años y los mayores de 60 años. La pandemia plantea pues el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud tanto como la de la población general. Así, el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados en nuestra población, sería de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta el país. (Lozano, 2020, p. 1)

Resulta frecuente que el trabajo desempeñado por los profesionales sanitarios en epidemias y pandemias desencadene consecuencias psicológicas negativas en este colectivo de trabajadores. Existen estudios que han analizado la salud mental del personal que ha intervenido en epidemias y pandemias como la del virus del ébola, la gripe A (H1N1) o el virus zika, encontrando que el estrés, la ansiedad, la sintomatología depresiva o el miedo al contagio son problemáticas de salud mental que es frecuente detectar en los profesionales que trabajan en estos contextos. A fecha del 30 de octubre, en España han contraído el coronavirus hasta 1.185.678 personas y un 35.878 han fallecido, generando una sobrecarga laboral en los profesionales que ha afectado a su bienestar emocional y salud mental. (Pacheco-Martín, 2021, p. 2)

Ahora a nivel legal hay un marco legal que apoyen el estudio y prevención de riesgos psicosociales, a continuación, se detallan algunos:

En Ecuador al momento no se cuenta con un estudio que refleje datos nacionales referente a las condiciones de trabajo sin embargo se cuenta con el marco legal que respalda a los trabajadores con el fin de cuidar su vida, precautelar su salud y su bienestar. Entre ellos, en el Decreto 2393 que contiene el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (EC 1986, art. 11). (Solis, 2021, p. 15)

Decreto 2393 los empleadores deberán: “adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (Mireya, 2019, pp. 31-32).

Además, según Acuerdo Ministerial 82 en el que se expide la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, (EC 2017, art. 9) se establece de forma obligatoria la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales para las empresas públicas y privadas cuya nómina sea más de diez trabajadores; teniendo las empresas la obligación de reportar anualmente el porcentaje de ejecución de este programa al Ministerio de Trabajo. (Trabajo, 2017, p. 5)

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”. (EXTERIORES, 2020, p. 8)

Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. - En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto. (CHUQUER, 2018, p. 70)

El objetivo del presente estudio es evaluar los riesgos psicosociales, para que una vez identificados, se realice un plan de intervención para ayudar al personal médico y de esta manera evitar que estos factores psicosociales hagan daño al mismo y por ende a su entorno.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Para poder realizar el proceso investigativo se tomó en cuenta los siguientes datos para la realización del estudio:

Enfoque de la investigación: Cuantitativa, se utilizará este enfoque debido a que vamos a recolectar información y posterior a lo cual vamos a realizar un análisis para poder saber cuáles son los factores de riesgo que afectan al personal médico area Medicina Interna del HGL.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Sampieri Hernandez, 2003, pp. 8,9,10)

Tipo de investigación: Se desarrollará una investigación cuantitativa. La información obtenida será procesada numéricamente, aplicando procedimientos estadísticos. Tendrá un alcance descriptivo.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernandez Sampieri, 2010, p. 80)

En ella se realizará el diseño de un programa de control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga. Se aplicará un diseño no experimental, al estudiar la variable riesgos psicosociales, sin influir en ella, sin manipularla:

El diseño no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador. (Dzul Escamilla, 2010, p. 2)

Población y muestra: Población 30 trabajadores de salud del área de Medicina Interna del HGL, las encuestas serán entregadas a personal médico tanto tratantes como residentes.

Métodos, técnicas e instrumentos: Las técnicas e instrumentos más idóneos para esta modalidad son el cuestionario que se realizará mediante una encuesta (Anexo 1).

El método que vamos a utilizar es la encuesta la cual será realizada mediante el método FSICO 4.0 (Anexo 1) por medio de una aplicación digital, se aplicará la encuesta al personal médico y una vez

obtenido los cuestionario se ingresará a la carpeta Medicina Interna HGL una por una la información de las encuestas realizadas una vez se ingrese los 30 cuestionarios se colocará un informe dado por medio del aplicativo FSICO 4.0 y por medio de este analizaremos los resultados.

Para la realización de la encuesta se realizan los siguientes pasos:

- Se pide autorización a la jefa del servicio de Medicina Interna Dra. Andrea Rodríguez, mediante su aprobación con oficio firmado (Anexo 2).
- Se explica a los participantes acerca de los riesgos psicosociales y formas del llenado correcto de la encuesta.
- Se informa a personal médico acerca de la privacidad y el anonimato de la aplicación de la encuesta.
- Se pide honestidad en las respuestas para realizar un programa de control de riesgos psicosociales, lo más real posible a las necesidades de los empleados.
- Se informa acerca de la instalación de un buzón para que una vez terminada su encuesta la depositen en el sitio.

El método FPSICO consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89 y ofrece información sobre 9 factores de riesgo psicosocial que se dividen de la siguiente forma (Guillem Monzon, 2020):

Tiempo de trabajo (TT): El primero de los factores de riesgo psicosocial que se estudian en la evaluación psicosocial es el Tiempo de trabajo que hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral y la conciliación. (Guillem Monzon, 2020)

Autonomía (AU): “En autonomía se estudian las condiciones de nuestros colaboradores para tomar decisiones, tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de las tareas, como sobre los procedimientos de trabajo” (Guillem Monzon, 2020).

Carga de trabajo (CT): Muchas veces al hablar de carga es fácil caer en el error de pensar que sólo tratamos la cantidad de tareas a las que tiene que hacer frente el trabajador, pero también nos referimos a la dificultad de esas tareas, la presión tiempos y la carga cognitiva. (Guillem Monzon, 2020)

Demandas psicológicas (DP): “Cuándo hablamos de demandas psicológicas nos referimos a la naturaleza del desgaste que el colaborador debe hacer frente en el trabajo” (Guillem Monzon, 2020).

Variedad/contenido (VC): “Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene significado y utilidad en sí mismo. Además, mide si el trabajador se siente reconocido y

apreciado y se tienen en cuenta las contraprestaciones emocionales además de las económicas” (Guillem Monzon, 2020).

Participación/Supervisión (PS): Este factor recoge dos dimensiones del control sobre el trabajo. La «supervisión» se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. Por su parte la «participación» explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador tiene en la organización. (Guillem Monzon, 2020)

Interés por el trabajador/Compensación (ITC): “El interés por el trabajador hace referencia a la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como por mantener informados a los trabajadores sobre estas cuestiones” (Guillem Monzon, 2020).

Desempeño de rol (DR): “Este factor psicosocial tiene en cuenta los problemas que pueden darse a causa de la falta de definición de los cometidos en cada puesto de trabajo” (Guillem Monzon, 2020).

Relaciones y apoyo social (RAS): Tiene que ver con aquellos aspectos que derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el trabajo. También se estudian situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación. (Guillem Monzon, 2020)

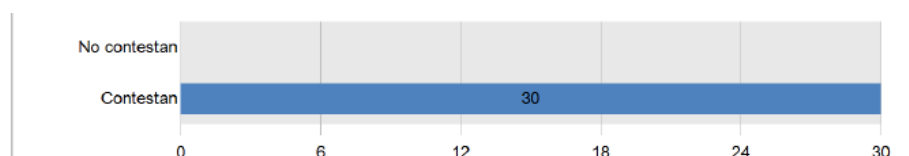
1.3. Análisis de resultados

Una vez realizadas las encuestas e ingresadas al aplicativo FSICO 4.0 tenemos los siguientes resultados:

A continuación, empezaremos con datos sociodemográficos

Gráfico 1

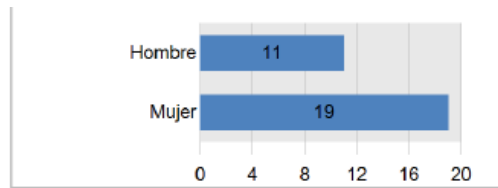
Participantes



Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 encuestas entregadas hubo una aceptación del 100% de participación.

Gráfico 2

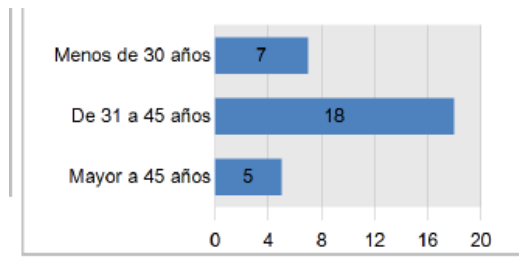
Sexo



Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 participantes, 11 son hombres y 19 son mujeres.

Gráfico 3

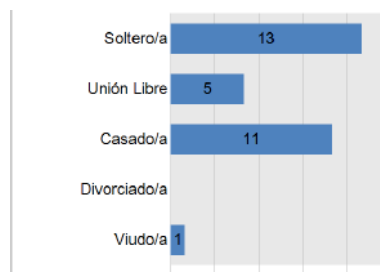
Edad



Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 participantes, 7 son menores de 30 años, 18 son entre 31 a 45 años y 5 son mayores de 45 años.

Gráfico 4

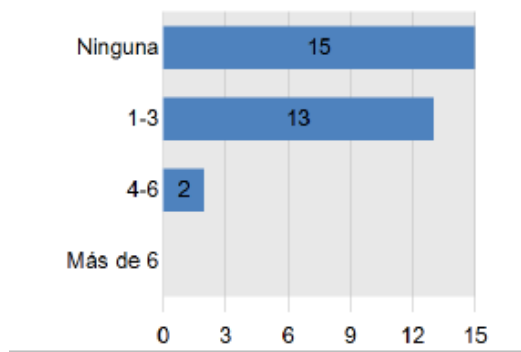
Estado civil



Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 participantes, 13 son solteros, 5 unión libre, 11 casados y 1 viudo.

Gráfico 5

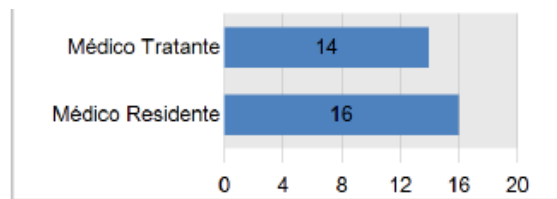
Número de cargas familiares



Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 participantes, 15 no tienen cargas familiares, 13 tienen entre 1 a 3 cargas familiares y 2 tienen de 4-6 cargas familiares.

Gráfico 6

Trabajas como



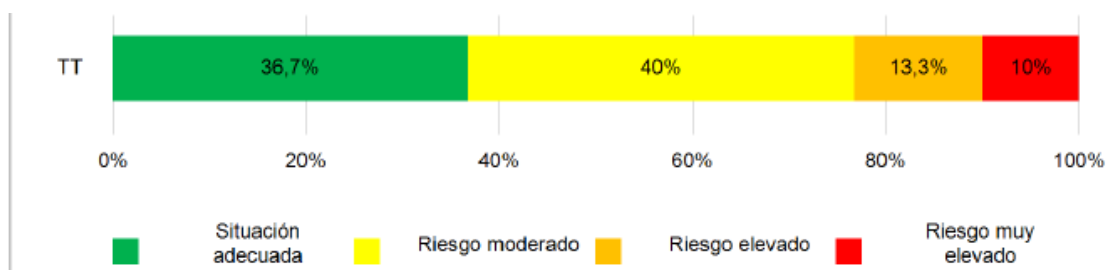
Análisis: Como podemos observar en la gráfico de 30 participantes, 14 son médicos tratantes y 16 son médicos residentes.

Vamos a ir realizando el análisis desarrollando por cada uno de los 9 factores que FPSICO 4.0 nos permite evaluar.

- 1. Tiempo de trabajo:** Se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (4 ítems):

Tabla 1 - Gráfico 7

Tabla General evaluación Riesgo Tiempo de Trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	12	4	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	20,67	6,80	22,00

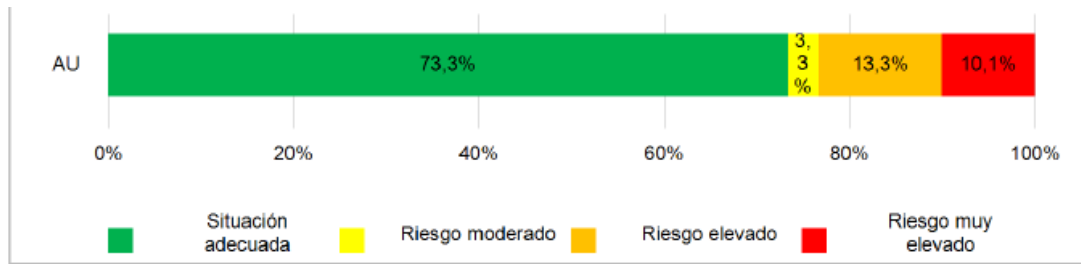
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis Riesgo Tiempo de trabajo: Como podemos observar una vez analizado los 4 ítems vemos que en general un 40% tiene un riesgo moderado de tiempo de trabajo es decir 12 de los 30 colaboradores, 11 colaboradores están en una situación adecuada y 7 se encuentran en un riesgo elevado o muy elevado, entendiendo como tiempo de trabajo a impacto que tiene nuestra vida laboral en nuestro hogar, es decir si disponemos de tiempo de descanso para relajarnos y pasar con la familia, como vemos de acuerdo a los resultados no hay un riesgo elevado del que tengamos que preocuparnos, pero si debemos tomar en cuenta lo necesario que es el descanso para poder trabajar con calidez y calidad, en el hospital hay que tomar mucho en cuenta que los médicos residentes por ejemplo trabajan sábados y domingos pero no es todo el tiempo, ya que se realiza turno rotativos es decir que al mes se trabajara un sábado y un domingo dejando tiempo en otros fines de semana para pasar con su familia o amigos, al igual los médicos tratantes su jornada laboral es de lunes a viernes, pero realizan trabajos de consulta particular lo que disminuye el tiempo de descanso.

- Autonomía:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (12 ítems) agrupados en dos grupos autonomía temporal y decisional:

Tabla 2 - Gráfico 8

Tabla general Evaluación Riesgo Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
22	1	4	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	56,40	24,24	53,00

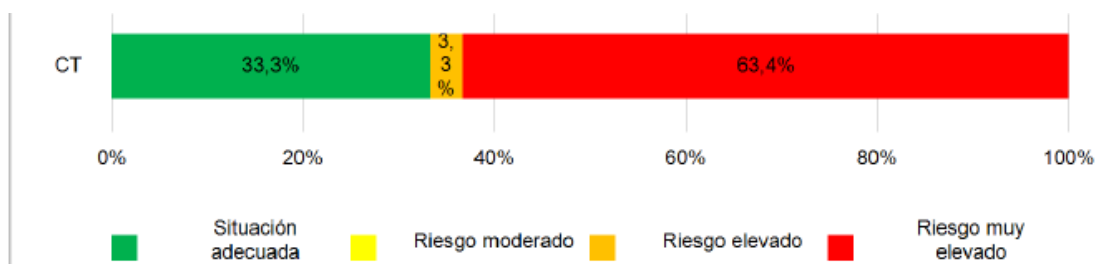
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis Riesgo Autonomía: Como podemos observar una vez analizado los 12 ítems vemos que en general un 73,3% tiene una situación adecuada de autonomía es decir 22 de los 30 colaboradores, 1 colaborador está en un riesgo moderado y 7 se encuentran en un riesgo elevado o muy elevado, entendiendo como autonomía a la capacidad que tiene el trabajador a poder decidir como realizar procedimientos o como organizar su trabajo, al momento como esta en una situación adecuada el 73,3% quiere decir que su gran mayoría se siente con capacidad de tomar decisiones durante su jornada laboral de acuerdo a como sus conocimientos lo permitan.

3. **Carga de trabajo:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (13 ítems) agrupados en tres grupos presiones de tiempo, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea:

Tabla 3 - Gráfico 9

Tabla general Riesgo Carga de Trabajo



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	1	19

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	57,93	18,72	62,00

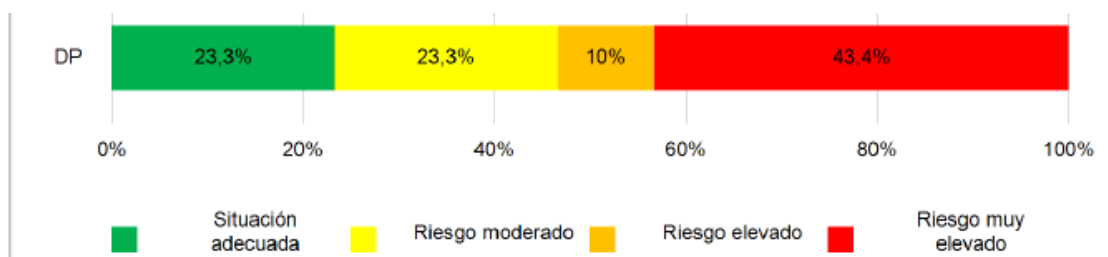
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo Carga de Trabajo: Como podemos observar una vez analizado los 13 ítems vemos que en general un 63,4% tiene un riesgo muy elevado de carga de trabajo es decir 19 de los 30 colaboradores, 10 colaboradores está en una situación adecuada y 1 se encuentran en un riesgo elevado, entendiendo como carga de trabajo a la cantidad de trabajo que debe hacer frente un empleado, en un tiempo determinado, y con las posibles interrupciones que se puedan darse durante la jornada, como podemos ver es preocupante ya que mas de la mitad del personal médico siente que tiene gran carga de trabajo, debido muchas veces a la cantidad de pacientes que tienen que atender durante la consulta externa en el caso de médico tratantes en un tiempo determinado, el pase de visita, interconsultas y emergencias que deben responder incluso mientras dan consulta con turnos extras, así como también los médicos residentes del servicio deben cubrir varias salas al mismo tiempo con poco personal, esto hace que se acumule el trabajo, es indispensable buscar posibles soluciones para mejorar este riesgo.

4. **Demandas Psicológicas:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (12 ítems) agrupados en 2 grupos exigencias cognitivas y exigencias emocionales:

Tabla 4- Gráfico 10

Tabla General Demandas Psicológicas



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	7	3	13

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	72,30	20,42	68,00

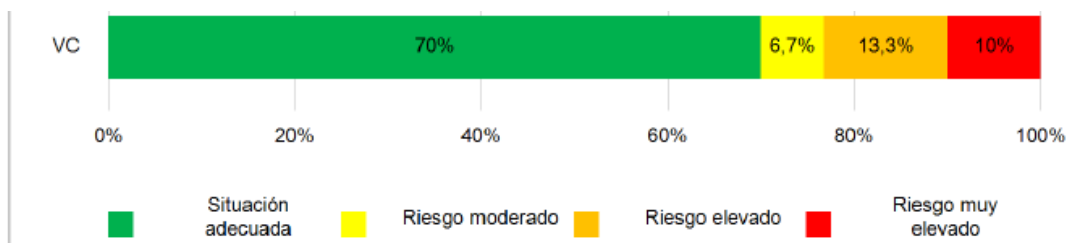
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo demandas psicológicas: Como podemos observar una vez analizado los 5 ítems vemos que en general un 43,4% tiene un riesgo muy elevado de demanda psicológica es decir 13 de los 30 colaboradores, 7 colaboradores está en una situación adecuada y riesgo moderado y 3 se encuentran en un riesgo elevado, entendiendo como demandas psicológicas a las exigencias que debe el empleado hacer frente durante el trabajo, y como podemos observar en riesgo muy alto y riesgo elevado hay un 53,4% de empleados afectados por lo que también veremos posibles medidas preventivas para ayudar, ya que como personal médico están directamente ligados a atención de pacientes que vienen con dolencias no solamente física, sino también emocionales, en busca de ayuda por parte de los médicos, además hacer frente a la pandemia que aún estamos combatiendo y como personal sanitario de primera línea nos vemos afectados directamente.

5. **Variedad de Contenido:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (7 ítems):

Tabla 5 - Gráfico 11

Tabla General Riesgo Variedad y Contenido



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
21	2	4	3

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	23,70	13,84	20,50

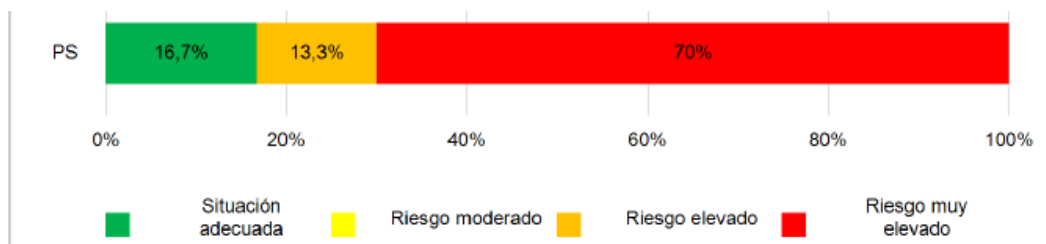
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo Variedad y Contenido: Como podemos observar una vez analizado los 7 ítems vemos que en general un 70% tiene una situación adecuada es decir 21 de los 30 colaboradores, 2 colaboradores está en un riesgo moderado y 7 se encuentran en un riesgo elevado y muy elevado, entendiendo como variedad y contenido al sentir del empleado que su trabajo tiene sentido tanto para sus superiores, como en este caso los pacientes y el mismo, al momento podemos observar que más del 50% de empleados se encuentra en una situación adecuada y bienestar de sentirse bien con su trabajo ya que siente al mismo tiempo que es reconocida su labor.

6. **Participación/Supervisión:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (11 ítems):

Tabla 6 - Gráfico 12

Tabla General Participación/Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	0	4	21

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	43,60	16,54	42,00

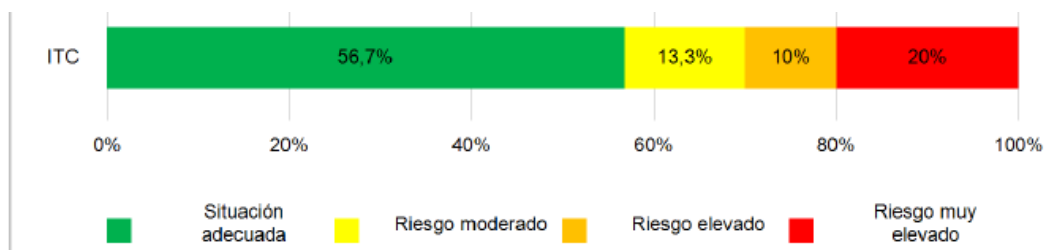
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo Participación/Supervisión: Como podemos observar una vez analizado los 11 ítems vemos que en general un 70% tiene un riesgo muy elevado es decir 21 de los 30 colaboradores, 5 se encuentra en una situación adecuada y 4 se encuentran en un riesgo elevado, entendiendo como participación y supervisión por un lado a la capacidad que tiene el empleado a toma de decisiones, intervención en su organización y por otro lado como ven la supervisión por su inmediato superior en la ejecución o planificación del trabajo, como podemos observar un 70% tiene un riesgo muy elevado, hay que tomar en cuenta que al trabajar en un hospital general hay muchas veces situaciones en que hay departamentos encargados en diferente tomas áreas como por ejemplo la infraestructura, cambios en la dirección o contratación de personal pero si hay algunas recomendaciones que se podría realizar en otras áreas la cuales veremos en la intervención.

7. **Interés por el trabajador/compensación:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (8 ítems):

Tabla 7 - Gráfico 13

Tabla General Riesgo Interés por el trabajador/Compensación



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	4	3	6

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	46,10	14,75	48,00

Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

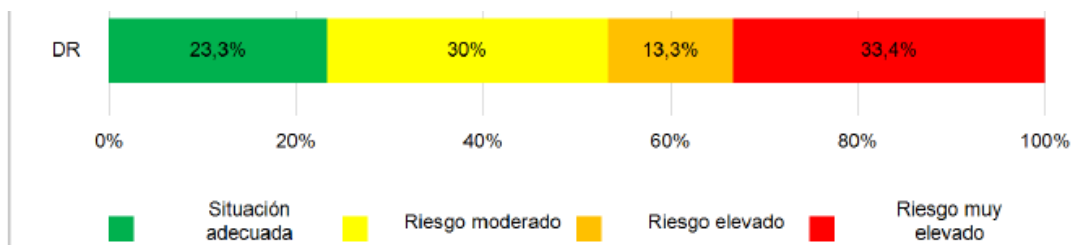
Análisis general Riesgo Interés por el trabajador/Compensación: Como podemos observar una vez analizado los 8 ítems vemos que en general un 56,7% tiene una situación adecuada es decir 17 de los 30 colaboradores, 4 colaboradores está en un riesgo moderado y 9 se encuentran en un riesgo elevado y muy elevado, entendiendo como Interés por el trabajador/Compensación la capacidad que tiene el empleador de demostrar el interés por el profesional al capacitarlo y la capacidad de superación y desarrollo profesional le brinda, al momento podemos observar que más

del 50% de empleados se encuentra en una situación adecuada es decir hay un equilibrio entre lo que el trabajador brinda a la empresa y la compensación que recibe por ello.

8. **Desempeño del rol:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (11 ítems):

Tabla 8 - Gráfico 14

Tabla General Desempeño del Rol



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	9	4	10

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	46,50	21,09	43,50

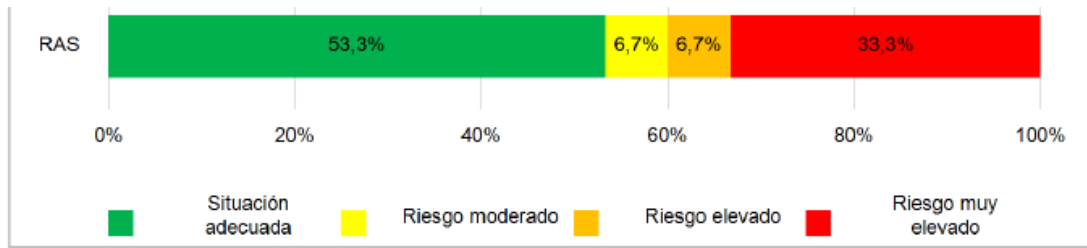
Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo Desempeño de Rol: Como podemos observar una vez analizado los 11 ítems vemos que en general un 33,4% tiene un riesgo muy elevado es decir 10 de los 30 colaboradores, 7 presenta una situación adecuada, 9 colaboradores está en un riesgo moderado y 4 se encuentran en un riesgo elevado, entendiendo como Desempeño de rol a la capacidad de que las funciones o tareas que ejerce el empleado estén claramente explicadas así como también a las demandas contradictorias que ponen en juego la ética del empleado, como podemos ver aquí vemos al sumar los riesgos elevado y muy elevado no llega aún al 50%, pero si tiene un porcentaje bastante preocupante al cual se debería poner atención.

9. **Relaciones y apoyo Social:** en este riesgo se realiza el análisis total de acuerdo a los siguientes preguntas del cuestionario (11 ítems):

Tabla 9 - Gráfico 15

Tabla general Relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	2	2	10

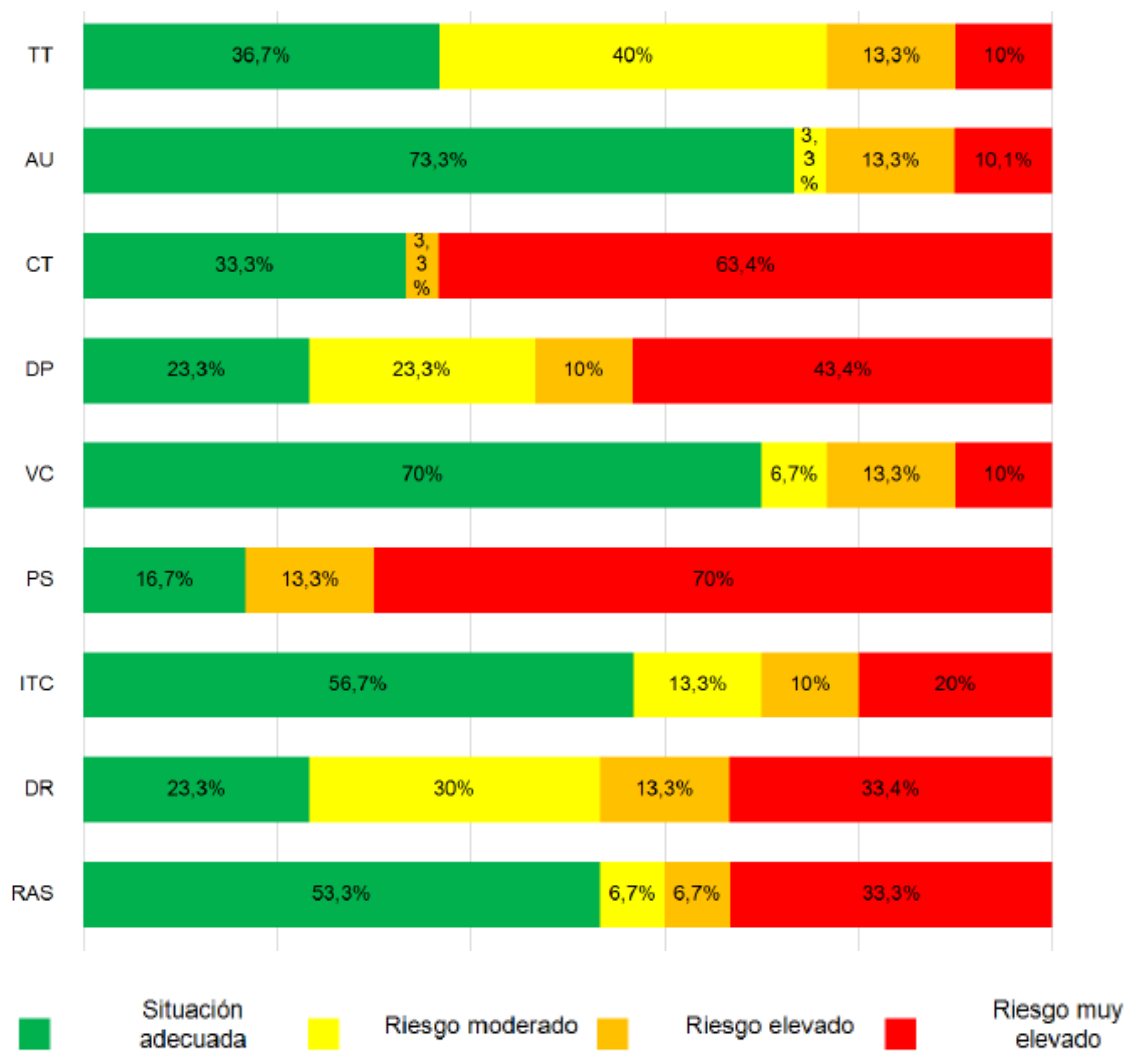
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	31,30	19,92	23,00

Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Análisis general Riesgo Relaciones y apoyo social: Como podemos observar una vez analizado los 11 ítems vemos que en general un 53,3% tiene una situación adecuada es decir 16 de los 30 colaboradores, 2 colaboradores está en un riesgo moderado y 2 se encuentran en un riesgo elevado y muy elevado, entendiendo como relaciones y apoyo social a la capacidad que tiene los empleados de relacionarse con los de su entorno y saber si al momento de requerir apoyo lo puede tener, al momento podemos observar que más del 50% de empleados se encuentra en una situación adecuada es decir si se puede buscar apoyo entre los compañeros médicos del servicio.

Gráfico 16

Tabla General de los 9 Factores de Riesgo Medidos



Tomado de: Cuestionario e informeFPSICOversión4.0(Solis,2022).

Tabla 10

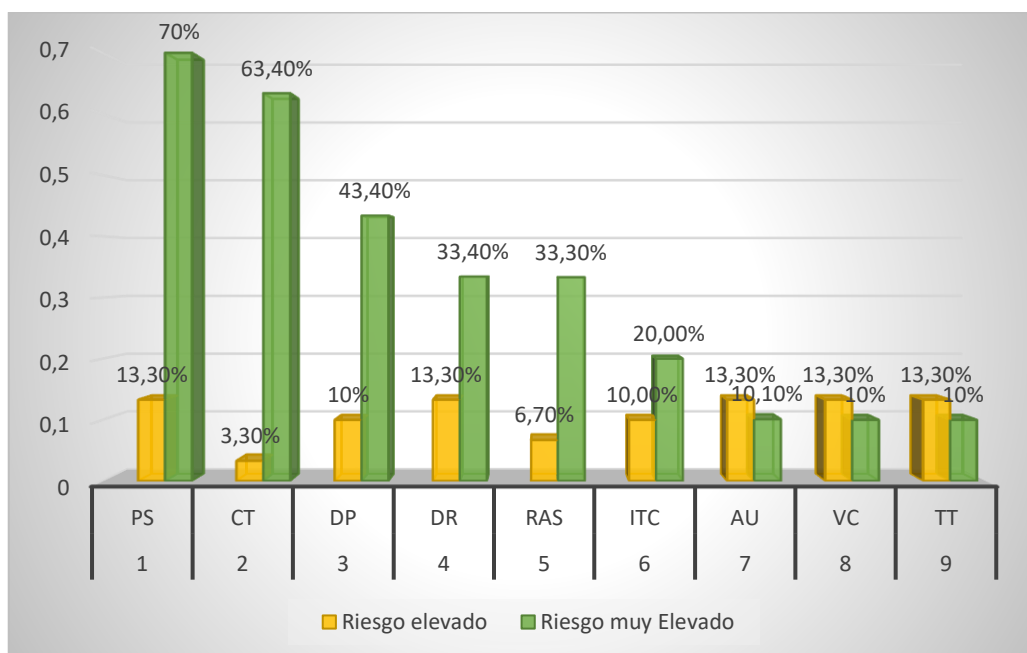
Nivel de Riesgo Elevado y Muy Elevado

Numero	ABREVIATURA	Factor de Riesgo Psicosocial	Riesgo elevado	Riesgo muy Elevado
1	PS	Participación/Supervisión	13,3%	70%
2	CT	Carga de Trabajo	3,3%	63,4%
3	DP	Demandas Psicológicas	10%	43,4%
4	DR	Desempeño del Rol	13,3%	33,4%
5	RAS	Relaciones y Apoyo Social	6,7%	33,3%
6	ITC	Interés por el Trabajo/Compensación	10%	20%
7	AU	Autonomía	13,3%	10,1%
8	VC	Variedad/Contenido	13,3%	10%
9	TT	Tiempo de Trabajo	13,3%	10%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17

Nivel de Riesgo Elevado y Muy Elevado



Fuente: Elaboración propia

Análisis: Una vez que hemos analizado cada uno de los 9 factores de manera individual, vemos finalmente en orden de porcentaje los riesgos psicosociales que representan un riesgo elevado y muy elevado para el personal médico del área Medicina Interna del Hospital General Latacunga, que en este caso serán los riesgos que buscaremos medidas preventivas y así tenemos participación/supervisión: Riesgo elevado 13,3% y riesgo muy elevado 70%, Carga de trabajo: Riesgo elevado 3,3% y riesgo muy elevado 63,4% y Demandas Psicológicas Riesgo elevado 10% y riesgo muy elevado 43,4%, mediante estos resultados se elaborará un programa control para estos 3 riesgos identificados como peligrosos para el personal médico.

Podemos observar además que hay riesgos que se encuentran en un riesgo moderado como son: Tiempo de trabajo 40% y Desempeño del Rol 30% que a pesar que no requieran una intervención inmediata, se debe tomar muy en cuenta para evitar que se conviertan en un riesgo muy elevado, como un claro ejemplo, Desempeño de Rol que a pesar de tener 30% con riesgo moderado, tiene un 33,4% de riesgo muy elevado, tendiendo a convertirse en un riesgo para el empleado a corto plazo.

Cabe destacar que dentro de la investigación podemos observar que también existen riesgos que se encuentran en una situación adecuada para el personal como son: Autonomía con un 73,3%, Variedad/Contenido con un 70%, Interés por el Trabajo/Compensación 56,7% y Relaciones de Apoyo Social con un 53,3% los cuáles a pesar de que aparentemente no requieran atención al momento, se debería pensar en medidas preventivas para que no sean un peligro a futuro para el personal, sino que siga manteniéndose como una situación adecuada sin afectar al empleado o la organización.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Cuál es la importancia de desarrollar un programa control de Riesgos Psicosociales en una organización determinada, cuál es el beneficio de realizar este estudio:

Empresas, gobiernos, asociaciones, sindicatos e instituciones sanitarias lo tienen claro: la seguridad en el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores, pero la existencia de factores de riesgo laboral lo convierten, en ocasiones, en un ideal, los accidentes son una constante, a pesar de la rigurosidad de las políticas y la legislación vigente relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales y por ellos, las empresas deben intensificar sus esfuerzos en materia de seguridad. (Hiscox, 2018, p. 1)

Es por ello que lo que debemos hacer para saber cuáles son las necesidades de protección y prevención es identificar a los factores de riesgo que existen en un puesto de trabajo, es decir, los condicionantes o aquellas situaciones que pueden llegar a poner en peligro o riesgo la salud y la seguridad de los empleados de una empresa.

La protección de la salud mental de los trabajadores debería estar integrada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en los planes de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y en los planes de reincorporación al trabajo formulados para responder a la crisis de la COVID-19. (OIT, 2020, p. 9)

Para garantizar una gestión eficaz de los riesgos psicosociales, los trabajadores y sus representantes deben intervenir en todo el proceso: deben participar activamente en la identificación de los peligros y colaborar en la formulación y la aplicación de medidas de prevención y de control. (OIT, 2020, p. 7)

En un estudio realizado por el INSST (2020), observaron que hay evidencias científicas sustanciales para indicar que existe una relación clara entre riesgos psicosociales y consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas; esto se ha convertido en una preocupación sanitaria pública clave, dada su clara implicación para la sociedad en general. (INSST, 2018, p. 113)

Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés en el trabajo está vinculado con enfermedad cardíaca, depresión y trastornos musculoesqueléticos; en este sentido existen evidencias determinantes de que altas exigencias en el trabajo, poco control y desequilibrio esfuerzo-recompensa son factores de riesgo que generan problemas

de salud física y mental, y que ello conlleva una mayor presión sobre el gasto público para responder a unos mayores costes de sanidad. (INSST, 2018, p. 113)

A causa de la falta de datos, quizás no sea posible extrapolar el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales de forma global. De todas formas, se han realizado estudios transversales en varios países y los datos obtenidos apoyan las evidencias de las que disponemos en países desarrollados. (INSST, 2018, pp. 113-114)

En un estudio realizado, de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo que están presentes en los profesionales de la salud, y según su prevalencia los más comunes afectan a las dimensiones: Exigencias psicológicas con 26,92%; Apoyo Social y Calidad de liderazgo 23.08%; al igual que compensación en el trabajo con el mismo porcentaje Trabajo activo y desarrollo de actividades con el 19,23% y finalmente Conflicto trabajo-familia con 7,69% de riesgo; por tanto es necesaria la intervención y asesoramiento oportuno. (Capelo, 2021, p. 5)

En un estudio realizado, se observó que en la actualidad la pandemia de COVID-19, presenta un momento crítico que genera en el personal de salud ansiedad, depresión, estrés, insomnio y fatiga ,por lo que se debe implementar equipos de intervención psicológica y proporcionar la atención y el asesoramiento necesario al personal sanitario, con estrategias globales de autocuidado, para disminuir los efectos negativos en la salud mental, como técnicas cognitivo-conductuales para detener los ciclos negativos de pensamientos, controlar los factores estresantes, gestionar adecuadamente el tiempo, técnicas de autoayuda con terapia cognitivo-conductual en línea, terapias de conversación, grupos de apoyo o psicoterapia e intervenciones organizacionales. (Izurieta, 2021, p. 49)

Se realizó un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo y relacional, en el que se evaluaron 45 trabajadores de salud, pertenecientes a la totalidad de la nómina del Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”, durante el periodo abril-septiembre de 2019. Para estimar la relación entre los riesgos psicosociales con el estrés laboral, se les aplicó los cuestionarios de riesgos psicosociales de Noemí Silva y, el de estrés laboral de Carmen Villalobos, se demostró una relación estadísticamente significativa entre los síntomas de comportamiento social y el tiempo de antigüedad del trabajador ($p = 0,00$), evidenciándose existencia de relación significativa entre los estrés laboral y síndrome de agotamiento en el personal encuestado. (García, 2020, p. 3)

En una investigación que se desarrolló una metodología cuantitativa de corte longitudinal, con los datos se elaboraron tablas de frecuencias y se utilizó el cálculo de correlación de Chi Cuadrado de Pearson, los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en el personal de salud se presentaron en las dimensiones de condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias en el trabajo. (Cifuentes, 2021, p. 1)

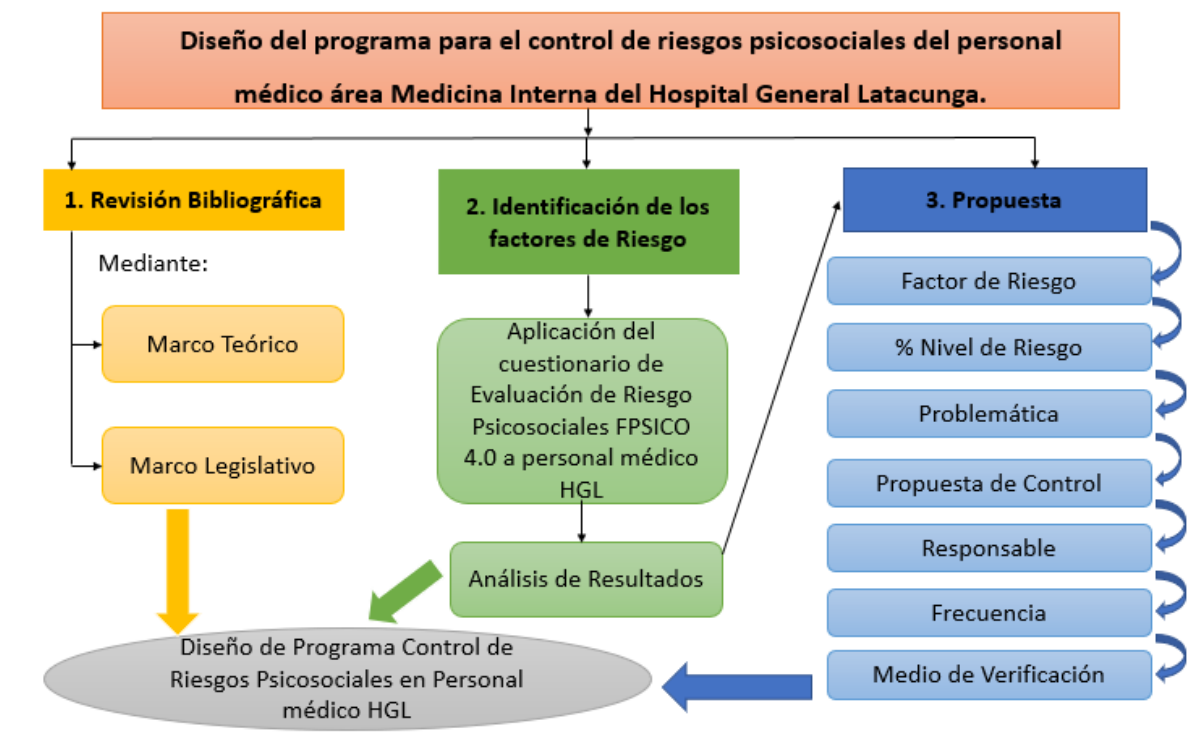
2.2. Descripción de la propuesta

El fin de realizar el diseño de un programa control, es el poder brindar tanto a los empleadores como empleados acciones encaminadas a disminuir el porcentaje de riesgo que se ha identificado de acuerdo al cuestionario realizado en aquellos factores que representen un riesgo muy elevado para el empleado, mediante medidas de promoción y prevención que haga que se conviertan en factores protectores de los trabajadores.

a. Estructura general

Gráfico 18

Estructura General Diseño Programa Control



Fuente: Elaboración Propia

b. Explicación del aporte

El aporte al realizar un plan de control de los riesgos psicosociales de los factores identificados en el cuestionario aplicado al personal, con riesgo muy elevado, es importante ya

que vamos a realizar medidas de prevención para mejorar la salud en los trabajadores, pero esto requiere de esfuerzos combinados tanto de los empleadores, los trabajadores y las autoridades, solo de esta manera se logrará mejorar la calidad de salud y el bienestar en el trabajo, para ello vamos a utilizar un programa control que ayude a difundir lo que se va a realizar para cada uno de los factores identificados, hay que tener en cuenta que como se indica en varios estudios prevenir es la mejor forma de ahorrar en una empresa ya que al realizar esto tendríamos empleados mas eficaces, que producirían más, pero sobre todo que se sientan a gusto en el lugar de trabajo y además hay que entender que todo lo que afecte al trabajador en su lugar de trabajo va a llegar a afectar también a su entorno, es por ello la necesidad de realizar un programa control de los riesgos psicosociales muy elevados identificados en el personal médico del área de Medicina interna del Hospital General Latacunga.

c. Estrategias y/o técnicas

Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Introducción:

Un entorno de trabajo amigable, que sea seguro para el empleado y en el cual el empleador se preocupe por sus funcionarios, es la mejor garantía para que haya un adecuado rendimiento laboral, tomando en cuenta que en el ámbito de riesgos psicosociales en nuestro país tiene una escasa actividad preventiva, es por ello la necesidad de la elaboración de un programa control de Riesgos psicosociales en el personal médico del área de Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Objetivo:

Diseñar el programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Alcance:

Al culminar el programa control este será en beneficio del personal médico del área de Medicina Interna del Hospital General Latacunga, ya que en ellos se realizó la evaluación del cuestionario de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0.

Además, servirá como marco de referencia para futuros estudios que se realicen acerca de esta problemática.

Marco Legal:

El artículo 11 de la Decisión 584, o Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones de la CAN, define que “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán acciones destinadas a este tema”. (MT, 2015, pp. 9-10)

El artículo 26 de la misma Decisión establece que “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptarlas medidas preventivas necesarias”. (MT, 2015, p. 10)

Definiciones:

Después de haber realizado el estudio de riesgos psicosociales en el personal médico del área de Medicina Interna del Hospital General Latacunga e identificar los factores de riesgo muy elevados en las cuáles vamos a intervenir, primero vamos hacer un acercamiento a los conceptos de prevención, promoción e intervención ya que es lo que se busca con el programa control es dar pautas para poder mejorar el porcentaje de incidencia de estos riesgos:

Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo. (Isotools, 2015, p. 1)

Prevención en riesgos laborales es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales. (Osalan, 2017, p. 1)

La Promoción de la Salud se define como un proceso que permite a las personas aumentar el control sobre su salud y sus determinantes. Los principales medios de promoción de la salud

se producen mediante el desarrollo de políticas públicas sanas que aborden los requisitos previos de la salud, como los ingresos, la vivienda, la seguridad alimentaria, el empleo, la educación y las condiciones laborales de calidad. (OPS, 2018, p. 1)

Las intervenciones en salud pública constituyen un conjunto de estrategias o acciones colectivas con el objetivo de proteger y promover la salud en comunidades o poblaciones. Cada intervención debe tener un diseño, una ejecución y una evaluación de los resultados. Los resultados de cada intervención están relacionados a múltiples variables sociales, económicas, políticas, culturales y de organización. (Sánchez, 2019, p. 2)

Para entender de mejor manera la gran importancia del estudio de riesgos psicosociales y su prevención, se hará referencia a estadística mundial:

En muchos países, más de la mitad de los trabajadores están empleados en el sector no estructurado, en el que carecen de protección social para recibir atención sanitaria y no existen mecanismos de aplicación de las normas sobre salud y seguridad ocupacionales. (OMS, 2017, p. 1)

Los servicios de salud ocupacional encargados de asesorar a los empleadores respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo y el seguimiento de la salud de los trabajadores abarcan principalmente a las grandes empresas del sector estructurado, mientras que más del 85% de los trabajadores de empresas pequeñas, del sector no estructurado, el sector agrícola y los migrantes de todo el mundo no tienen ningún tipo de cobertura de salud ocupacional. (OMS, 2017, pp. 1-2)

Algunos riesgos ocupacionales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión, aproximadamente un 70% de los trabajadores carecen de cualquier tipo de seguro que pudiera indemnizarlos en caso de enfermedades y traumatismos ocupacionales. (OMS, 2017, pp. 1-2)

Es por ello la necesidad de realizar un programa control el cuál se detalla a continuación, para los riesgos que dieron como resultado RIESGO MUY ELEVADO, después de la evaluación con el método FPSICO 4.0 los cuáles son: Participación supervisión (70%), Carga de Trabajo (63,4%) y Demandas Psicológicas (43,4%).

Tabla 11 – Programa control para Riesgo Participación/Supervisión

Factor de Riesgo	Descripción	% nivel de riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsable	Frecuencia	Medios de Verificación
Participación/ Supervisión Se divide en 2 categorías:	1)Grado de participación	70%	Los empleados no participan en aspectos del trabajo como: introducción de equipos y materiales, cambios en la manera de trabajar, lanzamiento de nuevos servicios, reestructuración u organización de áreas de trabajo	Realizar reuniones cuando se vaya a realizar organización, adquisición de equipos o materiales para el área de trabajo, no solo para informar, sino también escuchar posibles propuestas de los trabajadores y ayudar a tomar decisiones.	Médicos tratantes, Jefe del servicio, Personal directivo del Hospital	Semestral	Actas de reunión
			Inmiscuir a médicos tratantes y residentes en la promoción de los servicios que tiene el área de Medicina Interna, ofertando a la población las diferentes especialidades que brindan atención mediante fotos o videos.	Equipo de comunicación HGL	Semestral	Página del Hospital.	
	2)Control ejercido por el inmediato superior		Realizar reuniones de trabajo para poder escuchar sugerencias, quejas u observaciones de mejora en el servicio con los médicos tratantes.	Jefe del servicio	Quincenales	Actas de reunión	
			Realizar reuniones de trabajo para poder escuchar sugerencias, quejas u observaciones de mejora en el servicio con los médicos Residentes.	Jefe del servicio	Quincenales	Actas de reunión	
			Realizar reuniones de socialización con el jefe del servicio, así como médicos tratantes y residente en fechas festivas.	Jefe del servicio	Días festivos	Listado de Asistentes	
			Control ejercido por el inmediato superior				

Tabla 12 – Programa Control de Riesgo Carga de Trabajo

Factor de Riesgo	Descripción	% Nivel de Riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsables	Frecuencia	Medios de Verificación
Carga de trabajo Se divide en 3 categorías:	1)Presiones de Tiempos	63,4%	El tiempo para realizar la tareas es insuficiente	Reuniones para regular el ritmo de trabajo y el tiempo de trabajo, realizando horarios para pase de visita, consulta externa, respuesta de interconsultas y atención de pacientes en area de emergencia.	Director HGL Jefe Talento Humano HGL Jefe del Servicio Médicos tratantes	Semestral	Actas de Reunión Horario
	2)Esfuerzo en el trabajo		A lo largo de la jornada, deben mantener una exclusiva y alta atención frente a la atención de pacientes.	Realización de pausas activas de 10 minutos cada 3 horas.	Equipo de salud mental HGL	Diario	Horario de pausas activas
			Tienen que interrumpir la tarea que están haciendo para realizar otras no previstas	Dar a conocer a las diferentes áreas del hospital sobre el horario de atención y las horas indicadas, para interconsultas y atención de pacientes en emergencia.	Jefe Talento Humano HGL Jefe del Servicio	Mensual	Horario
	3)Cantidad y dificultad de la tarea		Cantidad de trabajo	Realizar reuniones para saber si hay la necesidad de contratar personal, de acuerdo al número de atenciones de pacientes prestadas por cada especialidad del servicio consulta externa y hospitalización para la distribución de manera adecuada de la cantidad de trabajo.	Director HGL Jefe Talento Humano HGL Jefe del Servicio Médicos tratantes y residentes	Trimestral	Acta de reunión
			Trabajar fuera del horario asignado (horas extras no reconocidas)	No trabajar fuera de horario asignado o pago de horas extras de requerir al profesional fuera de su horario de trabajo.	Jefe Talento Humano	Mensual	Biométrico
			Trabajo complicado o difícil, necesita consejo o ayuda.	Realizar capacitaciones sobre temas referentes al área de Medicina interna de cada especialidad por parte de los médicos tratantes.	Médicos tratantes	Mensual	Exposición Listado de Asistentes
				Presentación de casos clínicos por parte de los médicos residentes.	Médicos Residentes	Mensual	Exposición Listado de Asistentes

Tabla 13 – Programa control para Riesgo Demandas Psicológicas

Factor de Riesgo	Descripción	% Nivel de Riesgo	Problemática	Propuesta de Control	Responsables	Frecuencia	Medios de Verificación
Demandas Psicológicas Se divide en 2 categorías:	1) Exigencias Cognitivas	43,4%	Los funcionarios a menudo requieren aprender métodos nuevos, tomar iniciativa, adaptarse a situaciones.	Realización de protocolos de atención de acuerdo a las patologías que se observa más comúnmente en hospitalización.	Médicos tratantes y Residentes	Trimestral	Protocolos de Atención
			Los empleados requieren tener buena memoria	Reuniones de capacitación de las casas comerciales cuando adquieran nuevo equipo para el área.	Personal de las casas comerciales	Cuando se adquiera nuevo equipo	Listado de Asistencia
			Trato con pacientes o familiares, superiores o compañeros de trabajo con mala actitud.	Reuniones para aprender ejercicios para mejorar la memoria.	Equipo de salud mental HGL	Semanal	Listado de Asistencia
	2) Exigencias Emocionales		Exposición a situaciones que afectan emocionalmente.	Reuniones para la enseñanza de métodos de manejo de ira.	Equipo de salud mental HGL	Semanal	Listado de Asistencia
			Pacientes con problemas emocionales o personales a parte de su dolencia médica.	Reuniones para realización de descargas emocionales con todo el personal.	Equipo de salud mental HGL	Quincenales	Listado de Asistencia
				Reunión para planificar un equipo multidisciplinario junto a área de salud mental para poder derivar al paciente después de la consulta médica o interconsultar en caso de que se encuentre hospitalizado al área de salud mental para recibir ayuda y apoyo.	Médicos tratantes y Equipo de salud mental HGL	Semestrales	Actas de Reunión

2.3. Validación de la propuesta

Una vez concluido el Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga, se procedió a la validación de expertos, de acuerdo a los siguientes parámetros:

Tabla 14

Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Fuente: Universidad Israel


Se tomaron en cuenta dos expertos para la validación:

1. **Dr. Orlando Rodríguez:** Médico Especialista de Psiquiatría del Hospital General Latacunga, Jefe del área de Salud Mental HGL, con 15 años de experiencia en el campo de la salud mental, con los siguientes resultados (Anexo 3).

Tabla 15

Tabla Validación Experto 1

Evaluación:				
Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad			✓	
Conceptualización				✓
Actualidad			✓	
Calidad técnica			✓	
Factibilidad			✓	
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:				
VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 <small>Validado digitalmente por</small> ORLANDO JOSE RODRIGUEZ

Fuente: Elaboración propia

2. **Dra. Dayana Montilla:** Médico Especialista de Neumología del Hospital General Latacunga, Médico tratante de Primera Línea de pacientes Sospechosos y Confirmados COVID 19, del área de Aislamiento Respiratorio, con 13 años de experiencia en el campo de la neumología con los siguientes resultados (Anexo 4).

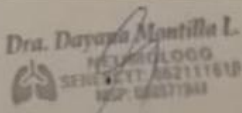
Tabla 16

Tabla Validación Experto 2

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización			✓	
Actualidad				✓
Calidad técnica				✓
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
----------	---	-------------	--	-------------------	--

Fuente: Elaboración propia

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 17

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño del Programa control de Riesgos Psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.	-Revisión Bibliográfica de estudios similares. -Normativa Legal	Estudio Cuantitativo, Descriptivo, No experimental	Aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0 al personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.	Después de realizar el análisis de resultados de los cuestionarios aplicados al personal de salud, se observó que los riesgos que dieron como resultado RIESGO MUY ELEVADO , después de la evaluación con el método FPSICO 4.0, son: Participación supervisión (70%), Carga de Trabajo (63,4%) y Demandas Psicológicas (43,4%), para lo cual se diseñó un programa control.	Cuestionario de Riesgos Psicosociales FPSICO 4.0

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- Al terminar la investigación podemos concluir que si existen factores de riesgo que requieren la intervención inmediata, para poder ayudar a disminuir sus posibles efectos en el personal médico del servicio de Medicina Interna del Hospital General Latacunga.
- De acuerdo al estudio que se realizó al personal Médico del área de Medicina Interna del Hospital General Latacunga, mediante el uso del método FPSICO 4.0 obtuvimos los siguientes resultados, de los 9 factores que mide el cuestionario son 3 factores los que llaman la atención, por su porcentaje para riesgo muy elevado y estos son: Participación y Supervisión en un 70%, Carga del trabajo en un 63,4%, Demandas psicológicas en un 43,4%, por lo que la intervención va a ir dirigida a estos 3 factores identificados.
- Sobre el factor Participación y supervisión de acuerdo al cuestionario lo que más destacan los empleados como negativo, es el no participar en aspectos del trabajo como: introducción de equipos y materiales, cambios en la manera de trabajar, lanzamiento de nuevos servicios, reestructuración u organización de áreas de trabajo.
- Sobre el factor Carga de Trabajo de acuerdo al cuestionario lo que más destacan los empleados como negativo, es el tiempo limitado, la rapidez con que deben realizar las tareas, deben mantener una exclusiva y alta atención frente a la atención de pacientes, tienen que interrumpir la tarea que están haciendo para realizar otras no previstas, la cantidad de trabajo y trabajar fuera del horario asignado (horas extras no reconocidas).
- Sobre el factor Demandas psicológicas de acuerdo al cuestionario lo que más destacan los empleados como negativo, es el ocultar sus emociones de los superiores o compañeros de trabajo, la exposición a situaciones que les afectan emocionalmente, y pacientes con problemas que esperan respuesta ante sus problemas emocionales o personales a parte de las dolencias con las que acuden al facultativo.
- Se elaboró un programa control encaminado a tratar de buscar soluciones o medidas preventivas que ayuden a disminuir el riesgo de los mismos para cada uno de los 3 factores, se colocó la problemática y posibles soluciones, responsable, la frecuencia con la que se va a realizar y el medio de verificación.
- Al final se puede decir que la evaluación de riesgos psicosociales es de suma importancia en una organización, ya que si identificamos a tiempo los factores de riesgo podemos buscar soluciones y de esta manera evitar que afecte tanto a la empresa, como al empleado, teniendo muy en cuenta que, al llegar a afectarse el funcionario, no solo se afecta su parte laboral sino también todo su entorno sus relaciones familiares y sociales.

RECOMENDACIONES

- La institución a la cual se realizó la evaluación de riesgos psicosociales en este trabajo Hospital General Latacunga, con los resultados obtenidos y con el programa de control desarrollado realice la implementación del mismo para el bien de sus funcionarios.
- Que se pueda desarrollar con el área de salud mental, empleados y autoridades del Hospital programas preventivos para evitar que nuevos riesgos aparezcan en sus funcionarios y de esta manera evitar que los riesgos que al momento se encuentran en una situación adecuada como son: Autonomía con un 73,3%, Variedad/Contenido con un 70%, Interés por el Trabajo/Compensación 56,7% y Relaciones de Apoyo Social con un 53,3% se sigan manteniendo de esa manera sin afectar al empleado o la organización.
- Que se desarrolle una evaluación de Riesgos Psicosociales a todo el Hospital para poder realizar intervención en todos los servicios, entendiéndose que al estar los empleados con buena salud tanto física como mental, los únicos beneficiarios directos van a ser los propios pacientes ya que van a recibir una atención adecuada con calidad y calidez por parte de los facultativos.
- Es recomendable que la autoridades del Hospital, sepan de la necesidad de la evaluación de riesgos psicosociales para el bienestar de sus empleados.
- Si bien la evaluación de riesgos psicosociales mediante el método FPSICO 4.0 fue primordial para detectar de manera global los factores que afectan al personal de salud, no hay que dejar de lado buscar programas de intervención que ayuden a identificar aquellos individuos que requieran mucho más a detalle una intervención.

Bibliografía

- Aguilar Gutiérrez, G. (2017). *El trabajo en México*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Bernal, N. G. (2018). Jornadas laborales en países de la OCDE y. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, 1.
- Bernardo, M. (2011). *World Wide Science.org*. Obtenido de <https://worldwidescience.org/topicpages/r/riesgos+ambientales+por.html>
- Capelo, C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD*. Cuenca.
- Cesar, P. (2018). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>
- CHUQUER, P. V. (2018). *Repositorio UISEK*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3128/1/TESIS%20VANESSA%20CHUQUER.pdf>
- Cifuentes, C. (2021). Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Revista Ciencias Pedagógicas y de la Innovación*, 1. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/411>
- Dzul Escamilla, M. (2010). *Sistema de Universidad Virtual*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Espinoza, J. M. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos* 21, 300-310.
- EXTERIORES, C. A. (2020). *Decreto 584*. Obtenido de Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- García, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico "Asdrúbal De la Torre". *Revista Científica la U INVESTIGA*. Obtenido de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/490>
- Guillem Monzon, G. (29 de 10 de 2020). *Prevención de Riesgos laborales*. Obtenido de Los 9 Factores de Riesgo Psicosocial: <https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/>
- Gutierrez, M. I. (2020). Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta. *Revista Científica Domicion de las ciencias*. Obtenido de Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1512/html>, <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4315/1/Sol%C3%ADs%20S%C3%A1nchez%20Martha%20Gabriela.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. . México: McGraw-Hill.
- Hiscox, E. (2018). *Seguridad en el trabajo: los factores de riesgo laboral*. Obtenido de <https://www.hiscox.es/factores-de-riesgo-laboral>

- INSST. (2018). *El Efecto Sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Isotools. (2015). *PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DE LA EXCELENCIA*. Obtenido de <https://www.sgs-latam.com/es-es/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/ohsas-18001-occupational-health-and-safety-management-systems#:~:text=El%20est%C3%A1ndar%20ofrece%20orientaci%C3%B3n%20sobre,el%20bienestar%20de%20su>
- Izurieta, I. L. (2021). LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL SANITARIO ANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. *Enfermería investiga, revista científica indexada y arbitrada*, 49. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026/956>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *SCIELO*, 1-2. Obtenido de <https://worldwidescience.org/topicpages/r/riesgos+ambientales+por.html>
- Kestel, D. (22 de Enero de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Lozano, A. V. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de neuro psiquiatría*, 1. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
- Macías, M. d. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 26-27. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/helpdesk,+macias_revista_n4_2019_def%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/helpdesk,+macias_revista_n4_2019_def%20(1).pdf)
- Martin, E. y. (2020). *Impacto Psicológico en el ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19*. Obtenido de Impacto Psicológico en el ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19: www.cuadernosdecrisis.com/docs/2021/numero20vol1_2021_impacto_psicologico.pdf
- Massé García, M. d.-T. (2020). *Los profesionales sanitarios ante la muerte*. Madrid: Dykinson.
- Mireya, H. (2019). *Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6567/1/T2814-MDTH-Herrera-Estudio.pdf>
- Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 2. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272009000200003
- MT, M. d. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efecto en la población trabajadora*. Obtenido de <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>
- NARVAEZ, P. V. (2018). *Repositorio UISEK*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3128/1/TESIS%20VANESSA%20CHUQUER.pdf>

- OIT. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia del COVID 2019. *Organización Internacional del Trabajo*, 9. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- OPS. (2018). Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=promocion-salud-9772&Itemid=270&lang=es
- Osalan. (2017). *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales*. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/#:~:text=Es%20la%20disciplina%20que%20busca,fundamental%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos>
- Pacheco-Martín. (2021). *Impacto Psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la pandemia COVID 19*. Obtenido de https://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2021/numero20vol1_2021_impacto_psicologico.pdf
- Pozo, C. (2018). *Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>
- Psiquiatría, S. E. (2020). *SCIELO*. Obtenido de Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China: www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext
- Ramos Montes, J. (2018). *Ética de la salud mental*. Barcelona: Herder Editorial.
- Saldaña, L. H. (30 de 09 de 2019). *Cultura 2019*. Obtenido de Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar laproductividad, Lima 2016-2018: <https://doi.org/10.24265/cultura.2019.v33.20>
- Sampieri Hernandez, R. (2003). *Proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral*. Obtenido de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Sánchez, J. (2019). Estrategias de intervención Comunitaria en Salud en un Campamento Universitario Multidisciplinario de Investigación y Servicio. *Revista Cubana de medicina General Integral*, 2. Obtenido de <http://www.revvmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/307/264>
- Secchi Nicolás, N. C.-A. (2021). *SARS-CoV-2: abordaje multidisciplinario*. México: Editorial Alfíl, S. A. de C. V.
- Solis, G. (2021). *Repositorio UISEK*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4315/1/Sol%3%ADs%20S%3%A1nchez%20Martha%20Gabriela.pdf>
- Solis, G. (2021). *Repositorio UISEK*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4315/1/Sol%3%ADs%20S%3%A1nchez%20Martha%20Gabriela.pdf>

TRABAJO, M. D. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*. Obtenido de Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051#:~:text=%22Nadie%20podr%C3%A1%20ser%20discriminado%20por,salud%2C%20portar%20VIH%2C%20discapacidad%2C>

Trabajo, M. d. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL ÁMBITO LABORAL*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA MÉTODO FSICO 4.0



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.
El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.
Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.
Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.
ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. Sexo:

Hombre
Mujer

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

2. Que edad tienes:

Menos de 30 años
De 31 a 45 años
Mayor a 45 años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3

3. Estado Civil:

Soltero/a
Unión Libre
Casado/a
Divorciado/a
Viudo/a

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

4. Número de cargas familiares:

Ninguna
1-3
4-6
Más de 6

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. Trabajas como:

Médico Tratante
Médico Residente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

1. ¿Trabajas los sábados?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4



10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

1
2
3
4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

1
2
3
4
5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

1
2
3
4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

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

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

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

- | | | |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- | | | |
|---------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- Buenas 1
- Regulares 2
- Malas 3
- No tengo compañeros 4

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- Raras veces 1
- Con frecuencia 2
- Constantemente 3
- No existen 4

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

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
- No lo sé 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca 4



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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4



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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4



33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5



34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

1
2
3
4

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

- No
A veces
Bastante
Mucho

1
2
3
4

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

- Mucho
Bastante
Poco
Nada

1
2
3
4

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

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

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Anexo 2

Autorización Jefa del Servicio Medicina Interna HGL

Dra. Andrea Rodríguez

Responsable del Servicio de Medicina Interna del Hospital General Latacunga

Asunto: Autorización para realización de estudio de riesgos psicosociales al personal médico del Servicio de Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

De mis consideraciones:

Yo, **Martha Gabriela Solís Sánchez**, con número de cédula **180446504-3**, estudiante de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional, solicito muy comedidamente se digne autorizar el estudio de riesgos psicosociales al personal médico del servicio de Medicina Interna, mediante la realización de una encuesta, la misma que tiene como fin la evaluación de riesgos psicosociales y cuyo objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y de esta manera poder aportar con medidas preventivas para los riesgos psicosociales identificados con riesgo elevado o muy elevado.

De ante mano, agradezco la atención prestada a mi petición.



Atentamente

Martha Gabriela Solís Sánchez

Ci: 1804465043

Firma de autorización:



Dra. Andrea Rodríguez
Jefa del Servicio de Medicina Interna
Hospital General Latacunga

Anexo 3

Validación Experto 1 – Dr. Orlando Rodríguez

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Autor del Trabajo/Artículo: Martha Gabriela Solís Sánchez

Fecha: 11/03/2022

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar el programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgos psicosociales en el personal médico.
3. **Objetivo específico 2:** Identificar los riesgos psicosociales predominantes en el personal médico área de medicina interna del Hospital General Latacunga.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar una propuesta para mejorar o evitar la aparición de riesgos psicosociales en el personal médico área medicina interna del Hospital General Latacunga.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Orlando José Rodríguez	0151692860	Médico Especialista en Psiquiatría	15 años


Criterios de evaluación:

Criterio	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistemática y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concuerdan y concuerdan para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterio	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad			✓	
Conceptualización				✓
Actualidad			✓	
Calidad técnica			✓	
Factibilidad			✓	
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 ORLANDO JOSE RODRIGUEZ
----------	---	-------------	-------------------	---

Anexo 4

Validación Experto 2 – Dra. Dayana Montilla

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.

Autor del Trabajo/Artículo: Martha Gabriela Solís Sánchez **Fecha:** 11/03/2022

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar el programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre riesgos psicosociales en el personal médico.
3. **Objetivo específico 2:** Identificar los riesgos psicosociales predominantes en el personal médico área de medicina interna del Hospital General Latacunga.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar una propuesta para mejorar o evitar la aparición de riesgos psicosociales en el personal médico área medicina interna del Hospital General Latacunga.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Dayana Liseth Montilla Linares	1758714123	Médico Especialista en Neumología	13 años

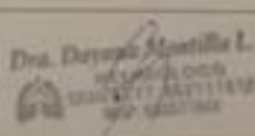
Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistemática y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son coherentes, concisos y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización			✓	
Actualidad				✓
Calidad Técnica				✓
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--------------------------	--