



Especialización en Psicosociología Laboral

TÍTULO: “Evaluación de riesgos psicosociales en el personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga.”

MARTHA GABRIELA SOLÍS SÁNCHEZ

gabysl_18040788@hotmail.com

DIRECTOR/A

María del Carmen Rodríguez
mcarmen.rodriguez@affor.es

Fecha: 24 de septiembre de 2021

RESUMEN:

El siguiente estudio se realizó con la finalidad de evaluar la existencia de riesgos psicosociales en el personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga. En el estudio participaron 40 trabajadores (personal de salud) del área de aislamiento respiratorio. Se utilizó el cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial COPSOQ ISTAS21. Los resultados mostraron que de las dimensiones evaluadas las de mayor prevalencia de exposición y las más desfavorables para la salud del personal son las siguientes: Ritmo de trabajo (97.5), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (97.5%), Inseguridad sobre el empleo (82,5%), Apoyo social de compañeros (55%), Apoyo social de superiores (55%) y Conflicto de rol (50%). Concluyendo así, que si hay la existencia de riesgos psicosociales en el personal de salud del área de aislamiento respiratorio y que dentro de las 20 dimensiones evaluadas son 6 las más desfavorables para la salud del personal. Una vez identificado los riesgos psicosociales, compete realizar un plan de intervención.

Palabras clave:

Riesgo, psicosocial, COVID19, salud, personal, hospital

ABSTRACT:

The following study was carried out in order to evaluate the existence of psychosocial risks in the health personnel of the COVID respiratory isolation area of the Latacunga General Hospital. Forty workers (health personnel) from the respiratory isolation area participated in the study. The COPSOQ ISTAS21 Psychosocial Risk Assessment questionnaire was used. The results showed that of the dimensions evaluated, those with the highest prevalence of exposure and the most unfavorable for the health of the staff are the following: Work rhythm (97.5), insecurity about working conditions (97.5%), insecurity about employment (82.5%), Social support from colleagues (55%), Social support from superiors (55%) and Role conflict (50%). Thus, concluding that there are psychosocial risks in the health personnel in the respiratory isolation area and that within the 20 dimensions evaluated, 6 are the most unfavorable for the health of the personnel. Once the psychosocial risks have been identified, it is necessary to carry out an intervention plan.

Keywords:

Risk, psychosocial, COVID19, health, personal, hospital

Introducción:

Para iniciar este estudio debemos primero comprender acerca de los riesgos psicosociales, que son aquellos factores dentro de un ambiente laboral inadecuado o muy exigente y en la cual el trabajador no tiene las herramientas o no está capacitado para afrontarlas y manejarlas, llegando a tener consecuencias negativas en la salud mental o física de las personas, pero a que hacemos referencia con ¿salud mental? y que tiene que ver esta en el trabajo, pues simplemente al tener una buena salud mental permitiría responder adecuadamente o no ante la vida, es decir entonces, que si tenemos una buena salud mental, este nos permitiría afrontar de manera eficiente o buscaríamos salidas adecuadas a los desafíos que pudieran presentarse en un ámbito laboral, y por ende manejaríamos de mejor manera el estrés que pudiera aparecer en el trabajo, más ahora que debido a los cambios tan bruscos que se tuvieron que realizar debido a la pandemia que azota a nivel mundial, el personal de salud tuvo que adaptarse no solamente a un enemigo desconocido, sino también a una carga extra en el trabajo, turnos extenuantes, aislamiento, temor de contagio tanto a la familia como a la propia persona, pérdidas familiares y laborales, etc., es por ello necesaria una evaluación de riesgos psicosociales para poder intervenir, ayudar, apoyar e inclusive evitar la aparición de estos riesgos que pudieran causar daño a la persona y por ende a su entorno tanto personal, como laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), el Covid-19 es una enfermedad de carácter infeccioso, los seres humanos transmiten el coronavirus a otros individuos a partir de secreciones, en su mayoría, a través de pequeñas gotas respiratorias de algo más de cinco micras, una gran parte de los individuos que se infectan se recuperan sin

la necesidad de recibir un tratamiento médico específico. Sin embargo, una de cada cinco personas experimenta graves dificultades respiratorias. (salud, 2020)

En relación a la elevada cifra de contagios y fallecimientos mencionados, es preciso señalar la sobrecarga del sistema sanitario durante estos meses. La mayor parte de la intervención sanitaria se llevó a cabo en los hospitales, sin embargo y, al producirse una saturación de estos, se habilitaron nuevos espacios y dispositivos para hacer frente a la difícil crisis sanitaria. (Minué Sergio, 2020)

Todas estas circunstancias han incrementado enormemente el estrés con el que el personal sanitario está trabajando, pero que se está realizando por ellos, mientras estos están combatiendo el virus, como se está apoyando al personal de salud, como se está ayudando a combatir sus miedos, sus temores, su cansancio, su estrés.

El informe del Comité de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud sobre Medicina del Trabajo, ya recogían en 1984 que los factores psicosociales de riesgo generadores de estrés en este ámbito son procedentes de dos vías: por un lado, las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y por otro, las capacidades y recursos del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. De esta manera, se reconocía la importante influencia de todos estos aspectos en la salud,

rendimiento y satisfacción de nuestro personal sanitario, a través de sus propias percepciones y experiencias. (Montes, 2021).

Ahora bien los riesgos psicosociales laborales son aquellas condiciones de trabajo ya sean positivas o negativas, que van a estar presentes en todas las instituciones y “Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés” (Moreno Jimenez & Baéz León , 2010) .

Pero que puede suceder si se presenta riesgos psicosociales en un establecimiento de salud, lo más probable es que se dé la aparición de problemas de salud mental que no solo pueden afectar la calidad de atención que brinda el personal sanitario, sino también su capacidad de comprensión clínica o inclusive sus habilidades para la toma de decisiones, lo que podría dificultar aún más la lucha contra este enemigo voraz, COVID-19, sino que también pueden tener un impacto significativo en su entorno, en su bienestar físico, psicológico, social y en su calidad de vida. Por tanto, es muy importante proteger la salud mental del personal sanitario para el adecuado control de la epidemia y para cuidar su propia salud (Lozano-Vargas, 2020).

Conocer la existencia de riesgos psicosociales en el personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga, nace de la necesidad de mejorar la salud mental en los trabajadores, teniendo en cuenta que la pandemia COVID19, ha sido un problema a nivel mundial, para lo cual el personal de salud no se encontraba preparado para su magnitud, ya que la incertidumbre que pueden tener los mismos, más el estrés propio que conlleva las

dificultades en la atención médica durante la pandemia, exigen una especial atención hacia las necesidades de apoyo emocional emergente del personal sanitario, por ello debido a todo lo que para los mismos ha sido su manejo, se hace evidente la aparición de riesgos psicosociales, que hay que saber evaluar para tomar los correctivos necesarios y estos puedan manejar su salud mental de manera adecuada y de esta manera evitar que perjudique y cause daños en la persona, que por ende causará daño en su entorno es decir a nivel familiar, social y en su desempeño laboral.

Método:

El estudio se llevó a cabo en el mes de Julio – Agosto 2021.

Participantes. - La población estuvo formada por 40 trabajadores del área de aislamiento respiratorio, 32 mujeres (80%) y 8 hombres (20%), que es el total de personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga, por ser un universo no muy numeroso, no se procederá a tomar muestra y se trabajará con todo el universo. (40 trabajadores).

Variables de estudio:

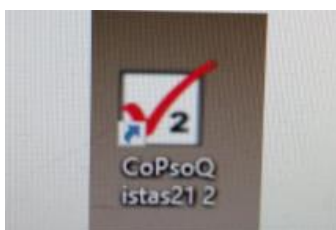
- **Variable independiente.** - Evaluación de los Riesgos psicosociales.
- **Variable dependiente.** - Impacto en el Personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga.

Tipo de estudio. - El estudio tiene un diseño cuantitativo de corte transversal, ya que se llevó a cabo la recolección de información en un tiempo específico y mediante un cuestionario para encontrar la existencia de factores psicosociales en el personal de salud, pudiendo orientar con

los resultados a un manejo adecuado en los mismos y así evitar sus complicaciones por tanto mejorar su salud mental y física, mediante la estadística podemos orientarnos hacia los aspectos principales y el objeto de estudio.

Se recogerán datos para la realización del estudio y se tomará información necesaria a través de instrumento de medición designado, mediante previa aceptación por parte del personal de salud con la firma de un consentimiento informado, se utilizó el cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial COPSOQ ISTAS21, el cual consta de 33 preguntas y con este vamos a medir 20 dimensiones, para la realización de la encuesta se descargó una aplicación informática COPSOQ ISTAS21, donde se creó un fichero HGL y se ingresó información acerca del área y personal al que va dirigido la encuesta, se descargó el cuestionario y se lo entregó a los participantes.

Plan de análisis de datos. - Para el análisis estadístico de los datos obtenidos mediante el cuestionario, está estandarizado y se realizó a través de una aplicación informática en la cual se ingresó la información una vez realizadas las encuestas, se subió una por una la información al fichero HGL creado en el aplicativo digital, el cual nos dio un informe de acuerdo a las respuestas dadas por los encuestados, donde constan tablas comparativas y correlacionales entre las dimensiones, para cada una de las preguntas realizadas, así como una tabla de prevalencia a la exposición con las 20 dimensiones estudiadas llegando así a conocer las de mayor riesgo para el personal de salud.



Resultados

De la evaluación que se realizó para determinar la existencia de riesgos psicosociales en el personal de salud, se obtuvieron los siguientes resultados: La tasa de respuesta a la encuesta ha sido del 100,0% (es decir que contestaron 40 trabajadores de los 40 a los que se les suministró el cuestionario, de los cuales el 80% correspondió a mujeres y el 20% a hombres, tomando en cuenta a las distintas aéreas de personal de salud entre ellos: médicos especialistas, médicos residentes, enfermería, auxiliares de enfermería y psicología.

Tabla 1. Prevalencia de la exposición.

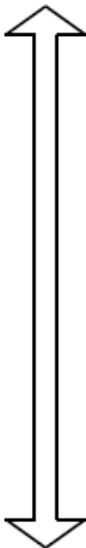
	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	97,5	2,5	0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	97,5	2,5	0
	Inseguridad sobre el empleo	82,5	15	2,5
	Apoyo social de compañeros	55	42,5	2,5
	Apoyo social de superiores	55	42,5	2,5
	Conflicto de rol	50	25	25
	Exigencias emocionales	38,5	61,5	0
	Claridad de rol	37,5	45	17,5
	Exigencias cuantitativas	35	40	25
	Doble presencia	32,5	52,5	15
	Sentimiento de grupo	25	37,5	37,5
	Calidad de liderazgo	20	67,5	12,5
	Previsibilidad	20	70	10
	Sentido del trabajo	15	25	60
	Exigencias de esconder emociones	12,5	57,5	30
	Posibilidades de desarrollo	7,5	35	57,5
	Influencia	2,5	27,5	70
	Justicia	2,5	10	87,5
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	0	0	100
	Confianza vertical	0	7,5	92,5

Tabla 1. Prevalencia de la exposición

Fuente: Elaborado por: Gabriela Solís de CoPsoQ ISTAS 21

Taba 2. Localización de la exposición

			Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de estándar	Doble presencia	Influencia	Potenciales de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Departamento s	Puestos	Médico Especialista																				
		Médico Residente																				
		Enfermera/o																				
		Auxiliar de Enfermería																				
		Personal de Seguridad																				
		Psicólogo/a																				
		Emergencia																				
		Hospitalización																				
		Aislamiento Respiratorio																				
	Sexo		Mujeres																			
		Hombres																				

Tabla 2. Localización de la exposición

Fuente: Elaborado por: Gabriela Solís de CoPsoQ ISTAS 21

Las 20 dimensiones evaluadas (tabla 1) están ordenadas de acuerdo a la prevalencia de la exposición, es decir, primero aparecen las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado o mayoritario de trabajadores/as expuestos a esta situación que es más desfavorable para la salud de los mismos (rojo).

Ritmo de trabajo: Un 97,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 2,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Un 97,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 2,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Inseguridad sobre el empleo: Un 82,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más

desfavorable, un 15% a la intermedia y un 2,5% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Apoyo social de compañeros: Un 55% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,5% a la intermedia y un 2,5% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Apoyo social de superiores: Un 55% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,5% a la intermedia y un 2,5% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Conflicto de rol: Un 50% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 25% a la intermedia y un 25% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Exigencias emocionales: Un 38,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 61,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Claridad de rol: Un 37,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 45% a la intermedia y un 17,5% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Exigencias cuantitativas: Un 35% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 40% a la intermedia y un 25% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Doble presencia: Un 32,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 52,5% a la intermedia y un 15% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Sentimiento de grupo: Un 25% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más

desfavorable, un 37,5% a la intermedia y un 37,5% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Calidad de liderazgo: Un 20% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 67,5% a la intermedia y un 12,5% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Previsibilidad: Un 20% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 70% a la intermedia y un 10% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Sentido del trabajo: Un 15% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 25% a la intermedia y un 60% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Exigencias de esconder emociones: Un 12,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 57,5% a la intermedia y un 30% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Posibilidades de desarrollo: Un 7,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 35% a la intermedia y un 57,5% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Influencia: Un 2,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 27,5% a la intermedia y un 70% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Justicia: Un 2,5% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 10% a la intermedia y un 87,5% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Reconocimiento: Un 0% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Confianza vertical: Un 0% de trabajadores/as de HGL está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,5% a la intermedia y un 92,5% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Se puede observar en la tabla general (tabla 1), la prevalencia de exposición en HGL. Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable (rojo) para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla en este caso Ritmo del trabajo con un (97,5 %), al igual que Inseguridad en las condiciones de trabajo con un (97,5%), seguida por Inseguridad sobre el empleo (82,5%), Apoyo social de compañeros (55%), Apoyo social de superiores (55%) y Conflicto de rol (50%), teniendo en cuenta que si sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada y es ahí donde hay que trabajar, planificando a futuro un plan de intervención para disminuir la aparición de estos riesgos, sin olvidarnos de la situación intermedia (amarillo) en la cual encontramos riesgos como: Previsibilidad (70%), Calidad de liderazgo (67,5%), Exigencias emocionales (61,5%), Exigencias de esconder emociones (57,5%) y doble presencia (52,5%), las cuales debemos tomar en cuenta para no permitir que se conviertan en dimensiones problemáticas y, la última (verde), que es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable en este caso Reconocimiento (100%) y Confianza vertical (92,5%).

Una vez identificado los riesgos psicosociales, compete hacer la entrega a las autoridades competentes de los resultados obtenidos, para que sean los responsables de tomar decisiones para el bien de sus empleados y de esta manera realizar intervención para mejorar la salud mental y física de los mismos y de esta manera potenciar un mejor desarrollo a nivel laboral.

En la (tabla 2) podemos observar en que personas dentro del área de salud está localizado la prevalencia de riesgo pudiendo observar lo antes ya expuesto que tanto en los médicos especialistas, médicos residentes, enfermería, auxiliares de enfermería y psicología, prevalece ritmo de trabajo, inseguridad en las condiciones de trabajo e inseguridad sobre el empleo, como las existentes en todos los grupos antes

mencionados como las condiciones más desfavorables.

Discusión:

En esta investigación se ha evaluado la existencia de los riesgos psicosociales en el personal de salud del área de aislamiento respiratorio COVID del Hospital General Latacunga llegando a la conclusión que si existen riesgos psicosociales que son de mucho riesgo ya que son desfavorables para la salud de las personas y sobre estos se debería iniciar un plan de intervención y estos son: Ritmo de trabajo (97.5), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (97.5%), Inseguridad sobre el empleo (82,5%), Apoyo social de compañeros (55%), Apoyo social de superiores (55%) y Conflicto de rol (50%).

Conocer de la existencia de los riesgos psicosociales en el personal de salud, nace de la necesidad de que con los resultados obtenidos en este estudio, al entregarlo a las autoridades competentes se tomen los correctivos necesarios para poder tener una buena salud mental en los trabajadores, teniendo en cuenta que la pandemia COVID 19, ha sido un problema a nivel mundial, en la cual el personal de salud no se encontraba preparado para la magnitud que es este evento, ya que no solamente se requiere conocimiento médicos adecuados por parte del personal para la atención al paciente, sino además requieren deben tener una preparación para que tengan una buena salud mental, para que puedan sobrellevar todo lo que conlleva el manejo del mismo, ya que ver la cantidad de pacientes que llegan por atención médica, ver pacientes críticos con necesidad de ventilación mecánica y saber que no hay más espacio físico para recepción de pacientes, tener lista de espera un unidades de cuidados intensivos, manejar un número elevado de fallecimiento diario, informar a los familiares el estado de salud de los pacientes, tener incremento en la carga de trabajo y en la carga horaria, muchas de las veces tener que distanciarse de la familia por el miedo de contagiar a los seres queridos y todo esto ante la falta de un tratamiento específico para la enfermedad, hace evidente la aparición de riesgo psicosociales, que hay que saberlos evaluar para tomar correctivos necesarios para que el personal de salud goce de una buena salud mental y esto llevara a que su desempeño laboral sea mucho mayor y

evitara causar daño a la salud de la persona y al entorno del mismo, es por ello la importancia de su evaluación.

En un estudio de riesgo Psicosocial realizado en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta se obtuvo como resultado general de nivel de riesgo psicosocial de la EPAM, que revela que existe un 74% de riesgo bajo, sin embargo también se muestra un riesgo medio del 25%, donde varios factores o condiciones que forman parte del día a día de la actividad laboral en los trabajadores, están presentes, los factores de riesgos psicosociales más preocupantes que son: las condiciones de trabajo, el acoso laboral, doble presencia, liderazgo, acción y control, y acoso discriminatorio. (Gutiérrez, 2020)

En un estudio de riesgo psicosocial en una organización donde se realizó el estudio es una empresa dedicada a brindar servicios de limpieza y desinfección ambiental de superficies hospitalaria, con una población de 20 trabajadores, se utilizó el método de evaluación F-Psico versión 3.1 del INSST. Los resultados obtenidos identificaron que los riesgos psicosociales con un nivel muy elevado son: Supervisión y participación, Tiempo de trabajo, Demanda psicológica y Carga de trabajo. (Russo, 2020)

En un estudio de riesgo psicosocial de los trabajadores de un supermercado en la ciudad de El tipo de estudio fue realizado a una población compuesta por 16 trabajadores, sin ningún tipo de exclusión. Para la recopilación de información se realizó a través de la aplicación de una encuesta para conocer la situación sociodemográfica de la empresa y con la utilización del cuestionario denominado SUSESO ISTAS 21 en su versión breve, los hallazgos evidenciaron que las dimensiones con más problemática y potencial de causar daño en la salud y bienestar de los trabajadores, ya que presentaron un nivel de riesgo alto, corresponden a la de Doble Presencia debido a que el 75% del total de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto, seguido del Apoyo Social con el 43,75% del total de los trabajadores, y finalmente la

Inseguridad Laboral con 31.25% de los trabajadores. El factor desfavorable respecto a la Doble Presencia, aparece indistintamente del perfil sociodemográfico de la empresa, mientras que, en la dimensión de Apoyo Social como factor desfavorable, el puesto de trabajo con más afección corresponde al de empacador en personas con un rango de edad entre 18-23 años principalmente en personas que han pertenecido a la organización durante menos de 1 año. Por último, en la dimensión Inseguridad Laboral se repite la variable del puesto de trabajo de empacador como el más afectado, en personas con un rango de edad de 18-23 años, sumado que sienten un riesgo de contagio por covid19 alto. (Flores, 2020)

En Ecuador al momento no se cuenta con un estudio que refleje datos nacionales referente a las condiciones de trabajo sin embargo se cuenta con el marco legal que respalda a los trabajadores con el fin de cuidar su vida, precautelar su salud y su bienestar. Entre ellos, en el Decreto 2393 que contiene el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (EC 1986, art. 11) se indica que los empleadores deberán “adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”. Además, según Acuerdo Ministerial 82 en el que se expide la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, (EC 2017, art. 9) se establece de forma obligatoria la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales para las empresas públicas y privadas cuya nómina sea más de diez trabajadores; teniendo las empresas la obligación de reportar anualmente el porcentaje de ejecución de este programa al Ministerio de Trabajo. (Mireya, 2019)

Hay que tener en cuenta que al realizar esta evaluación de los riesgos psicosociales tiene el mismo objetivo que como cualquiera estudio dentro del ámbito de la prevención: los cuales son primero identificar cuáles son los riesgo más desfavorables o negativos para el trabajador y así poder establecer medidas de mejora para prevenir o minimizar al máximo los daños, hay que tener en cuenta que más

allá de dar cumplimiento a las normativas legales vigentes, el análisis de los riesgos psicosociales presentes en el personal permitirá conocer los posibles fallos dentro de la institución y su identificación permitirá desarrollar planes de prevención para mejorar las condiciones del personal.

A lo largo de esta investigación, se pudo evidenciar que no hay muchos estudios a nivel del mundo y de Ecuador acerca de los riesgos psicosociales presentes en el personal sanitario, hay que tener muy en cuenta que lo que se ha vivido y se sigue viviendo con la pandemia, ha dejado muchas pérdidas, dolor, recuerdos que quedaran para siempre en nuestras mente, así que sería muy importante se empiece a tomar muy en serio la salud mental, no solamente del personal sanitario, ya que la población en general requiere de mucha intervención en el área de salud mental, solo queda preguntarnos, ¿Que secuelas quedarán en el área de salud mental a lo largo del tiempo debido a esta pandemia?, ¿Que se está realizando para ayudar a mitigar estas secuelas?, pero sobre todo ¿Cuándo se empezará a tomar en serio la salud mental?.

Ahora bien, una vez identificado los riesgos psicosociales, se debe hacer la entrega a las autoridades competentes de los resultados obtenidos, para que sean los responsables de tomar decisiones para el bien de sus empleados y de esta manera realizar intervención para mejorar la salud mental y física de los mismos y así poder potenciar un mejor desarrollo a nivel laboral.

Referencias Bibliográficas

- CUSTODIO, D. (2021). *Riesgos psicosociales en personal de salud de un hospital nivel III-1 de Chiclayo, 2020*. Obtenido de USAT: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3608>
- ERAZO L., V. D. (19 de JULIO de 2021). *Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021*. Obtenido de UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>

- FERIA, K. (11 de 01 de 2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano*. Obtenido de Revista de Derechos Sociales: https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921
- Flores, J. R. (2020). *Evaluación de los factores psicosociales ante el COVID-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador, en línea*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3861>
- Gutiérrez, M. I. (2020). *Revista científica Dominios de la ciencia, Vol 6, No 4, en línea*. Obtenido de Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1512/html>
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (2003). *Herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ al estado español*. Obtenido de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=51
- ISTAS. (24 de Julio de 2014). *CoPsoQ istas 2021 version 2*. Obtenido de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=29
- Lozano-Vargas, A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China*. Lima: Rev Neuropsiquiatr vol.83 no.1. Recuperado el 15 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051
- MERINO M., C. F. (23 de NOVIEMBRE de 2018). *Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia*. Obtenido de SCIELO: <https://www.scielo.org/article/csp/2018.v34n11/e00189217/es/>
- Minué Sergio, D. A. (13 de Mayo de 2020). Obtenido de Algunos comentarios críticos al «Estudio longitudinal sero-epidemiológico, de base poblacional»: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/algunos-comentarios-criticos-al-estudio-longitudinal-sero-epidemiologico-de-base-poblacional-del-13-mayo-2020/>
- Mireya, H. (2019). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3066/browse?type=author&order=ASC&rp=75&value=Herrera+Paladines%2C+Mireya+Aracely>
- Montes, B. y. (18 de Mayo de 2021). *Enfermería Global, versión On-line vol.20 no.62*. Obtenido de Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200008
- Moreno Jimenez, B., & Baéz León , C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM. Recuperado el 5 de junio de 2021, de

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

PILLAJO, D. (AGOSTO de 2021). *Análisis de riesgos psicosociales en el personal paramédico del hospital IESS Quito Sur en tiempos de coronavirus 19*. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL USEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4268>

Russo, P. O. (2020). *Evaluación de riesgo psicosocial al personal de una empresa dedicada a la limpieza y desinfección hospitalaria, durante la emergencia sanitaria por COVID-19, para proponer un plan de intervención, en línea*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3852>

salud, O. m. (2020). *Coronavirus*. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1