



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 MAGÍSTER

Título del proyecto:
Diseño de un plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023
Línea de Investigación:
Gestión Integrada de Organizaciones y Competencias Sostenibles
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autor/a:
Milton Israel Vimos Tello
Tutor/a:
Magister Pazmiño Fausto y Doctor Riofrio Erick

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **MAGISTER PAZMIÑO MUÑOZ FAUSTO GERMAN** con C.I: 1710051978 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGO PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ EN EL 2023.**

Elaborado por: **VIMOS TELLO MILTON ISRAEL**, de C.I: **0604208520**, estudiante de la Maestría: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UIT)**, 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., 25 DE SEPTIEMBRE de 2024

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **DOCTOR RIOFRIO FIERRO ERICK JAVIER** con C.I: 1713150827 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **DISEÑO DE UN PLAN DE CONTROL DE RIESGO PARA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ EN EL 2023.**

Elaborado por: **VIMOS TELLO MILTON ISRAEL**, de C.I: **0604208520**, 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., 25 DE SEPTIEMBRE de 2024

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **MILTON ISRAEL VIMOS TELLO** con C.I: **0604208520** , autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del hospital básico Alausí en el 2023. Previo a la obtención del título de Magister en **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 25 DE SEPTIEMBRE de 2024

Firma

Tabla de contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	2
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	3
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	4
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	4
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:.....	6
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	8
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	8
1.2. Proceso investigativo metodológico	13
1.3. Análisis de resultados	17
1.3.1 Distribución del personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ ” del cantón Alausí por edad, sexo y estado civil.....	17
1.3.2 Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento FPSICO de valoración de riesgos psicosocial, realizado al personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ ” del cantón Alausí.	20
1.3.3 Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnouth Inventory (MBI) al personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ ” del cantón Alausí por edad, sexo y estado civil.....	27
CAPÍTULO II: PROPUESTA	30
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	30
1.2. Descripción de la propuesta	33
1.3. Validación de la propuesta	42
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	43
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla1 <i>Personal médico del hospital básico Alausí</i>	14
Tabla2 <i>Sexo de los encuestados</i>	14
Tabla3 <i>Personal médico del hospital básico Alausí</i>	17
Tabla4 <i>Sexo de los encuestados</i>	17
Tabla5 <i>Edad de los encuestados</i>	18
Tabla6 <i>Estado civil de encuestados</i>	19
Tabla7 <i>Participantes MBI</i>	27
Tabla8 <i>Cansancio emocional</i>	27
Tabla9 <i>Despersonalización</i>	28
Tabla10 <i>Realización personal</i>	29
Tabla11 <i>Plan de acción</i>	36
Tabla12 <i>Matriz de articulación</i>	43

Índice de figuras

Gráfico1 Interpretación de test FPSICO	15
Gráfico2 “Maslach Burnouth Inventory (MBI)”	16
Gráfico3 Sexo de los encuestados	17
Gráfico4 Edad de los encuestados.....	18
Gráfico5 Estado civil de los encuestado	19
Gráfico6 Participación del test FPSICO	20
Gráfico7 Test FPSICO valoración de exposición.....	20
Gráfico8 Tiempo de Trabajo.....	21
Gráfico9 Autonomía.....	21
Gráfico10 Carga de trabajo	22
Gráfico11 Demanda psicológica.....	22
Gráfico12 Variedad – contenido	23
Gráfico13 Participación y supervisión	23
Gráfico14 Interés por el trabajado – Compensación.....	24
Gráfico15 Desempeño de rol	25
Gráfico16 Relación y apoyo social	25
Gráfico17 Cansancio emocional	27
Gráfico18 Despersonalización	28
Gráfico19 Realización personal	29
Gráfico20 Validación número 1.....	59
Gráfico21 Validación número 2.....	60

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El objetivo de la salud ocupacional es realizar un control adecuado del entorno del trabajador con el fin de protegerlo, interviniendo en cada uno de las contingencias que son propios de su actividad laboral. La secretaria de gestión de riesgo en la resolución 020 (2024) los señala “Los riesgos laborales son: los riesgos físicos, químicos y biológicos, mecánicos, eléctricos y psicosociales” (1) Secretaría gestión de riesgo, 2024, p. 18).

Dentro del presente trabajo nos centramos en el riesgo psicosocial, y el síndrome de burnout, “entendiendo que en un mundo globalizado el riesgo psicosocial ha ido en aumento por la mayor carga laboral, personal, social y su interacción en su entorno laboral de todas la anteriormente descritas” (2) (Fidalgo, 2019, p.4)

“El riesgo psicosocial ha afectado fuertemente la salud psicológica de los trabajadores, desarrollando con el tiempo síndrome de burnout” (3) (INNST, 2022). Actualmente se ha logrado entender de mejor manera este riesgo relegado a un segundo plano, gracias al gran acceso a la comunicación tanto visual como escrita de materiales científico de fuentes autorizadas a través de la internet.

Cobos Lazo, F. A. (2022) nos manifiesta “En el contexto moderno a través de diversos estudio e investigaciones realizados a nivel mundial, los cuales han brindado estadísticas de los riesgos psicosociales y su alteración en el trabajador y ha llevado a entender de mejor manera la importancia de la calidad en el ambiente laboral en el que se desarrollan los colaboradores, estos datos técnicos ha permitido crear un concepto más holístico de riesgo psicosocial, e impulsando iniciativas como el ejemplo de las empresas saludables, lo cual ha mostrado el interés de crear políticas de correcto desarrollo multidimensional del trabajador”. (p.3)

Los riesgos psicosociales (5) Ramírez (2020) los describe como “Un conjunto de experiencias y percepciones del colaborador. Pueden ser de carácter individual, de desarrollo personal o a expectativas económicas, otros se centran en los nexos humanos y sus caracteres emocionales” (p. 204).

En conjunto el trabajador y su vida, interacciona con su entorno laboral, Ramírez (2020) cita a “Werther et al 2008 el cual menciona que el trabajador se vincula al clima organizacional, estructura, condiciones de vida, así como el mismo se relaciona con su entorno económico y social, problemas demográficos, además de su circunstancia histórica,” (p. 204). De esta manera podemos interpretar que el trabajador influye en su trabajo y viceversa, por lo que cada colaborador se debe considerar su individualidad, su capacidad de adaptación y de resiliencia.

Grotberg 1997 y Santana 2019 describen “Cada individuo en determinadas condiciones sociales y psicológicas, puede mostrar cierto grado de estrés o no, además la interacción de su entorno laboral permite que tome diversas actitudes y patologías, no siendo una regla en cada uno de ellos, es decir que la resiliencia de cada individuo marca su desarrollo laboral como su desarrollo personal, por lo que no en su totalidad los trabajadores pueden desarrollar las reacciones de otros que se encuentran en su mismo entorno. Las características del ser humano y cómo asimila las adversidades, determina sus reacciones, la magnitud y la naturaleza de los efectos”. (6) (Cantos et al., 2024)

Los riesgos Psicosocial a largo plazo puede desencadenar en un menor desempeño, menor productividad y el colaborar puede desarrollar un entorno laboral nada amigable a su alrededor” (7) (Ramírez, M. 2020, p.204), siendo así una necesidad imperativa el identificar oportunamente cada uno de los factores que están determinando a este problema, conllevando a brindar una solución al mismo, brindando al trabajador, si así lo necesitara un tratamiento oportuno

La oportuna identificación de los riesgos psicosociales (8) (INNST, 2019) “deriva en la prevención de diversas patologías como; trastornos depresivos, trastornos de ansiedad, irritabilidad, insomnio”.

Síndrome de burnout

La nota técnica de prevención 704 (2019) señala “El síndrome de burnout es una disfunción que se deriva de la interrelación del colaborador con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo” (p,5).

La interacción del individuo y los riesgos psicosociales da como resultado lo denominado, "síndrome de estar quemado por su trabajo " (NTP 704,2019, P.1).

Cuando el individuo no es evaluado y por ende no se da importancia a la previsión de riesgos psicosociales de forma prioritaria en ambientes de servicio o no se realiza la correcta protección al trabajador en su ambiente laboral o el individuo no se adapta al trabajo este síndrome puede aparecer”. (Nota técnica de prevención 074, 2019, p.1)

Herbert Freudenberger lo describe como un proceso adverso que atraviesa el colaborador en su desempeño laboral manifestándose con el detrimento en la atención personal a los pacientes de las instituciones médicas”(10) (Saraí et al., 2020, p. 480).

Esta patología se deriva posterior a un “El trastorno crónico puede derivar en alteración del ritmo circadiano, teniendo como resultado un aumento en la producción cortisol y factores inflamatorios siendo un riesgo alto para desarrollar de otros trastornos físicos como lo son trastorno metabólicos, dentro de los mismo alteración de glucosa, resistencia a la insulina entre otros, además del desarrollo y aumento de riesgo cardiovasculares, conllevando a la posibilidad de desarrollo de trastorno hipertensivos; se ha descrito en estudios previos en personas que

podrían conllevar a trastornos graves como infarto agudo de miocardio y eventos cerebro vasculares”. (INNST, 2019)

Si analizamos estos conceptos los mismos nos brinda diversos puntos importantes que por lo general no se toma en cuenta al momento de la interacción periódica con los colaboradores de las organizaciones, siendo un punto olvidado tanto por los departamentos ocupacionales como en la gerencia y solo tomados como referencia en las evaluaciones de desempeño.

El trabajador como respuesta a su patología redirige su frustración con quien acude por sus servicios, ya sea cualquier campo laboral en el cual se desarrolle, siendo así catalogado como un personal de bajo desempeño, teniendo como punto final una sanción, sin brindar un soporte adecuado para su bajo rendimiento y su débil interacción con quienes acuden por sus servicios, repercutiendo en su capacidad como personal y mermando su capacidad físico y psicológica, la meta del estudio es generar un plan para el personal de salud quien tiene una amplia interacción con el paciente quien acude por ayuda para sus diversas dolencias y patologías.

Problema de investigación

El presente trabajo se efectuó en el personal médico del HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ, teniendo como motivo de estudio, la interacción médica – paciente en un cantón que tuvo una alta demanda de pacientes, una difícil interacción laboral, como una gran dificultad de movilización y horarios posterior al gran desastre natural “Deslizamiento de tierra” ocurrido en el año 2023.

El HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ es un ente público ubicado en el cantón Alausí, ubicado geográficamente en la zona austral de la provincia de Chimborazo, el mismo cuenta con una población de 44089 según estadísticas del (11) (instituto ecuatoriano de estadísticas y censo INEC,2024).

El cantón Alausí cuenta con una zona rural muy amplia, llena de desafíos, que abarcan el analfabetismo, desnutrición, muerte materna entre otros, y una zona urbana de similares características y sumado además del riesgo geológico por fallas en la geografía circundante a la zona y falta de vías de acceso.

Sumando a todos estos problemas descritos, el día 26 de marzo del 2023 el cantón fue sorprendido en horas de la noche por un deslizamiento importante de tierra que afecto a personas, casas, zonas de distracción, destruyo la vía panamericana E35, principal arteria nacional de movilidad afectando la accesibilidad al cantón.

Dentro de la parte humana se vieron afectados varios barrios de la zona urbana causando la muerte de los pobladores de la zona al ser sepultados bajo cientos de metros de material desprendido de la montaña, además de contar con varios heridos propios del desastre natural y al no contar con vías de acceso óptimas para el traslado de los mismos, fueron derivados a hospitales de Azogue y Azuay perdiendo minutos preciados para su atención prioritaria, causando el deterioro emocional en el personal de salud como en sus habitantes.

Posterior a lo descrito la población en general tuvo que por un largo tiempo trasladarse por vías no adecuadas para el acceso en vehículos, causando accidentes viales. Además, al no poder movilizarse cada uno de los pobladores tuvo que acceder al centro de salud más cercano sin importar lo complejo de sus patologías a tratar.

Por lo que la atención primaria, como hospitalaria, se vio aumentada en demanda, tanto en horas laborales como en complejidad de tratamiento y al no contar con una adecuada viabilidad al cantón; el personal médico, tuvo que trasladarse de forma permanente a vivir en la zona de riesgo, para la atención de la población afectada.

El desastre descrito afecto el lugar de residencia, la movilización diaria, aumento la carga laboral y afecto la economía de quienes se desarrollan en este cantón con mayor gasto

económico por lo descrito, afectando tanto física como psicológicamente a quienes son objetivo de nuestro estudio “El personal médico del hospital básico Alausí”, por lo cual este trabajo busca determinar, si el personal médico desarrollo síndrome de burnout en este periodo de tiempo por lo antes descrito.

En la actualidad dentro de la institución descrita, no se han visualizado espacios de análisis por lo sucedido y el nivel de afección del personal médico posterior al desastre natural descrito y sus repercusiones por lo que buscamos en este trabajo es visibilizar esta problemática, el grado de afección, los riesgos psicosociales en la unidad y como estos pueden repercutir en el apareamiento del síndrome de burnout y determinar si ya algún colaborador presenta el mismo.

Esta problemática social y psicológica aún no se visualiza no solo en este entorno sino en general, el país aún no ha determinado de forma global, esta problemática, los intentos por llevar espacios saludables no son los deseados, las empresas saludables certificadas aún son pocas en el país, por lo que aún tenemos que evolucionar en materia laboral.

Esperamos que posterior a la investigación, el personal pueda tener espacios de descanso, que muchas veces se cree son innecesarias, sin embargo, son un punto de apoyo para evitar el desarrollo de patologías no solo psicológicas sino también osteomusculares.

Si abordamos el cuidado del trabajador como responsabilidad y no como obligación legal, tendremos como finalidad espacios saludables de desarrollo laboral en el cual se promoverá el descanso mental y personal, como característica básica de desarrollo humano y laboral, llegando al objetivo de promover el buen clima laboral, mejorando las condiciones de vida laboral y aumentado la productividad del personal dentro de la organización.

El presente trabajo explora los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los galenos del hospital Básico Alausí, diagnostica sus niveles de riesgo para posteriormente realizar un plan de control de riesgo para los niveles encontrados.

Objetivo general

- Diseñar un plan de control de riesgos para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout.
- Determinar los riesgos psicosociales con el test FPSICO 4.1 y el riesgo de síndrome de burnout con el uso del test maslach en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.

- Elaborar un plan de control para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.
- Validar este trabajo de investigación a través de criterios de expertos en síndrome de burnout y riesgos psicosociales.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La salud mental, ha sido uno de los campos más olvidados en el área personal y laboral, siendo esta quien determina nuestro correcto desarrollo en el ámbito laboral.

Dentro del contexto actual de desarrollo humano y profesional, los riesgos psicosociales están muy inmersos en nuestro diario vivir y son determinantes en el ambiente laboral.

El trabajador está inmerso en un ámbito cada vez más desafiante y competitivo, marcado por exigencias laborales irreales, inestabilidad laboral, cambios geográficos de desarrollo laboral, determinando una relación directa con lo estudiado en el presente trabajo.

El Síndrome de Burnout se manifiesta como es una reacción a la tensión en el ambiente laboral el cual debe ser crónico, se caracteriza por sentimientos negativos y actitudes no adecuadas hacia los usuarios y en su papel profesional. (12) (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2019)

El presente estudio busca ser un aporte académico dentro de la sociedad ecuatoriana, médica y universitaria, buscando ser una fuente bibliográfica sobre los riesgos psicosociales en el entorno académico, pudiendo ser citado en futuras investigaciones dentro del proceso de titulación en cortes futuros, además busca un aporte social dentro del sector salud al visibilizar los riesgos psicosociales en los que el personal médico está inmerso, la afección en su relación médico – paciente y como puede un desastre natural afectar en quienes laboran en un entorno afectado por el mismo.

Este trabajo buscar brindar una oportunidad de visibilidad con respecto a los niveles de riesgo del personal médico de la unidad hospitalaria de Alausí, siendo un documento estadístico sobre su estado de salud durante el periodo de estrés laboral en el periodo 2023, al ser un instrumento de primera mano que toma en cuenta los niveles de riesgo del personal, ya que el mismo tiene como objetivo buscar si entre los investigados hay personal con síndrome de burnout o con riesgo elevado del mismo dentro de sus tres dimensiones.

El personal médico de otros centros de salud que componen el cantón también se ven beneficiados de trabajos como este, al tener un instrumento inicial de evaluación, se puede realizar diversos estudios en los mismos, buscando determinar los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout. Los colaboradores al ser tomados en cuenta en evaluaciones como esta,

tendrán un sentido de pertenecía y visibilidad, teniendo un efecto positivo en su actitud con respecto a la relación médico – paciente, ya que al sentirse en un ambiente seguro y en el cual se desarrolló importa, se convierte en un colaborador que actúa de forma más adecuada.

Además el distrito en general se ve beneficiado ya que al ser un punto importante que debe ser tomado en cuenta no solo como parámetro de salud dentro de los colaboradores, sino también para buscar que en el mismo busque certificaciones de entornos saludables que permite una mejor garantía de desarrollo laboral, y al tener como punto de inicio el análisis del personal servirá como un punto de inicio hacia esta certificación que permitirá visibilizarse dentro de los demás distritos como uno de los que busca el correcto desarrollo del personal sanitario. El personal encargado de la unidad de salud ocupacional también puede utilizar el presente estudio como una fuente válida para determinar estadísticamente los riesgos dentro de la unidad hospitalaria y en qué puntos trabajar de manera prioritaria para evitar el desarrollo de síndrome de burnout, que es la finalidad como salubristas.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

En el presente estudio señalaremos diversos conceptos sobre que es salud, riesgos psicosociales y síndrome de burnout, además de una línea temporal sobre el mismo, permitiéndonos explicar de mejor manera nuestra investigación.

La salud es definida por la OMS en (1948) como “El estado de completo bienestar físico, social, y mental, y la ausencia de patologías” (p.1) (13). Partiendo de este concepto holístico podemos entender que la salud debe ser estudiado en todas sus directrices.

El desgaste ocupacional, la OMS (2019) lo define como “el estrés crónico, como producto del entorno laboral patológico, siendo así un entorno hostil para el trabajador”. (14) (OMS, 2019)

Esto se presenta caracterizado por 3 dimensiones, que envuelven “la falta de energía, además de agotamiento físico y mental, esto crea una brecha mental, mostrando en el trabajador sentimientos adversos, con el entorno laboral y quienes lo rodean, además de una sensación de ineficiencia y falta de evolución”. (14) (OMS, 2019)

En el Congreso mundial sobre salud y seguridad en el trabajo XVII (2015) se expone el trabajo titulado “Trabajo decente-Trabajo seguro” en Orlando, Estados Unidos, en el cual se detalla los problemas relativos y emergentes y los factores psicosociales, en los que se desenvuelven los colaboradores y como estos instauran un veloz aumento en la morbilidad y la mortalidad en todo el mundo laboral. (15) (OIT,2005).

EL médico psiquiatra Herbert Freudenberger (1974) señala que Dentro de los profesionales existe una patología psiquiátrica, esta se caracteriza en personas que interactúan con personas.

Esta observación la hizo durante su estancia en la clínica de Nueva York en la que laboro, en la que observó como los médicos que estaban laborando en el área de toxicología en un plazo de un año sufrían depresión, agotamiento, sentimientos de ansiedad esto se acompaña de agresividad con los mismo. Herbert Freudenberger (1974)

La profesional en psicología Cristina Maslach, (1976), “acuña el término burnout, manejado por juristas californianos que citaban la pérdida de responsabilidad en el profesional”(16) (INSST, 2019).

Los juristas determinaron este síndrome como una característica particular en los profesionales que ayudan, señalando a los parvularios y galenos.

Maslach y Pines (1977) “definen el síndrome de cansancio físico y emocional, el cual engloba la instauración de acciones nocivas hacia las labores, baja autoestima y pérdida del interés por el cliente final”.

Jerry Edelwich y Archi Brodsky (1980) lo describen “como el detrimento de los pensamientos de idealismo, fundamentos vividos y la reducción de la energía progresivamente en los profesionales del ambiente altruista”.

Brill (1984) establece esta patología “como el status disfuncional y disfórico vinculado a el individuo que no padece otro trastorno psicológico mayor y este está influenciado por su trabajo”(16) (INSST, 2019).

El autor nos brinda el primer paso para señalarlo como una patología externa al tema mental y más asociado al tema laboral netamente y que puede afectar a cualquier trabajo.

Desde los años 70, han aumentado las publicaciones de estudio. En 1990 se efectúa en Polonia la primera conferencia europea sobre burnout profesional.

Desde entonces se han publicado cerca de 2500 artículos, del mismo modo como nos lo indica Shaufely y Enzman (1998), quienes encontraron 5 500 estudios sobre el tema”. (17) (Bresó Edgar Esteve et al., 2019, p. 1)

La Agencia Europea para la SST o EU-OSHA (2002), señala las repercusiones de las variantes en las organizaciones, los pasos que se dan en las mismas para realizar las actividades y como están se ven influenciadas por las normas actuales y como estas marcan la interacción con los riesgos psicosociales y como estas, intensifican sus repercusiones.

Por lo tanto, esta es una patología prioritaria de identificación, que debe ser evitada en el entorno laboral teniendo en cuenta que la prevención es un punto primordial en cualquier patología, por lo que como salubristas en medicina ocupacional debemos tener claro.

En Vega, H (2023) señala que “La Organización Internacional del Trabajo señala que el ambiente de desarrollo laboral puede ser un detonante de deterioro en la salud de los colaboradores” (18) (Vega, H, 2023, p. 25).

Teniendo en cuenta esta afirmación el crear ambientes saludables de trabajo nos permiten tener trabajadores sanos, productivos y enfocados en sus tareas, evitando errores y accidentes laborales.

Otros autores abordan otros conceptos importantes de señalar, Leavell y Clark (1965) plantean el concepto ecológico que dice que salud y enfermedad se manifiestan en ambientes sin límites definidos y con desequilibrio orgánico (19) (Olivero, 2024).

Esto muestra la importancia del equilibrio en el desarrollo humano, por lo tanto, debemos trasladar como salubrista estos conceptos y validar su importancia de la identificación de este desequilibrio en nuestras organizaciones.

Hipócrates y Galeno señalan “la importancia comunicacional del médico y su importancia del estudio minucioso del mismo”, señalando la importancia de la relación médico - paciente. también Thomas Sydenham, 1676 señala que la búsqueda de cualquier patología debía ser tan gráfica y natural como sea posible”(20) (Iglesias, 2020), lo cual la interacción entre médico y paciente es importante, que, al ser mermada por la falta de empatía, dañaría la misma.

Ramírez, M. et al (2020) (21) nos dice que la suma de técnicas educativas, psicológicas y médicas marcan en las organizaciones la seguridad laboral y en conjunto son utilizadas para prevenir accidentes (Ramírez, M. et al, 2020, p.49)

La supresión de la naturaleza insegura del ambiente organizacional, sumando a ello la educación y convencimiento de los involucrados para que apliquen tácticas preventivas, llegaremos a establecer la seguridad laboral. (Ramírez, M. et al, 2020, p.49)

En las organizaciones la prevención es prioritaria para las acciones positivas en las organizaciones. La seguridad se define como la situación de confianza creada por la supresión de un riesgo. Su instauración evitara accidentes en los ambientes laborales”. (Ramírez, M. et al, 2020, p.49)

Plan de control de riesgo

La organización internacional del trabajo la definen como un mecanismo humano importante dentro de las organizaciones, no tiene límite preventivo ni de control en los percances laborales y patologías laborales, sino recalcando la prevención e identificación de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial. (Política Nacional de Salud en el Trabajo, 2019, p. 107) (22).

Los factores de riesgo psicosociales y control de los mismos según lo indica la OIT (1986) se centran en las interacciones entre labor, medio, satisfacción, ambiente, y la naturaleza de la organización, que interaccionan con, las necesidades, capacidades, cultura del trabajador y el momento personal en su entorno social fuera del trabajo, todos ellos impactan en el bienestar y salud de las personas.

En este sentido (23) (Cobos Lazo, F. A, 2022) nos señala que “Hablando del control de agentes nocivos del ambiente de trabajo que producen situaciones estresantes y deterioran el rendimiento del empleado. Mejoraría su ambiente laboral y personal. Un ejemplo claro es la

sobrecarga del rol que tiene una persona dentro de una organización, lo cual puede evidenciarse en estragos como agotamiento crónico, nerviosismo o estado de ánimo inestable. (p. 18)

El desempeño diario del trabajador, sus afecciones y sobre todo su desarrollo emocional y social, no es sencillo señalar en los diversos procesos sociales y psicológicos en los que se ven envueltos, tanto con sus compañeros, su empresa. La identificación de los problemas en el colaborar se dan cuando es afectada la organización y la productividad.

El control en el área laboral sanitaria es un fenómeno complejo de (24) Bernabé Castaño, M (2023) señala que los cargos laborales en los servicios médicos tienen por particularidad una gran exigencia en el número de pacientes atendidos además alto grado de responsabilidad con ellos” (p.10).

Además, acota Bernabé Castaño, M (2023) que la salud mental en el personal de sanitario, tiene una particular afección causada por las exigencias diarias que exacerban estas situaciones excepcionales.

En un estudio realizado por Shanafelt et al, (2012) identificó que 23,5% de la población general sufre agotamiento sin embargo el 32.1% de galenos médicos. Se realizó un estudio tres años posteriormente, determinando un aumento en el 10% en el agotamiento emocional en el sector médico. (p. 10)

El estrés postraumático, estrés laboral, el burnout, son patologías mentales vinculadas al sector salud frecuentemente, además se señalan también patologías como depresión comportamiento disruptivos, como un elevado consumo de tabaco y alcohol. (Bernabé Castaño, M, 2023, p. 10)

En palabras de Ríos, M. et al (2023) el arquetipo de contienda social de Harrison (1983) describe que la generalidad de los profesionales que realizan labores en sectores de sanitario tiene un encumbrado grado de altruismo y de estimulación por brindar ayuda a los demás, en contraposición a lo descrito también enfrentan altos factores particulares que dificultan o facilitan sus actividades, influyendo en eficacia de acción. Si estas determinantes se cronifican puede aparecer el síndrome de burnout”. (p.4)

La mayoría de los sistemas de trabajo se caracterizan en un sentido de alta exigencia de los trabajadores y colaboradores, la falta de respeto a su calidad laboral, ejerciendo prácticas como la tercerización de servicios, impulsando la utilización de entornos virtuales de trabajo, que tienen como principal objetivo el buscar sostenibilidad, supervivencia y desarrollo en las empresas, por sobre el individuo.

El riesgo psicosocial y sus consecuencias se han visto actualmente plasmadas en déficit laboral por lo que su importancia en prevención ha desencadenado a la creación de varios manuales y directrices nos indican los riesgos laborales, como lo son:

La ILO-OSH (2001) nos señala la sobre exposición y mala calidad en el ambiente laboral y cómo esta afecta negativamente al trabajador.

La directriz EU-OSHA (2007) señala “lo conveniente y necesario es la estimación, identificación e intervención de los riesgos psicosociales, teniendo como fin evitar, problemas de salud, y la necesidad de seguridad en el trabajo”.

El UGT de Aragón (2020) en su manual laboral recalca en este el objetivo de aportar en la visibilidad del problema, buscando una mejora en su calidad de vida y mejorando su productividad.

La prevención en el ámbito sanitario es de alta importancia, se busca la particular visibilidad en el personal sanitario, al ser trabajadores que tiene una interacción directa con el paciente y al tener un incompleto desarrollo puede influir en una mala relación médico – paciente, no logrando el objetivo primordial que es un trato adecuado del mismo con la más alta calidad y empatía.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de la investigación

En primer lugar, contextualizamos nuestra investigación sobre la metodología de investigación utilizada, por lo que indicaremos los siguientes conceptos:

El enfoque cualitativo se fundamenta en ideas propias reduce los datos de la investigación y el enfoque cuantitativo se sustenta las investigaciones previas dilatando los datos recopilados (27) (Romero, J, 2021, p. 96).

La investigación mixta “es la utilización de las fortalezas de las dos anteriores, y minimizando sus debilidades”.

Por lo expuesto anteriormente nuestra investigación se centrará en el tipo de metodología cuantitativa, que nos permitirá aplicar la recepción de datos medibles, validando nuestra investigación, y validando nuestro objetivo general, además este tipo de metodología nos permitirá validar el problema institucional, demostrar las causas que nos permitirá generar procesos correctivos.

Tipo de investigación

El presente estudio será cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal y de campo

- Es cuantitativo, por que buscamos datos numéricos a través de la aplicación de test.
- Es de tipo correlacional por que buscamos según nuestro tema de investigación, la relación de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout
- Es no experimental porque se analizará datos del fenómeno en el personal médico.
- Es de tipo transversal porque nos especificamos en un determinado tiempo que es el 2023
- Es de campo porque realizamos nuestra recolección de datos.

Población y muestra

La muestra se eligió mediante técnica **NO PROBABILÍSTICA POR CONVENIENCIA**.

La selección de nuestra muestra representativa, se realiza de forma no probabilística, tomando toda la población como nuestra muestra, ya que nuestro objetivo es realizar la los riesgos psicosociales en todos los trabajadores del área médica, buscando que los datos sean válidos y generalizables, en la misma.

La población total de personal médico del hospital básico Alausí, son 20 profesionales médicos, entre personal médico de consulta externa, hospitalización y unidad de ambulancia.

Tabla1

Personal médico del hospital básico Alausí

Médicos residentes hospitalización	5
Médicos residentes de emergencia	5
Médicos de unidad de ambulancia	4
Médicos especialistas de consulta externa	6

Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Tabla2

Sexo de los encuestados

Sexo del encuestado	Número	Porcentaje
Mujer	11	55%
Hombre	9	45%
Total	20	100%

Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Métodos, técnicas e instrumentos

Para la elección de la muestra no probabilística, se fundamente en el juicio personal del investigador, se evita así la utilización de métodos de elección azarosa.

Para la recopilación de la información utilizaremos dos instrumentos para la valoración de los riesgos psicosociales.

En primer lugar, lo haremos a través de la herramienta FPSICO 4.1 y en segundo lugar utilizaremos el test “Maslach Burnout Inventory” (MBI), que evalúa el riesgo de síndrome de burnout. Se aplicará dichos cuestionarios a la población objetivo del hospital básico Alausí, los mismos están estructurados de la siguiente manera.

El método F-PSICO ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El test del INSHT fue actualizada y revisada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales (28) (INSHT, 2012, p.2).

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

La NTP 926 (2012) nos señala que el método F-Psico “consta de 44 ítems, ciertas preguntas tienen opciones múltiples, con lo que el número de ítems asciende a 89” (p.2).

El método brinda datos sobre 9 factores: autonomía, carga de trabajo, tiempo de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/Supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social (INSHT, 2012, p.2).

INTERPRETACIÓN:

Gráfico1

Interpretación de test FPSICO

“Percentil obtenido”	“Riesgo”
“Percentil \geq P85”	“Muy elevado”
“P75 \leq Percentil $<$ P85”	“Elevado”
“P65 \leq Percentil $<$ P75”	“Moderado”
“Percentil $<$ P65”	“Situación adecuada”

Nota: INSHT, 2012, p.4).

El segundo test que realizaremos para obtener la información deseada, es la herramienta de “Maslach Burnout Inventory” (MBI).

El método se aplicará a los 20 médicos del hospital básico Alausí, el mismo está estructurado de la siguiente manera.

Es un método que consta de 22 ítems, que busca respuestas sobre su entorno sentimental y actitudinal, con lo que quiere determinar el desgaste emocional y determina el nivel de burnout.

“Se marca respuesta desde 0 a 6 en nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días” (29) (Olivares Faúndez, 2017, p.61).

Gráfico2

“Maslach Burnouth Inventory (MBI)”

“Maslach Burnouth Inventory (MBI)”		
“A continuación, marca la casilla que mejor se ajuste a tu respuesta de acuerdo con la siguiente escala”	“0”	“: Nunca”
	“1”	“: Pocas veces al año o menos”
	“2”	“: Una vez al mes o menos”
	“3”	“: Pocas veces al mes”
	“4”	“: Una vez a la semana”
	“5”	“: Varias veces a la semana”
	“6”	“: Diariamente”
“ÍTEM”	“PREGUNTA”	“RESPUESTA”
“1”	“Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”	
“2”	“Me siento cansado al final de la jornada laboral”	
“3”	“Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar”	
“4”	“comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes”	
“5”	“Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales”	
“6”	“Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo”	
“7”	“Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes”	
“8”	“Me siento quemado por mi trabajo”	
“9”	“Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes”	
“10”	“Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión”	
“11”	“Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente”	
“12”	“Me siento muy activo”	
“13”	“Me siento frustrado en mi trabajo”	
“14”	“Creo que estoy trabajando demasiado”	
“15”	“Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis “pacientes”	
“16”	“Trabajar directamente con personas me produce estrés”	
“17”	“Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes”	
“18”	“Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes”	
“19”	“He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión”	
“20”	“Me siento acabado”	
“21”	“En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma”	
“22”	“Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas”	

Nota: (Christina Maslach, et al., 1996)

Procedimiento de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizó los dos cuestionarios indicados FPSICO y “Maslach Burnout Inventory” (MBI), el mismo fue impartido al personal de estudio, los mismo que desarrollan sus actividades medicas en el hospital básico Alausí. Se realizo un instructivo e inducción del mismo, la colaboración es anónima, voluntaria y confidencial.

1.3. Análisis de resultados

1.3.1 Distribución del personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ” del cantón Alausí por edad, sexo y estado civil.

La población total de personal médico del hospital básico Alausí, son 20 profesionales médicos, entre personal médico de consulta externa, hospitalización y unidad de ambulancia.

Tabla3

Personal médico del hospital básico Alausí

Médicos residentes hospitalización	5
Médicos residentes de emergencia	5
Médicos de unidad de ambulancia	4
Médicos especialistas de consulta externa	6

Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Tabla4

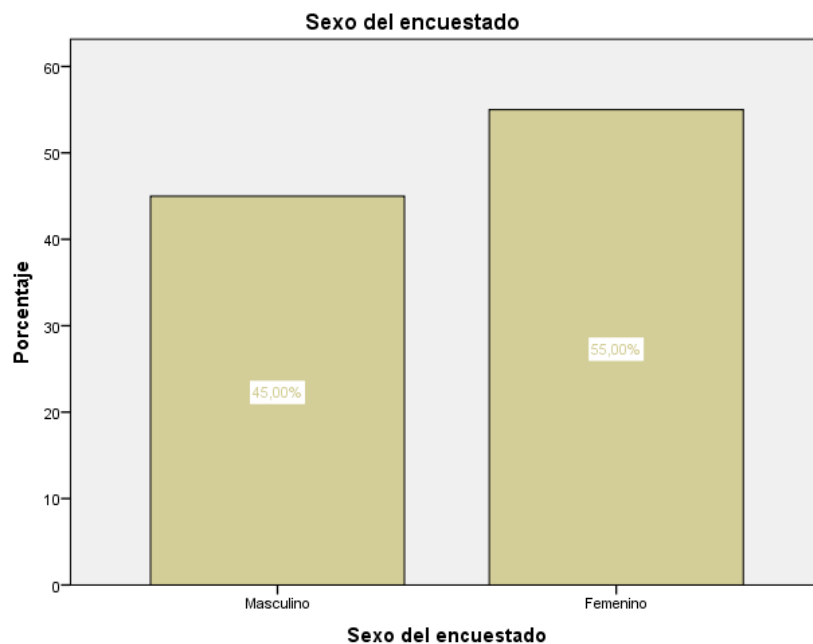
Sexo de los encuestados

Sexo del encuestado	Número	Porcentaje
Mujer	11	55%
Hombre	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Grafico3

Sexo de los encuestados



Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

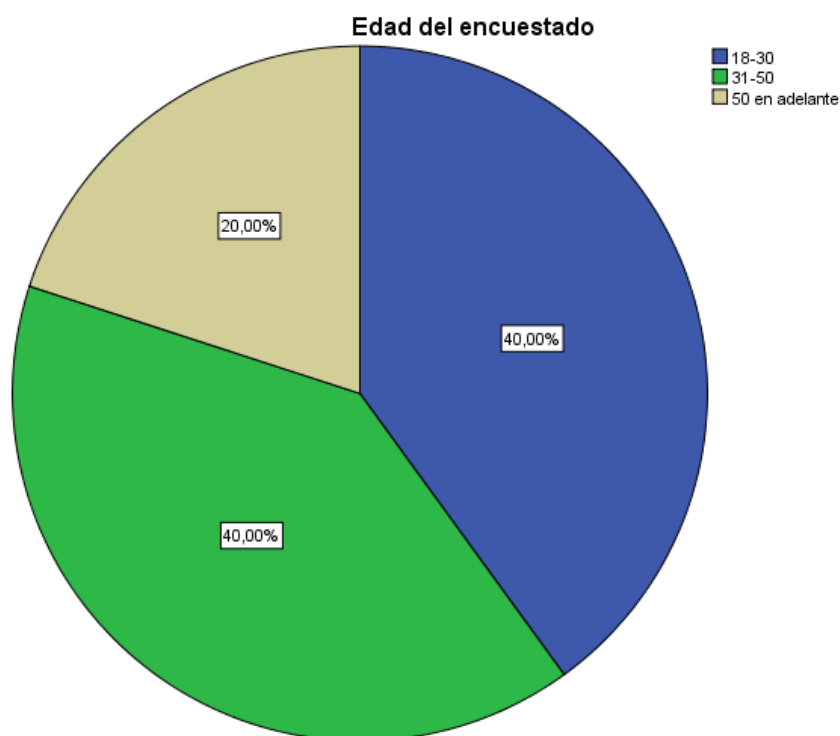
Análisis: Se puede visualizar la distribución por sexo del personal el cual 9 son masculino que representan el 45% y 11 son femeninas que representan el 55%, este dato se obtuvo por medio del departamento de personal de la unidad en el Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, el sexo femenino, es el que predomina.

Tabla5
Edad de los encuestados

Edad del encuestado			
		Frecuencia	Porcentaje
Edad:	18-30	8	40%
	31-50	8	40%
	50 en adelante	4	20%
	Total	20	100%

Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Gráfico4
Edad de los encuestados



Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Análisis: Se puede visualizar la distribución por edades del personal encuestado, el cual 8 corresponden a edades entre los 18 a 30 años, 8 a edades entre 31 a 50 años y 4 con 50 años en

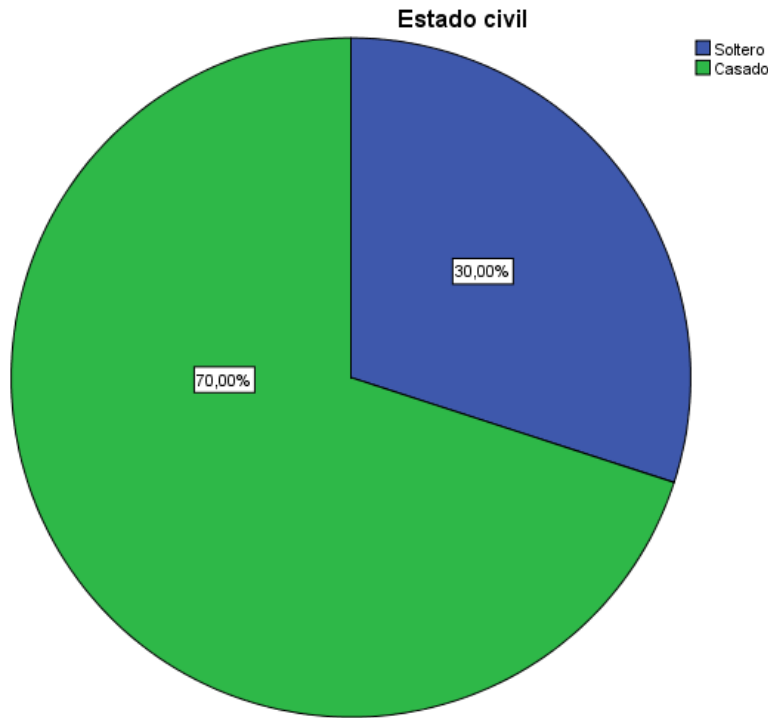
adelante, este dato se obtuvo por medio del departamento de personal de la unidad en el Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el mismo podemos determinar que las edades predominantes son la de los adultos jóvenes y adultos con un porcentaje de 40%

Tabla6
Estado civil de encuestados

Estado civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	6	30%
Casado	14	70%
Total	20	100%

Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Gráfico5
Estado civil de los encuestado



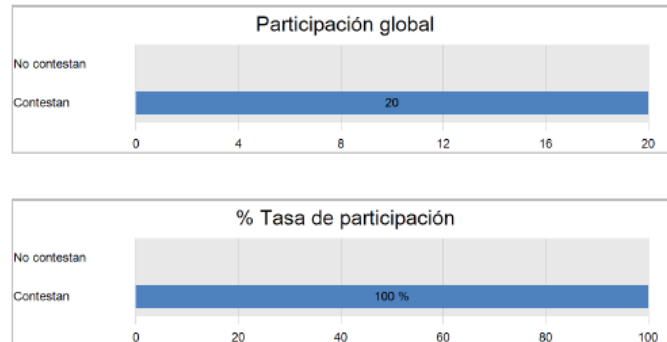
Nota: Departamento de personal del Hospital Básico Alausí

Análisis: Se puede visualizar la distribución por estado civil del personal encuestado, el cual 6 corresponden a solteros y 14 a casados, que corresponde al 30% y 70% correspondientemente, este dato se obtuvo por medio del departamento de personal de la unidad en el Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el mismo podemos determinar que el estado civil predominantes es el de casados.

1.3.2 Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento FPSICO de valoración de riesgos psicosocial, realizado al personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ ” del cantón Alausí.

Gráfico6

Participación del test FPSICO

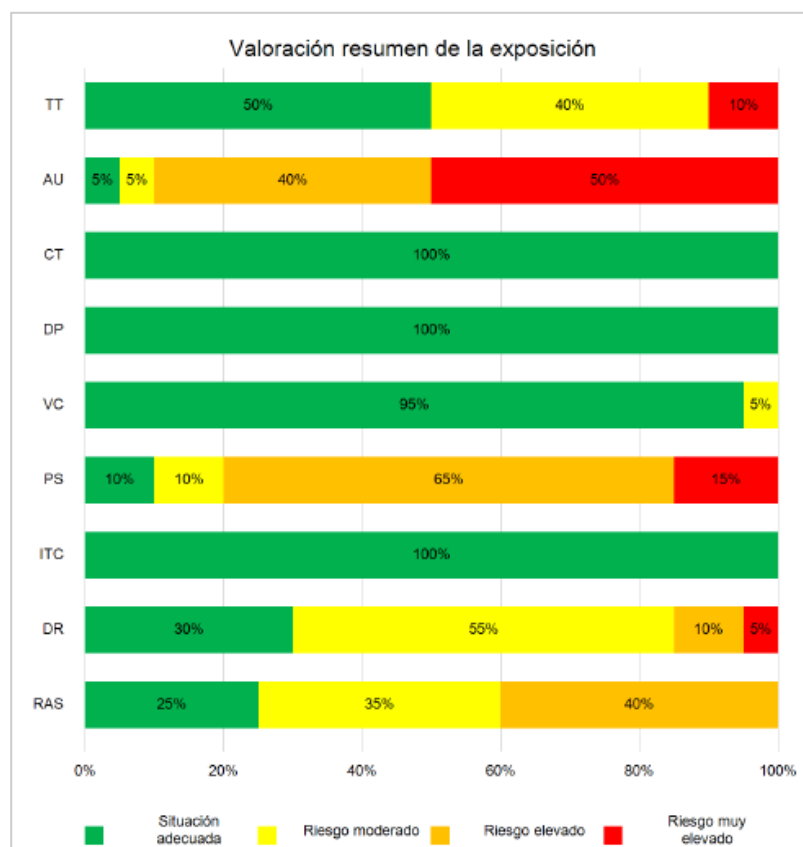


Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico se puede visualizar la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí.

Gráfico7

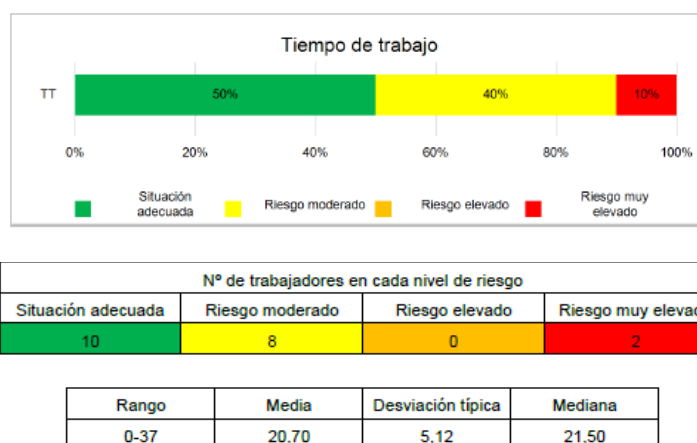
Test FPSICO valoración de exposición



Nota: Encuestas

Análisis: El gráfico indica que dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100% (20 médicos), participación y supervisión muestra un riesgo elevado del 65% y riesgo muy elevado con un 15%, en cuanto al desarrollo de rol presentado un 55% de riesgo moderado, 10% de riesgo elevado y 5% de riesgo muy elevado, la autonomía refleja un riesgo psicosocial muy elevado del 50% y riesgo elevado de 40%, se muestra además en contraposición que los ítem de demanda psicológica, carga de trabajo e Interés por el trabajador y compensación, presentan una situación adecuada del 100%.

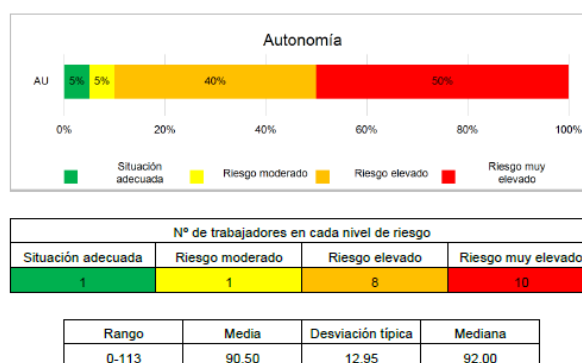
Gráfico8
Tiempo de Trabajo



Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, presentan una situación adecuada con 50% que son 10 médicos, un riesgo moderado el 40% siendo 8 de los médicos encuestado y 2 presentan un riesgo muy elevado con un 10% siendo 2 de los médicos encuestados.

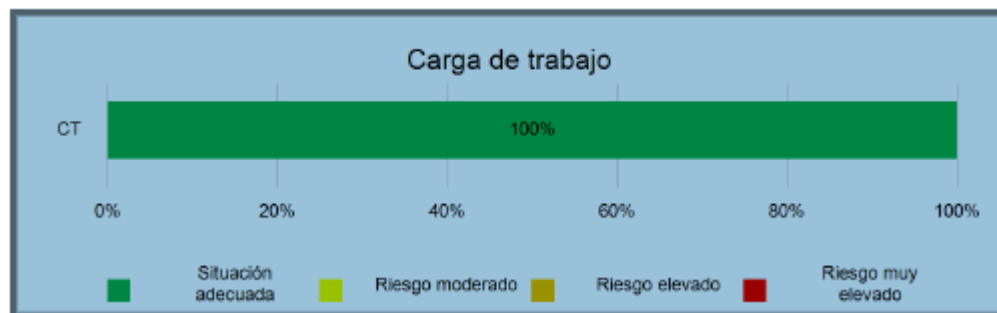
Gráfico9
Autonomía



Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem de autonomía que se presenta 10 persona con un riesgo muy elevado que representa el 50%, 8 presentan un riesgo elevado siendo el 40%, 1 encuestado presenta riesgo moderado y 1 encuestado presenta situación adecuada, siendo el 5% en ambos casos.

Gráfico10
Carga de trabajo



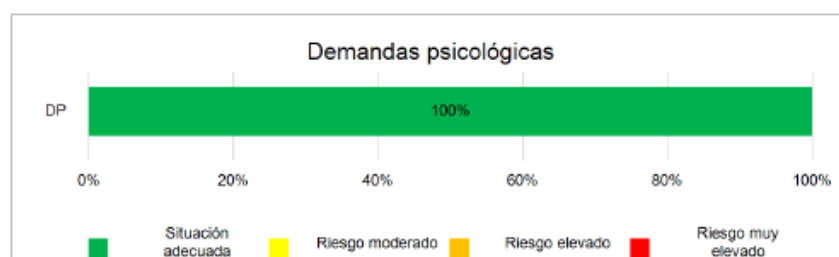
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	23,90	9,59	23,50

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico que corresponde al ítem carga de trabajo, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, presenta un 100% de situación adecuada, siendo los 20 encuestados quienes respondieron afirmativamente.

Grafico11
Demanda psicológica



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	0	0	0

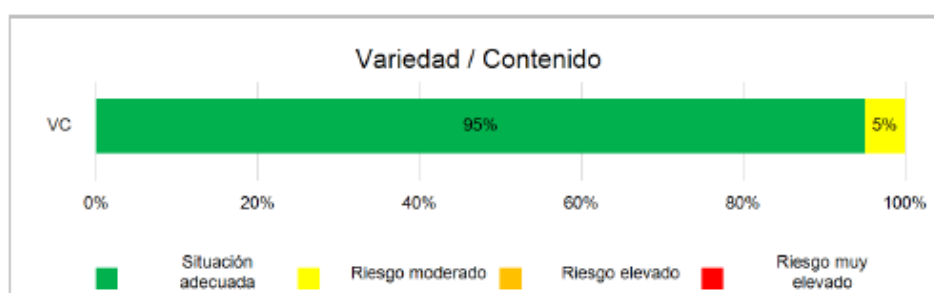
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	40,90	9,50	40,50

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico que corresponde al ítem demanda psicológica, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, presenta un 100% de situación adecuada, siendo los 20 encuestados quienes respondieron afirmativamente.

Grafico12

Variedad – contenido



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

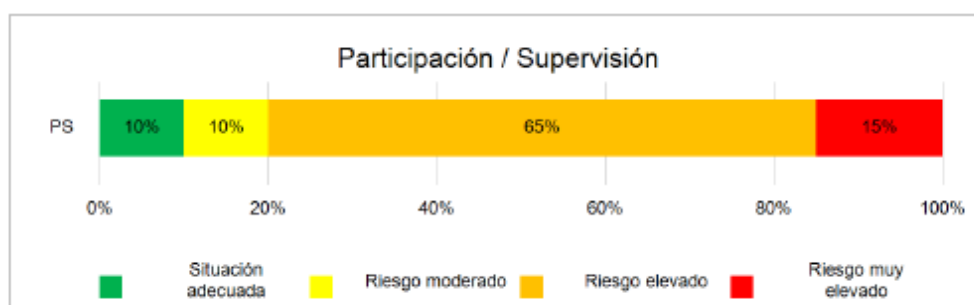
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	19,05	8,36	19,50

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem de variedad de contenido, presenta una situación adecuada 19 encuestado representado el 95% y un médico se encuentra en riesgo moderado representando un 5%.

Grafico13

Participación y supervisión



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	2	13	3

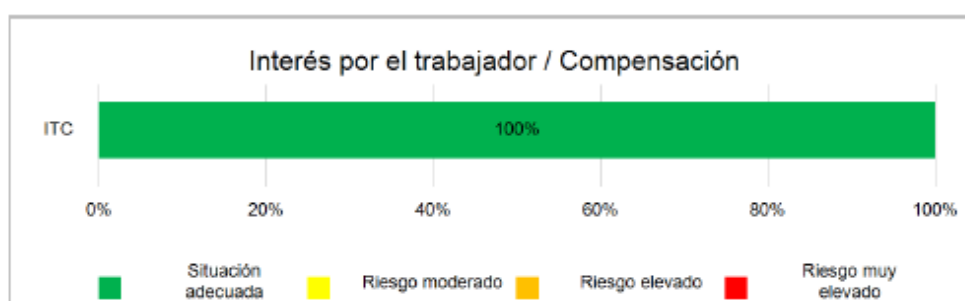
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	32,30	5,76	32,00

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem de participación y supervisión presenta 3 encuestado un riesgo muy elevado siendo el 15%, un riesgo elevado representado el 65%, siendo el valor más elevado dentro de este ítem, 2 encuestado presentan un riesgo moderado y 2 una situación adecuado siendo el 10% respectivamente.

Gráfico14

Interés por el trabajador – Compensación



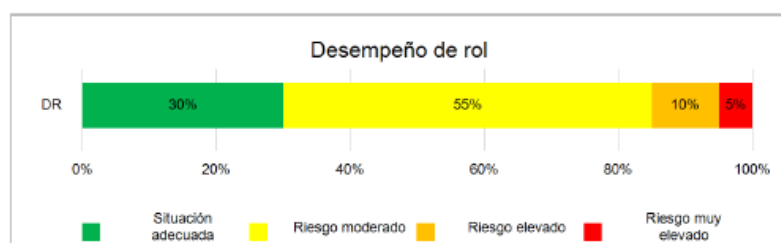
N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	0	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	10,10	4,96	10,00

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem interés por el trabajador y compensación, 20 de los encuestado se encuentran en situación adecuada siendo el 100%.

Gráfico15
Desempeño de rol



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	11	2	1

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	37,90	10,43	40,00

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem de desempeño de rol se presenta un riesgo moderado en 11 encuetados siendo el 55%, 2 riesgo elevado siendo el 10% de la población y un 5% presentado un riesgo muy elevado siendo un encuestado.

Gráfico16
Relación y apoyo social



N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
5	7	8	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	30,10	5,35	30,00

Nota: Encuestas

Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en el ítem de relación y apoyo social, se presenta 5 encuestado en situación adecuada siendo el 25%, 7 encuestado se presentan en riesgo moderado siendo el 35% y 8 encuestado se encuentran en riesgo elevado siendo el 40% de la población encuestada.

1.3.3 Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnouth Inventory (MBI) al personal del “HOSPITAL BÁSICO ALAUSÍ ” del cantón Alausí por edad, sexo y estado civil.

Tabla7
Participantes MBI

Numero de encuestados			
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Válido	20	20	20
Perdidos	0	0	0

Nota: Encuestas

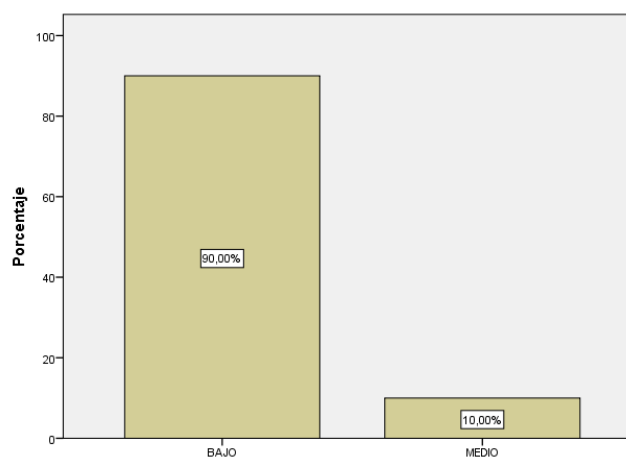
Análisis: En este gráfico, se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado, el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí.

Tabla8
Cansancio emocional

Cansancio emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	18	90%
	MEDIO	2	10%
	Total	20	100,0

Nota: Encuestas

Gráfico17
Cansancio emocional



Nota: Encuestas

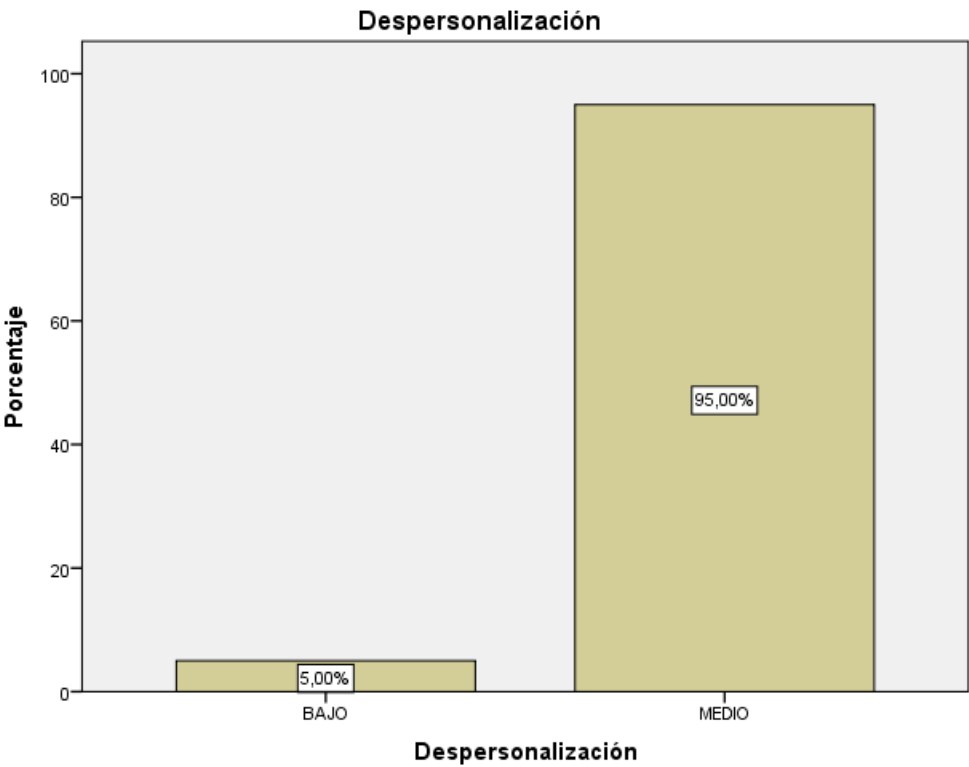
Análisis: En esta tabla y gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado con el instrumento Maslach Burnouth Inventory (MBI) el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en la misma 18 de los encuestados presentaron riesgo bajo siendo el 80% de los encuestado en cansancio emocional y 2 presentaron riesgo medio, representado el 10%.

Tabla9
Despersonalización

Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	5%
	MEDIO	19	95%
	Total	20	100%

Nota: Encuestas

Gráfico18
Despersonalización



Nota: Encuestas

Análisis: En esta tabla y gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado con el instrumento Maslach Burnouth Inventory (MBI) el cual tuvo una participación

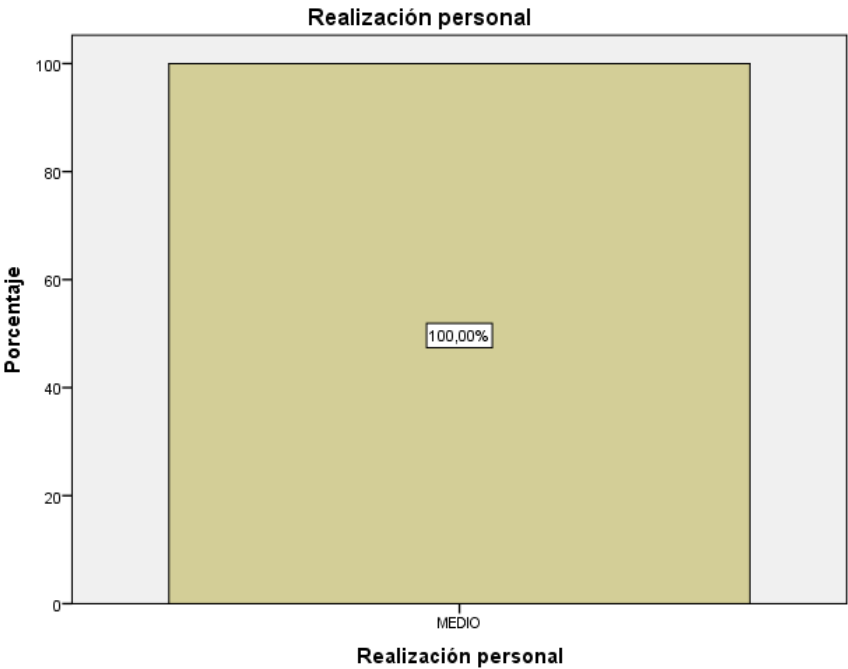
del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en la misma 19 de los encuestados presentaron riesgo medio siendo el 95% de los encuestado en despersonalización y 1 presento un riesgo bajo representado el 5% de la población.

Tabla10
Realización personal

Realización personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	20	100%

Nota: Encuestas

Gráfico19
Realización personal



Nota: Encuestas

Análisis: En esta tabla y gráfico se puede visualizar dentro de la participación del personal encuestado con el instrumento Maslach Burnouth Inventory (MBI) el cual tuvo una participación del 100%, realizando la encuesta los 20 médicos de la unidad del Hospital Básico Alausí del cantón Alausí, en la misma 20 de los encuestados presentaron riesgo medio siendo el 100% de los encuestado en realización personal.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Si marcamos lo que busca el estudio que es mejorar la calidad de vida laboral, tenemos que entender que para la misma se necesita crear un mejor ambiente laboral, mejorándolo y manteniéndolo, interviniendo en sus condiciones psicológicas, sociales, físicas además como su higiene y seguridad (30) (Ramírez, M. et al, 2020), p .23).

Esto hace referencia a un ambiente laboral amigable y agradable, el mismo busca mejorar de gran manera la condición de vida de los colaboradores en el interior de la organización y, por contigüidad las personas fuera de ellas” (30) (Ramírez, M. Peña, et al, 2020), p .23).

Los expertos en calidad refieren que es difícil encontrar la interna sino regulamos la externa y la misma es una derivación de ella (Ramírez, M. Peña, et al, 2020), p .23).

La calidad de vida de los individuos favorece de forma directa la seguridad y productividad seguridad organizacional (Ramírez, M. Peña, et al, 2020), p .23).

En este contexto, el presente trabajo reconoce la necesidad imperante de determinar los riesgos psicosociales para con el diseño de un plan de acción, poder contrarrestar los efectos negativos en el personal médico.

La (31) nota técnica de prevención 926 (2012) nos dice que los factores psicosociales se definieron por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como aquellas particularidades vigentes en una situación de trabajo y se entrelaza con la organización afectando el bienestar y la salud (p.1).

Un evento psicosocial inadecuada encamina y afecta a los distintos niveles de salud, facilitando las alteraciones fisiológicas, emocionales, psicológicas y pueden darse directamente por un ambiente de estrés o por la convivencia de otros factores (NTP 926, 2012 p.1)

Todos los factores expuestos anteriormente, producen a largo plazo síndrome de burnout el que es definido etimológicamente del inglés que se traduce a “estar quemado” (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2019, p.1).

El trabajador padece cansancio psíquico influido por la convivencia social y de la rutina laboral que tiene como fin el deterioro de sus actividades diarias y personales.

El punto de partida del síndrome radica en las condiciones y entorno laboral, influido por variables sociodemográficas, individuales, de personalidad o de entorno personal, que pueden

dar diversas evoluciones en el desarrollo del síndrome. (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2019, p.4)

El trabajador a estar en constante exhibición a fuentes de estrés en niveles preocupantes y de forma particular a poca control y autonomía, aumento en la carga de trabajo, trabajos con ambigüedad y conflicto de rol, exposición constante a malas relaciones en el trabajo, falta de apoyo social en su entorno como la falta de formación para desempeñar las tareas, descompensación entre responsabilidad-recursos-autonomía, desarrollan patologías mentales. (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2019, p.4)

Esto sucede en el trabajador en la interacción con otras personas, que están a su cargo y bajo su cuidado como enfermeros, cuidadores de ancianos y galenos, que al no verse reconocidos y al estar bajo resultados no deseados, causan en su psiquis una despersonalización, reduciendo su capacidad y produciendo un deterioro en el trato del trabajador con su entorno, el trabajador se vuelve autómatas y su entorno se vuelve nada importante siendo para él como si ya no tratara con individuos.

La detección de los riesgos psicosociales permite desarrollar un correcto plan de acción para la prevención, allí que es una parte esencial en el papel del médico ocupacional generar estos espacios de cambio.

La (33) nota técnica de prevención 905 (2012) señala que los planes de acción centren sus acciones en necesidades reales.

Con un correcto análisis de los riesgos, mediante procedimientos y herramientas evitando intervenciones unilaterales, que no contengan objetivos de salud y bienestar se concibe un plan de intervención de impacto (NTP 905, 2012, p.1).

La (33) nota técnica de prevención 905 (2012) nos dice que no hay el manual de la intervención psicosocial en el cual se indique como y que tipo de programas es el correcto en cada situación.

En distintas fuentes de estudio marcan que la intervención encuentra especial significado en las que adoptan experiencias como además de un enfoque integral (NTP 905, 2012, p.1).

Esto incluyendo métodos específicos para la situación preponderante, mostrando y fomentando procesos de participativo que incluya a los colaboradores de todos los niveles de la organización, lo cual incentiva a cultura de “mejora continua” de la misma propia intervención. Cabe indicar que esto no debe ligarse a los resultados (NTP 905, 2012, p.2).

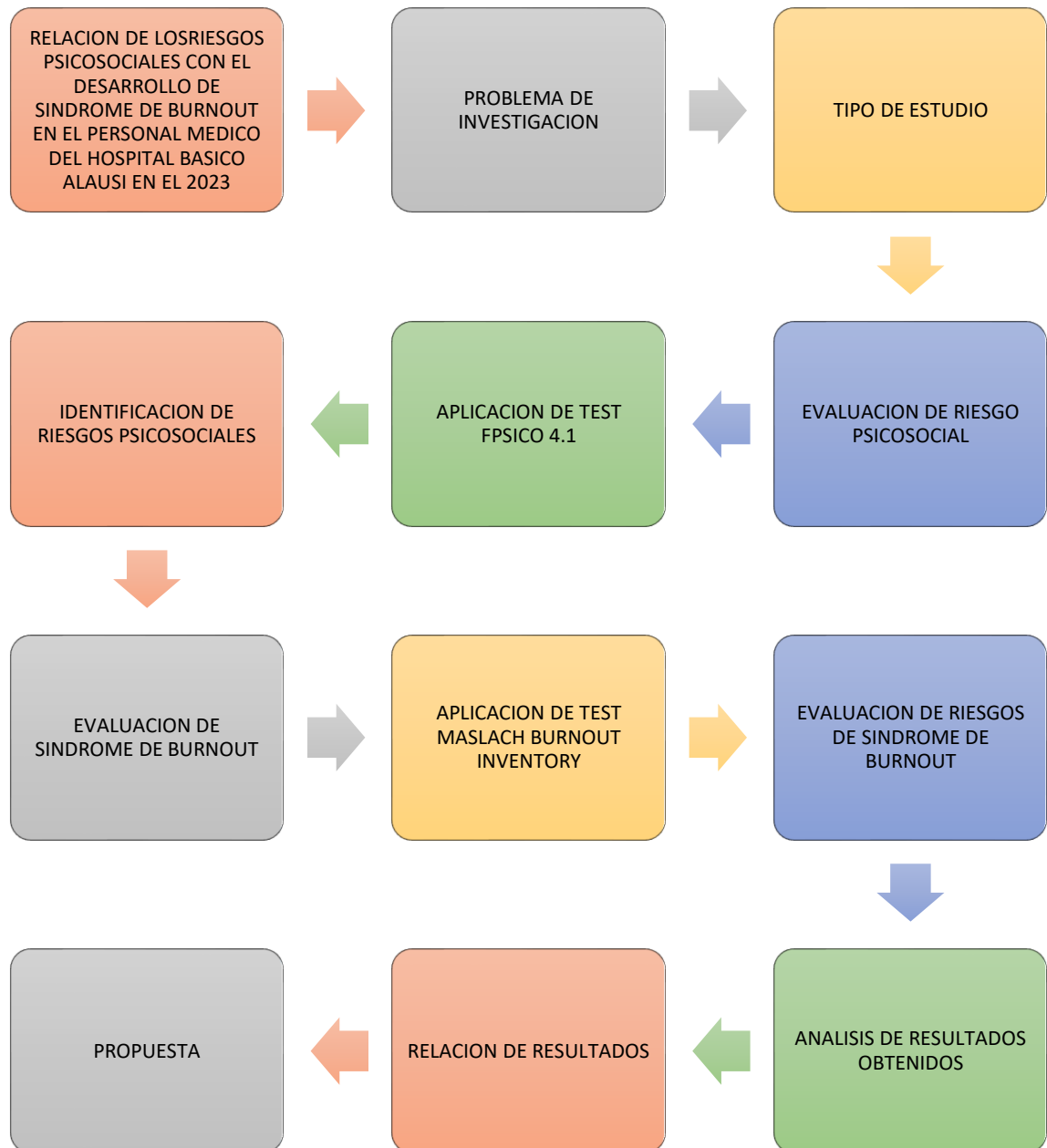
“Las organizaciones tienen que tomar un papel activo en esta prevención. En este sentido, hay diferentes estrategias que podemos poner en práctica para evitar que se desarrolle el síndrome”. (34) (Vega, H., 2023, p. 78).

“Una vez hemos detectado que el síndrome se busca ralentizar su progresión y disminuir sus consecuencias negativas. El trabajo individual propone intervenciones para reducir los síntomas o atajar sus consecuencias, actuaciones enfocadas a mejorar habilidades, etc.”(35) (Vega, H., 2023, p. 79).

El cometido de la empresa se centraría en apoyar al trabajador, revisar las actuaciones de su entorno para buscar causas que no hubieran sido identificadas hasta el momento, trabajar la reincorporación del trabajador, etc.” (Vega, H., 2023, p. 79).

1.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general



b. Explicación del aporte

El presente estudio fue encaminado por la necesidad de evaluar al personal médico y la mejora continua de su entorno laboral.

Se ha identificado en primer lugar los factores de riesgo desencadenantes del síndrome en estudio y si hay riesgo en el personal estudiado o se está instaurado en el mismo.

En primer lugar, se aplicó la herramienta FPSICO 4.1, obteniendo los siguientes resultados.

- Tiempo de trabajo: En el grupo de estudio el 10% del mismo presento un riesgo muy elevado y un 40% de riesgo moderado.
- Autonomía: En el grupo de encuestados presenta un riesgo muy elevado del 50% y riesgo elevado del 40%
- Participación y supervisión: Presenta un 15% de riesgo muy elevado y 65% de riesgo elevado
- Desempeño del rol: En el grupo de encuestado presenta un 5% de riesgo muy elevado, 10 % de riesgo elevado y 55% de riesgo moderado.
- Apoyo social: Presenta un riesgo elevado con el 40% , de la población encuestada

En segundo lugar, se pudo determinar al ejecutar el test Maslach Burnout Inventory (MBI) que del 100% de encuestados:

- El 95% presento un riesgo medio de despersonalización.
- El 100% presenta un riesgo medio de realización personal.

Al determinar lo expuesto se informará los resultados contabilizados en la investigación al área de talento humano y médico de la unidad, teniendo como objetivo final evitar y mitigar el desarrollo del síndrome de burnout en los profesionales médicos de la unidad hospitalaria.

Aporte Humano: Con el presente trabajo se busca incentivar el correcto manejo de las prácticas en relación con la salud laboral y mental del personal de salud, buscando la garantía y desarrollo con un total bienestar en su espacio laboral e interviniendo en los factores de riesgo que inducen la aparición del síndrome de burnout, lo cual a su vez es precursor de apareamiento de patologías laborales, además se repercusión positiva podrá incentivar el incremento de la producción laboral y evitar padecimiento que se estén presentado. Busca de forma directa evitar rotación de personal, ausentismo laboral, el cual afecta la producción de la institución.

Aporte legal: Se busca el correcto manejo legal y dar cumplimiento a las normas que establecen la Constitución del Ecuador, Art.326 numeral 5 y todo documento legal que vaya en beneficio en la salud de los trabajadores.

Aporte en calidad y eficacia: Con el presente trabajo investigativo se busca evitar el ausentismo laboral y rotación de personal, buscando brindar una atención sanitaria de calidad presente en las garantías constitucionales, generando espacios públicos de atención eficientes y eficaces con una alta productividad.

c. Estrategias y/o técnicas

Se utilizó dos importantes instrumentos para cada uno de los puntos mencionados, en primer lugar, el test para la identificación de riesgo psicosocial FPSICO 4.1 identificables en los médicos del hospital básico Alausí, determinando el nivel de exposición y riesgo, identificando cuales son los riesgos presentes, en segunda instancia se realizó el test maslach burnout Inventory determinando el riesgo de síndrome de burnout en la población objetivo.

La población que fue tomada para la realización de la encuesta fue de 20 profesionales médicos quienes conforman el departamento médico de la unidad hospitalaria, determinando su riesgo e interrelación para determinar el riesgo en este personal durante el periodo de tiempo mencionado.

Tabla11
Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN

FPSICO									
N°	Factor de riesgo	Porcentaje de afectación	Causa	Acción Propuesta	Objetivo	Evidencia	Responsable	Recursos	Periodo de Intervención
1	Tiempo de Trabajo	10% (Riesgo muy Alto)	Los médicos encuestados se sienten agotados al finalizar su jornada de trabajo ya que trabajan 24 horas cada 4 días, en ocasiones trabajan en feriados y tiene que trasladarse de un sitio a otro.	<p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratar personal médico para lograr reducir el tiempo de trabajo. - Evaluar los servicios que tienen más presión asistencial para poder reorganizar los turnos y las guardias, pero sin que los profesionales pierdan parte de su salario. <p>Receptor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar actividades lúdicas que 	Reducir el tiempo de trabajo que están expuestos el personal medico	Contrato formalizado del personal por Talento humano	-Talento Humano -director Distrital	-Tecnológicos Humanos -Económicos	Inmediato

				involucre la participación del personal en actividades deportivas fomentado el cuidado de la salud física y mental					
	Autonomía	50% Riesgo muy Alto)	El personal refiere que no siempre puede cumplir con las actividades planificadas para su jornada de trabajo ya que al pertenecer al sector salud se presentan emergencias que se tienen que actuar inmediatamente.	<p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contar con un cronograma estructurado del personal para que acudan a solventar cualquier emergencia que se presente. <p>Receptor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar seguimiento por el departamento de psicología. - Fomentar espacios de intercambio de ideas y 	Realizar un cronograma de apoyo de trabajo en una Emergencia. -Generar espacios de intercambio de ideas para generar espacios de confianza con el trabajador y pueda sentir que su entorno toma en cuenta sus ideas y conceptos.	Acta de cronograma de apoyo de trabajo	-Talento Humano -director Distrital	-Tecnológicos -Humanos	Inmediato

				sugerencias con el personal					
3	Participación / Supervisión	15%(Riesgo muy Alto)	Los trabajadores son informados acerca de los cambios o procedimientos que se van a realizar oportunamente. Sin embargo, los protocolos establecidos durante el desastre evitan que la toma de decisiones sea netamente personal (derivación de pacientes).	<p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación y socialización de protocolos adecuados para eventos emergentes. <p>Receptor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar reuniones con el personal involucrado tomando en cuenta sus ideas. 	Socializar los protocolos establecidos con el personal y considerar su criterio profesional para toma de decisiones prioritarias en campo.	Actas de reuniones y registro de los participantes	Logística Talento Humano	Tecnológicos Humanos	Inmediato
4	Desempeño de rol	5%(Riesgo muy Alto)	El personal refiere falta de comunicación con su equipo de trabajo, falta de roles	<p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar documentos de especificación de roles. 	Mejorar la comunicación asertiva entre compañeros	Registro de participación de talleres de socialización	- Psicología - Médico Ocupacional	Tecnológicos Humanos	Inmediato

			claros durante el evento y directrices claras al momento de realizar su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar documentos con creación de rutas de trabajo. - Especificación de actividades durante los eventos. 					
--	--	--	---	---	--	--	--	--	--

PLAN DE ACCIÓN

SÍNDROME DE BURNOUT

N°	Factor de riesgo	Porcentaje de afectación	Causa	Acción Propuesta	Objetivo	Evidencia	Responsable	Recursos	Periodo de Intervención
1	Despersonalización	95% (Riesgo medio)	<p>El personal médico, está expuesto a una alta demanda de pacientes en su jornada laboral.</p> <p>Atención a pacientes con diagnósticos graves con</p>	<p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prolongar los días de descanso de cada guardia - Aumento de personal durante el evento y en ocasiones similares 	<p>Promover un ambiente agradable en el que el bienestar sea una prioridad.</p> <p>Reconocer el esfuerzo y los logros del personal para aumentar la satisfacción</p>	Registro de descanso medico posturno.	Talento Humano Medico Ocupacional Psicología	Espacios de descanso médicos	Inmediato

			<p>pronósticos reservados.</p> <p>Atención de múltiples víctimas fatales</p> <p>Atención a pacientes con somatización del evento.</p>	<p>-Rotación de puesto durante la guardia (hospitalización y emergencia)</p> <p>Medio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponer áreas de descanso en el hospital, adecuadas para el personal medico <p>Receptor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el personal pueda disponer de 15 minutos de receso socializar con sus compañeros de trabajo. - <p>Seguimiento por psicología y brindar herramientas</p>	laboral y el sentido de pertenencia.				
--	--	--	---	---	--------------------------------------	--	--	--	--

				de manejo de situaciones críticas.					
2	Realización personal	100% (Riesgo medio)	Atención a una alta demanda de pacientes sin contar con insumos médicos. Trasladar pacientes sin contar con ambulancias perfectamente equipadas y preparadas.	Fuente: - Realizar oportunamente una solicitud para abastecer al personal médico de insumos, ambulancias.	Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades del personal Incentivar y motivar al personal reconociendo su empeño laboral.	Registro de solicitud para abastecimiento de Insumos médicos. Actas de entrega de reconocimientos al personal.	Talento Humano Medico Ocupacional Psicología	Tecnológicos Humanos	Inmediato

1.3. Validación de la propuesta

La propuesta fue validada por expertos con conocimientos en Psicología Clínica quienes posteriormente a realizar la debida evaluación de la presente propuesta derivaron a señalar su criterio de acuerdo con lo propuesto.

ANEXO 3 Y ANEXO 4

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

Tabla12
Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Identificación de riesgo psicosocial	Revisión bibliográfica sobre riesgo psicosocial.	Investigación de los resultados obtenidos y revisión bibliográfica.	Herramienta de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.1 a través de encuestas	Al realizar el análisis de la aplicación del test FPSICO 4.1 en el personal del hospital básico Alausí, se detalla que de los 20 médicos encuestados (100%), en autonomía presentan un riesgo muy elevado del 50% y riesgo elevado del 40%, en participación y supervisión presentan un riesgo elevado del 65% y riesgo muy elevado con un 15%, en cuanto al desarrollo de rol presentado un 55% de riesgo moderado, un 5% de riesgo muy elevado, en contraposición los ítem de Carga de trabajo, Demanda	Cuestionario FPSICO 4.1

				psicológica e Interés por el trabajador y compensación, presentándose en una situación adecuada del 100%.	
Identificación de síndrome de burnout	Revisión bibliográfica sobre síndrome de burnout	Aplicación de cuestionario y revisión bibliográfica.	Entrevista - Aplicación del cuestionario MASLACH	Los resultados del cuestionario Maslach Burnouth Inventory (MBI) el cual tuvo una participación del 100% (20 médicos), muestra que de los 20 médicos encuestados 18 de ellos presentaron riesgo bajo en cansancio emocional y 2 presentaron riesgo medio equivalente al 10%, 19 de los encuestados en el área de despersonalización presentaron riesgo medio siendo el 95% y 1 presentó un riesgo bajo equivalente al 5% y 20 de los encuestados presentaron riesgo medio en realización personal.	MBI Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- Dentro del presente estudio pude concluir que en un ambiente laboral complejo como es el de la salud los riesgos psicosociales son preponderantes, diversos y la realización de un plan de mejora es necesario, en base a la bibliografía revisada, es trascendente señalar que la ejecución de un plan debe elaborarse en función del entorno propio de cada empresa.
- De acuerdo a los fundamentos teóricos analizados los riesgos psicosociales en el personal médico son diversos, su estudio es necesario, así como su actualización debe ser continua, con lo cual quienes realizan su prevención puedan identificar sus causas y consecuencias.
- Los instrumentos utilizados permiten concluir que los riesgos psicosociales más preponderantes en el grupo sanitario son tiempo de trabajo, autonomía, participación y supervisión, desempeño del rol y apoyo social. Ya en el ámbito del síndrome de burnout, el grupo intervenido presento un 95 y 100% de riesgo medio en despersonalización y realización personal respectivamente. De acuerdo a los resultados la falta de socialización de los protocolos estandarizados de la casa de salud ha favorecido factores de despersonalización en el personal estudiado, así también la imposibilidad de tener accesos a implementos e insumos, capacitaciones permanentes evitan la autorrealización constante de cada uno de los intervenidos en el estudio.
- La elaboración de un plan de acción adecuado como el desarrollado en el presentado en este proyecto, nos permitirá mejorar las condiciones de seguridad y de salud del personal en estudio, además con la finalidad de disminuir aquellas condiciones o factores de riesgos preponderantes o detallados por las herramientas FPSICO 4.1 y MASLACH.
- De acuerdo al juicio de los expertos es imperativo la implementación de estrategias mediante la confección de un plan que conceda hacer seguimiento de los factores de riesgo identificados de manera continua a través de diversas herramientas que eviten el sobreesaturar al trabajador y así prevenir o mitigar el síndrome de burnout en los galenos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la evaluación de los riesgos psicosociales en el personal médico, de forma continua, para crear un correcto ambiente laboral .
- Se insta a ejecutar actualizaciones bibliográficas sobre el tema, a fin de poder desarrollar herramientas de mayor alcance a las que se propuso en este proyecto.
- Se recomienda brindar y socializar los datos recopilados en el presente estudio, como las actualizaciones bibliográficas realizadas, para el conocimiento del personal médico de la unidad intervenida.
- Se recomienda la validación de los programas, definiciones y diagnósticos actuales con el departamento de talento humano y médico, así como con expertos internos de la unidad médica analizada.
- A través del personal experto, se desarrolle herramientas o actividades específicas que permitan disminuir los factores de riesgo identificados en el presente estudio, así como el síndrome de burnout.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Secretaría gestión de riesgo. (2024). RESOLUCIÓN Nro. SGR-020-2024.
- 2.- Fidalgo, M. (2019). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación.
- 3.- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Tema 10. Factores de riesgo psicosocial.
<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2010.%20Factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- 4.- Cobos Lazo, F. A. (2022). Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica: (ed.). Instituto Superior Tecnológico American College.
<https://elibro.net/es/ereader/uisrael/216777?page=13>
- 5.- Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (II.). (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional: (ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA).
<https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=204>
- 6.- Cantos, P., María, L., & Mite, T. (2024). Riesgos psicosociales en personal contable Psychosocial risks in accounting personnel. 138(2024).
<https://doi.org/10.53591/rug.v138i2.74>
- 7.- Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (II.). (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional: (ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA).
<https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=204>
- 8.- INNST. (2019). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo.
<http://www.insst.es/catalogopublicaciones/>
- 9.- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2019). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I).
- 10.- Saraí, M., Montoya, R., Lidia, S., Peña, P., Angelina Hernández Villa, E., Hernández, R. I., Vargas, M. R., Alejandra, M., & Ocaño, F. (2020). Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units RESUMEN. 59, 479–492.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- 11.- Cantón Alausí. (2022). Instituto Nacional de Estadística y Censos. Retrieved February 11, 2024, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Censales/Fasc_Cantonaes/Chimborazo/Fasciculo_Alausi.pdf
- 12.- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2019). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I).
- 13.- Organización mundial de la salud. (1948). Constitución OMS. 1–18.
<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf>
- 14.- Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). (2020, February 28). World Health Organization (WHO). Retrieved February 11, 2024, from <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>

- 15.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el entorno de trabajo puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas. Vega, H. (2023). Trabajar en llamas: aprender a gestionar y superar el síndrome del trabajador quemado: (1 ed.). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/270584?page=25>
- 16.- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2019). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I).
- 17.- Bresó Edgar Esteve, Salanova Marisa, Schaufeli Wil, ar, & Nogareda Edgar. (2019). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): <http://www.wont.uji.es>
- 18.- Vega, H. (2023). Trabajar en llamas: aprender a gestionar y superar el síndrome del trabajador quemado: (1 ed.). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/270584?page=25>
- 19.- Olivero, I. V. (2024). Los niveles de prevención y su relación con el Proceso Salud-Enfermedad: Proceso Salud-Enfermedad-Prevención. Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 12(24), 73–87. <https://doi.org/10.29057/icsa.v12i24.10856>
- 20.- Iglesias, A. (2020). Thomas Sydenham, ¿el primer reumatólogo? Global Rheumatology. <https://doi.org/10.46856/grp.26.e030>
- 21.- Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (II.). (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional: (ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=49>
- 22.- Ministerio de Salud Pública del Ecuador, “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025” Quito - Ecuador: Dirección Nacional de Ambiente y Salud; 2019. Disponible en: <http://salud.gob.ec>.
- 23.- Cobos Lazo, F. A. (2022). Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica: (ed.). Instituto Superior Tecnológico American College. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/216777?page=18>
- 24.- Bernabé Castaño, M. (2023). Estrés y salud ocupacional en profesionales sanitarios: (1 ed.). UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/247493?page=10>
- 25.- Ríos, M. B. Pérez, H. S. & Salas, F. V. (2023). El síndrome del Burnout en los docentes en el contexto de la pandemia del Covid-19. Revista Colombiana de Ciencias Administrativas, 5 (1), 3. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/234904?page=4>.
- 26.- Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo laboral de la UGT Aragón, 2020
- 27.- Romero, H., & Real. Jhony. (2021). Vista de METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- 28.- Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo - INSHT, I. (2012). Notas Técnicas de Prevención Factores psicosociales: metodología de evaluación . <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuite>
- 29.- Olivares Faúndez, V. (2017). Comprendiendo el Burnout. www.cienciaytrabajo.cl

- 30.- Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (II.). (2020). Seguridad laboral y salud ocupacional: (1 ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=23>
- 31.- Instituto nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo - INSHT. (2012). Notas Técnicas de Prevención Factores psicosociales: metodología de evaluación . <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitepag=1>
- 32.- Ríos, M. B. Pérez, H. S. & Salas, F. V. (2023). El síndrome del Burnout en los docentes en el contexto de la pandemia del Covid-19. Revista Colombiana de Ciencias Administrativas, 5 (1), 3. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/234904?page=5>.
- 33.- Instituto nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo - INSHT, I. (2012). Nota técnica de prevención - NTP 945.pag=1
- 34.- Vega, H. (2023). Trabajar en llamas: aprender a gestionar y superar el síndrome del trabajador quemado: (1 ed.). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/270584?page=78>
- 35.- Vega, H. (2023). Trabajar en llamas: aprender a gestionar y superar el síndrome del trabajador quemado: (1 ed.). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/270584?page=79>
- 36.- Christina Maslach, et al., (1996), Maslach Burnout Inventory Manual (4th Edition).

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE ENCUESTA

Cuestionario de riesgo psicosociales FPSICO

1. ¿Trabajas los sábados?

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus compañeros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus subordinados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

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

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo 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 |

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

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

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

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

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

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

33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus subordinados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

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

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

no	<input type="text"/>	1
a veces	<input type="text"/>	2
bastante	<input type="text"/>	3
mucho	<input type="text"/>	4

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

mucho	<input type="checkbox"/>	1
bastante	<input type="checkbox"/>	2
poco	<input type="checkbox"/>	3
nada	<input type="checkbox"/>	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

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

adecuadamente	<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	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<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	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

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

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

ANEXO 2

FORMATO DE ENCUESTA

Encuesta Maslach Burnouth Inventory (MBI)

"Maslach Burnouth Inventory (MBI)"		
"A continuación, marca la casilla que mejor se ajuste a tu respuesta de acuerdo con la siguiente escala"	"0"	": Nunca"
	"1"	": Pocas veces al año o menos"
	"2"	": Una vez al mes o menos"
	"3"	": Pocas veces al mes"
	"4"	": Una vez a la semana"
	"5"	": Varias veces a la semana"
	"6"	": Diariamente"
"ÍTEM"	"PREGUNTA"	"RESPUESTA"
"1"	"Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo"	
"2"	"Me siento cansado al final de la jornada laboral"	
"3"	"Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar"	
"4"	"comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes"	
"5"	"Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales"	
"6"	"Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo"	
"7"	"Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes"	
"8"	"Me siento quemado por mi trabajo"	
"9"	"Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes"	
"10"	"Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión"	
"11"	"Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente"	
"12"	"Me siento muy activo"	
"13"	"Me siento frustrado en mi trabajo"	
"14"	"Creo que estoy trabajando demasiado"	
"15"	"Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis "pacientes"	
"16"	"Trabajar directamente con personas me produce estrés"	
"17"	"Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes"	
"18"	"Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes"	
"19"	"He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión"	
"20"	"Me siento acabado"	
"21"	"En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma"	
"22"	"Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas"	

Nota: Christina Maslach, et al., 1996

ANEXO 3

Gráfico20 Validación número 1

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo: Diseño de un plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023

Autor del Trabajo: Milton Israel Vimos Tello

Fecha: 15/08/2024

Objetivos del Trabajo:

Objetivo general

- Diseñar un plan de control de riesgos para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout.
- Determinar los riesgos psicosociales con el test FPSICO 4.1 y el riesgo de síndrome de burnout con la aplicación del test maslach en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.
- Elaborar un plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.
- Validar este trabajo de investigación a través de criterios de expertos en síndrome de burnout y riesgos psicosociales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Lizbeth Paola Avecilla Torres	0604545749	Magister en psicología clínica con mención en psicoterapia infantil y adolescente.	9 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 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.

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	
				Lizbeth Avecilla Torres PSICÓLOGA CLÍNICA 0604545749 GENEDET 1019-3816-1617481

ANEXO 4

Gráfico21 Validación número 2

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo: Diseño de un plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023

Autor del Trabajo: Milton Israel Vimos Tello

Fecha: 15/08/2024

Objetivos del Trabajo:

Objetivo general

- Diseñar un plan de control de riesgos para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Básico Alausí en el 2023

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos de los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout.
- Determinar los riesgos psicosociales con el test FPSICO 4.1 y el riesgo de síndrome de burnout con la aplicación del test maslach en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.
- Elaborar un plan de control de riesgo para los riesgos psicosociales y síndrome de burnout en el personal médico del Hospital básico Alausí en el 2023.
- Validar este trabajo de investigación a través de criterios de expertos en síndrome de burnout y riesgos psicosociales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Gabriela Vaca	0603796822	Psicóloga clínica	5 años

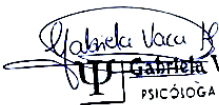
Criterios de evaluación:

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 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.

Evaluación:

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

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 Gabriela Vaca H. PSICÓLOGA CLÍNICA REG-SENESEC-00-10042011-1002872
----------	---	-------------	--	-------------------	---

