



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS PROFESIONALES DE
SALUD PÚBLICA DE LAS PROVINCIAS DE IMBABURA, ORELLANA Y
GALÁPAGOS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.**

Realizado por:

Carolina Lizeth Castillo Veloz

Director del proyecto:

Msc. Rubén Vásconez I.

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

QUITO, SEPTIEMBRE del 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, CAROLINA LIZETH CASTILLO VELOZ, ecuatoriano, con Cédula de ciudadanía N° 1723611792, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Ing. Carolina Castillo Veloz

C.I.: 1723611792

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Rubén Guillermo Vásquez Illapa

Master en Salud y Seguridad Ocupacional

LOS PROFESORES INFORMANTES:

MSc. Jorge Oswaldo Jara Díaz

MSc. Franz Paúl Guzmán Galarza

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



MSc. Jorge Oswaldo Jara Díaz

MSc. Franz Paúl Guzmán Galarza

Quito, 19 de septiembre de 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Carolina Castillo Veloz', written over a horizontal line.

Ing. Carolina Castillo Veloz

C.I.: 1723611792



Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional

Artículo científico

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS PROFESIONALES DE SALUD PÚBLICA DE LAS PROVINCIAS DE IMBABURA, ORELLANA Y GALÁPAGOS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Programa de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo

MAESTRANTE

*Nombre Carolina
Castillo Veloz
Correo
carolina.castillo@uisek.
edu.ec*

DIRECTOR/A

*Nombre Msc. Rubén
Vásconez I.
Correo
ruben.vasconez@uisek.e
du.ec*

Fecha: Agosto 2022

RESUMEN

En la actualidad, la misión de las empresas públicas y privadas es consolidarse como organizaciones saludables, garantizando no solamente la productividad y el crecimiento de las mismas; sino el cuidar de sus trabajadores, y no como un número más, sino; como un ser humano con capacidades y aspiraciones de bienestar. La pandemia por el virus del SARS-COV2, afectó tanto la salud física como mental de la población en general, y más aún del personal sanitario. Esta pandemia desencadenó muchas enfermedades fisiológicas y psicológicas en los profesionales de salud; el alto riesgo de contagio con SARS-COV2 que tenían y aún tienen en su lugar de trabajo, así como las inadecuadas instalaciones del espacio físico en las que se desenvuelven y la excesiva carga laboral, dieron como resultado alteraciones en este personal como la fatiga, miedo, desmotivación, ira, dificultad de concentración, agresividad.

Para mantener y proteger la salud integral del trabajador, el área de salud ocupacional es la responsable de identificar, medir y evaluar todo tipo de riesgo al que se encuentra expuesto, creando planes de intervención que mitiguen estos peligros una vez realizada la evaluación de los riesgos. Para esto el cuestionario de riesgo psicosocial, y que se alinean a las necesidades de esta investigación es el FPSICO-4.0, cuestionario que se aplicó a la presente investigación que consta de instrucciones de llenado, datos generales del encuestado, y la parte medular que consta de 44 preguntas agrupadas en 9 dimensiones. Los resultados permitieron priorizar los factores de riesgo psicosociales con altos porcentajes determinando el peligro para la salud física y mental de los profesionales, con estos resultados se plantea una propuesta de intervención que permita mejorar la estadía de los participantes en su lugar de trabajo.

ABSTRACT

Currently, the mission of public and private companies is to consolidate themselves as healthy organizations, guaranteeing not only their productivity and growth; but to take care of its workers, and not as one more number, but; as a human being with capacities and well-being aspirations.

The SARS-COV2 virus pandemic affected both the physical and mental health of the general population, and even more so of health personnel. This pandemic triggered many physiological and psychological illnesses in health professionals; the high risk of contagion with SARS-COV2 that they had and still have in their workplace, as well as the inadequate facilities of the physical space in which they operate and the excessive workload, resulted in changes in these personnel such as fatigue, fear, demotivation, anger, difficulty concentrating, aggressiveness.

To maintain and protect the comprehensive health of the worker, the occupational health area is responsible for identifying, measuring and evaluating all types of risk to which they are exposed, creating intervention plans that mitigate these dangers once the risk assessment has been carried out. . For this, the psychosocial risk questionnaire, and that is aligned to the needs of this investigation is the FPSICO-4.0, a questionnaire that was applied to the present investigation that consists of filling instructions, general data of the respondent, and the core part that consists of 44 questions grouped into 9 dimensions. The results allowed to prioritize the psychosocial risk factors with high percentages determining the danger for the physical and mental health of the professionals, with these results an intervention proposal is proposed that allows improving the stay of the participants in their workplace.

Keywords: psychosocial factors, occupational hazards, workload, intervention, mental health, health personnel

Objetivos:

Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud de las provincias de Imbabura Galápagos y Orellana a través de la herramienta aplicación informática FPSICO 4.0 para desarrollar un plan de intervención que les permita mejorar el estado de salud psicológico y emocional de los profesionales de salud pública.

Método: Este es un estudio exploratorio observacional transversal

Conclusión Los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal de salud que predominan durante la pandemia del COVID-19 son desempeño de rol, demanda psicológica, carga de trabajo y participación/supervisión, estos resultados pueden ser mejorados con la aplicación del plan de intervención propuesto y el respaldo de las autoridades que permitan su implementación. Estos factores de riesgo psicosocial ya han sido identificados en estudios anteriores y en similares poblaciones de personal de salud, lo que nos sugiere que es un problema marcado y no indagado por sus superiores, es decir; no se ha tomado acciones técnicas para disminuir el riesgo al que está expuesto esta población. El plan de intervención que se sugiere implementar será una guía para las instituciones públicas de salud con similares características de la población participante, para que tomen las acciones pertinentes mejorando de esta manera la salud mental y por lo tanto física del personal sanitario. Esta investigación pretende cambiar la mentalidad de que la salud ocupacional se encarga de cumplir con requerimientos técnicos y documentales para las organizaciones y empresas; sino que esta rama de la salud tiene la prospectiva de evolucionar hacia organizaciones públicas saludables, en donde los trabajadores con sintomatología o problemas de salud físico reciban más que atención médica y que las estrategias de intervención sugeridas les permita mejorar su estancia en el centro médico durante las horas laborables.

Palabras clave: factores psicosociales, riesgos laborales, carga laboral, intervención, salud mental, personal de salud

Introducción

La constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece un principio en el que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. (OIT, s.f.). Según la Organización Mundial de la Salud, la salud ocupacional es una ciencia multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, así como la eliminación de factores que ponen en peligro su salud y bienestar. (OIT, s.f.). Bajo este concepto, una de las ramas que ha tomado mayor relevancia en el bienestar de los trabajadores, es la protección fisiológica (enfermedades cardiovasculares, alteraciones del sueño, etc.), la protección psicológica (alteración de la conducta, depresión, ansiedad, a través de una evaluación de factores de riesgo psicosocial en las empresas).

Un factor psicosocial, son las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo. (Secretaría de Salud Laboral CC.OO Castilla y León, 2006). La exposición a factores psicosociales de manera crónica genera en los trabajadores alteraciones fisiológicas, cognitivos y de comportamiento como trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, problemas cardiovasculares, trastornos neurológicos, trastornos alimenticios, depresión, ansiedad, farmacodependencia y en casos aún más crónicos el suicidio. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2015). Es por esto, la importancia de una oportuna identificación, evaluación e intervención para una prevención de enfermedades laborales de tipo psicosocial en cualquier espacio laboral.

La pandemia causada por el SARS-CoV2 virus causante de la enfermedad COVID-19 ha traído consigo gran incertidumbre a los trabajadores, causando un impacto en su bienestar mental, principalmente en el personal denominado como primera línea de defensa. El

personal de salud, por su ritmo de trabajo y sus horarios pueden tolerar, adaptarse y funcionar a altos niveles de estrés. (Navinés.R., 2021). Sin embargo, los estragos que ha dejado la pandemia del COVID-19 han sido visibles y en especial en este grupo de trabajadores de la salud donde el cansancio evidenció la baja calidad de la atención al usuario externo, la falta de comprensión clínica o sus habilidades a la hora de tomar decisiones, lo que agravó el bienestar mental y la calidad de vida del personal sanitario. (Lozano, 2020). El personal sanitario fue el más vulnerable para presentar problemas de salud mental, debido al alto riesgo de contagio del COVID-19, el aumento del estrés debido a la carga laboral tanto por la duplicación de turnos nocturnos, jornadas extendidas por falta de personal y el miedo a contagiarse y propagar el virus a sus familias fueron las causas de afectación mental y física del personal de salud. Factores externos como su entorno laboral bajo presión, incluso el uso de prendas de protección que causaban sofocamiento, sudoración, falta de visibilidad y de contacto con sus pacientes muchas veces moribundos aumentaron los riesgos de agotamiento y depresión, generando no solo un estado de cansancio físico extenuante sino también mental, permitiendo que la calidad de atención no sea oportuna y eficiente para los demás pacientes en espera de atención. (Cabarkapa, 2020)

En Latinoamérica se han evidenciado las desigualdades estructurales en los sistemas de salud, la necesidad de inversión en equipos de protección para el personal de salud, así como una necesidad de fortalecimiento en la atención primaria de salud. La inversión en infraestructura apropiada, en equipos y suministros garantiza que las poblaciones locales y visitantes reciban tratamientos adecuados, además; permite que el país retenga los haberes y mantenga los profesionales locales. Sea una infraestructura física como por ejemplo los hospitales o sea una infraestructura humana refiriéndose a los trabajadores de la salud de primera línea como enfermeros, médicos, el cuidado de la salud está indisolublemente vinculado con toda otra infraestructura como catalizador de un crecimiento sustentable y a

largo plazo. (Gunn, 2015). Esta necesidad más la sobrecarga y responsabilidad de cumplir con la alta demanda de pacientes contagiados, ha provocado un colapso en la atención de los sistemas de salud. (Capelo, 2021)

El estado ecuatoriano reconoce oficialmente 35,645 personas fallecidas por Covid-19 desde marzo del 2020, la razón de letalidad del virus del virus (CFR) es del 4,1% de totalidad de casos confirmados mientras que la tasa de mortalidad acumulada es 203.4 por cada 100.000 habitantes. Casos confirmados con pruebas RTP-PCR hasta el 03 de junio 2022 es de 878.196, casos probables es de 201.465 personas. (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Hasta abril del 2021 la Federación Unida de Profesionales de la Salud del Ecuador registró 400 médicos y 100 enfermeras fallecidos desde el inicio de la pandemia. (Mella, 2021)

A pesar de los esfuerzos realizados, el número de pacientes que requerían de atención médica se incrementó y el personal sanitario tuvo que someterse a una sobrecarga de pacientes hospitalizados y en su mayoría muertes. (Bermejo.D., 2021). Esto generó en el personal sanitario, miedo a contagiarse y morir, angustia por el aislamiento de su propia familia junto con sentimientos de culpa y frustración de no poder salvar la vida de muchas personas e incluso de sus propios compañeros.

Añadido a esto, las extensas jornadas laborales, los turnos rotativos más continuos que en otros tiempos, la carga laboral que se les imponía por la emergencia, sin contar con las emociones negativas que tenían que escuchar de sus pacientes, provocó un riesgo en la salud mental de cada uno. (Bermejo.D., 2021).

Por lo que el objetivo de la presente investigación es Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de salud de las provincias de Imbabura Galápagos y Orellana a través de la herramienta aplicación informática FPSICO 4.0 para desarrollar un plan de intervención que les permita mejorar el estado de salud psicológico y emocional de los profesionales de salud pública.

Método

Este es un estudio exploratorio observacional transversal con variables cuantitativas y cualitativas de investigación que permite identificar los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el personal de salud pública hombres y mujeres profesionales médicos, enfermeras y personal administrativo. Inicialmente se ha seleccionado 3 provincias del Ecuador, quedando al final nuestro estudio constituido por una muestra total de 34 personas en 2 provincias detalladas de la siguiente manera: 1) Imbabura con 18 participantes divididos en 10 médicos, 2 enfermeras, 2 administrativos, 4 en otros siendo 1 farmacéutico, 2 técnicos en atención primaria y 1 laboratorista; 2) Galápagos con un total de 16 personas, dividido en 8 médicos, 3 enfermeras, 5 administrativos y 0 en otros.

El instrumento que se usará es el método de evaluaciones de riesgos psicosociales la encuesta de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 diseñada por el INSST: Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo de España. El método FPSICO 4.0 consta de 44 preguntas, algunas de opción múltiple por lo que asciende a 89. (INSST, 2012). Los nueve factores estudiados por la FPSICO 4.0 son Tiempo de trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/Contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el trabajador/Compensación, Desempeño de Rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS).

Este cuestionario permitió analizar variables sociodemográficas como edad, ocupación, lugar de residencia; preguntas sobre el estado de percepción de salud psicosocial (demandas psicológicas, carga laboral, relaciones y apoyo social).

Resultados

El cuestionario del método FPSICO 4.0 que fue aplicado a 34 profesionales de salud pública,

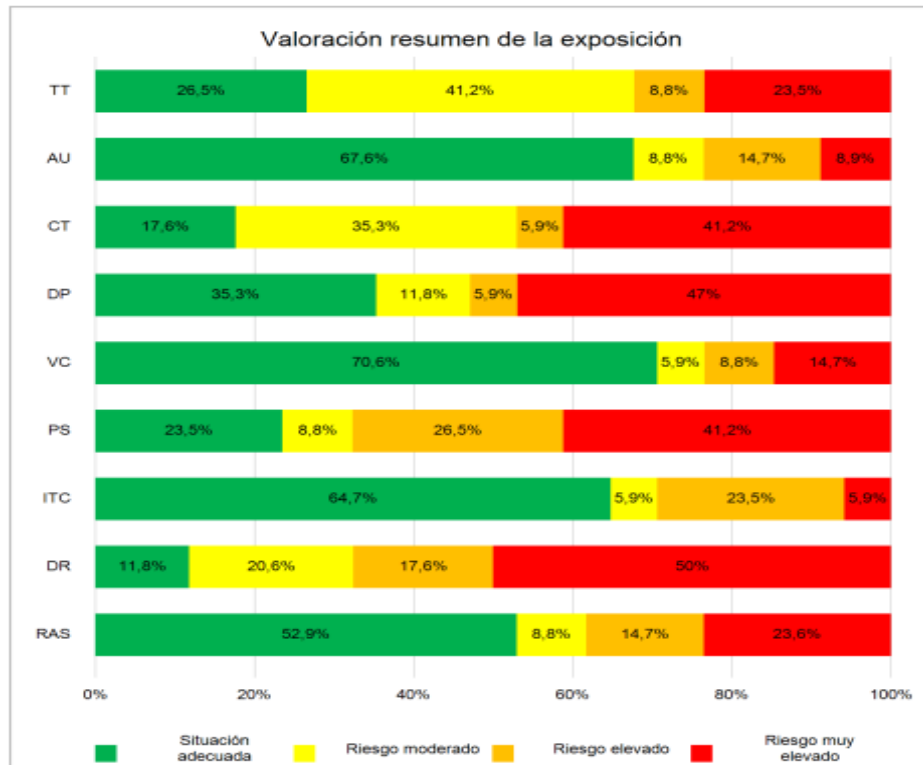
las mismas que; **En Imbabura se obtiene 18 encuestados, en las Galápagos 16 y en Orellana 0**, este último valor de cero se da porque el grupo de personas de esta provincia decidió no participar en este estudio. De toda la muestra, se puede observar en la tabla 1 que el grupo mayoritario fue el género femenino con 67,65% y 32.35% el género masculino. Esta población se distribuyó un total de 18 médicos, 5 enfermeras, 7 administrativos y 4 otros (farmacéutico, laboratorista, y Técnico en atención primaria).

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales de la población encuestada (n=34).

	Hombre (n=11)		Mujer (n=23)		Total (n=34)	
	n	%n	n	%n	n	%n
Provincia						
Imbabura	4	11,76%	14	41,18%	18	52,94%
Galápagos	7	20,59%	9	26,47%	16	47,06%
Orellana	-	-	-	-	-	-
Ocupación						
Médico	7	20,59%	11	32,35%	18	52,94%
Enfermera	1	2,94%	4	11,76%	5	14,71%
Administrativo	2	5,88%	5	14,71%	7	20,59%
Otros	1	2,94%	3	8,82%	4	11,76%

En el gráfico 1 se observa los porcentajes de niveles de exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial. Se identifica la puntuación más alta, siendo el nivel **muy elevado** el factor de riesgo a considerar, ya que tiene mayor probabilidad de generar consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores.

Gráfico 1. Resultados obtenidos de encuesta FPSICO 4.0 con los 9 factores de riesgo psicosocial
Fuente: Cuestionario FPSICO 4.0
Elaboración: INSST: Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo



Ordenando desde el factor de riesgo psicosocial con mayor porcentaje con calificación de nivel de Riesgo muy Elevado, se determina que: el 50% de la población encuestada considera que no tiene claro el Desempeño de Rol (DR) en el mismo factor también se encuentra un nivel de riesgo elevado con un 17,6%, luego con un 47% se encuentra las Demandas Psicológicas (DP) marcado con un riesgo muy elevado y el 5,9% con riesgo elevado. Le sigue a la par con riesgo muy elevado el 41,2% en Carga de trabajo (CT) y Participación y Supervisión con 41,2%. Dentro de estos dos últimos factores, también se considera el riesgo elevado dando un indicador de 5,9% en carga de trabajo y el 26,5% en Participación y supervisión. Es importante considerar también al indicador de Riesgo Elevado para tomar acciones de prevención que mitiguen estas afectaciones.

Discusión

La encuesta FPSICO 4.0 identifica el riesgo elevado y muy elevado que son de gran importancia a la hora de evaluar a los trabajadores en general, ya que permite conocer cuáles son los factores de intervención inmediata para reducir el riesgo psicosocial. En este estudio realizado al personal sanitario público, se identificó 4 factores con nivel de riesgo Muy elevado que son: Desempeño de Rol, Carga de Trabajo, Demandas Psicológicas y Participación/Supervisión. El Desempeño de Rol (DR) con el 50% de la población encuestada, indica que; no tiene bien definido sus responsabilidades como; funciones, tareas o cantidad de tareas, así como también los tiempos asignados para dicha tarea.

Las Demandas Psicológicas (DP) con un 47% de los encuestados ocupa un segundo lugar como prioridad de los factores de riesgo por el nivel de Muy elevado. Este factor de riesgo detectado define la exigencia emocional a la que está sometido el personal sanitario ya que reprime emociones o sentimientos al dar respuesta a las demandas laborales por parte de sus superiores e incluso de los usuarios. (Moreira, 2019) el estudio realizado al personal de salud en las ciudades de Portoviejo y Manta en Ecuador se identificó que las demandas psicológicas también predominan en este grupo de trabajadores, lo que sustenta este estudio.

El factor de riesgo Carga de Trabajo (CT) también se enmarca en riesgo muy elevado. Este hace referencia a la cantidad y exceso de labores por hacer, con excesiva presión de los superiores, la multitarea con dificultad de esta, un esfuerzo de atención y la presión de tiempos para ejecución de tareas asignada a los trabajadores. Los encuestados definen tener un riesgo muy elevado en el factor de riesgo Participación/Supervisión, indicando así que la supervisión de sus superiores sobre las tareas que ejecutan es excesiva y la participación de los trabajadores en aspectos como reorganización de áreas de trabajo, contrataciones, lanzamientos de nuevos productos y otras actividades, es nula.

En 68.5% de la población en un estudio de Campoverde en el 2021, incide que el factor Participación/ Supervisión tiene un nivel muy alto de riesgo. Con esto se reconoce que el personal sanitario se encuentra bajo tensión y estrés que demanda su puesto laboral independientemente de tener una profesión médica o una administrativa, la sensación de sentirse agotados puede generar estrés laboral o Síndrome de Burnout. Se puede considerar al factor apoyo social como un catalizador positivo del estrés dentro de este estudio. Considerando que hasta la fecha de este estudio aún se mantiene la pandemia, la carga laboral para muchos continúa. La cantidad de pacientes que llegan con sintomatología respiratoria, llenando las salas de espera influye en la duplicación de turnos. Los contagios de Covid-19 del personal sanitario hace que se ausenten de sus puestos de trabajo trasladando sus tareas y funciones a otro compañero.

La limitación que se generó en este estudio fue, la no participación del personal de salud de la Provincia de Orellana, quienes en último momento desistieron por temor a ser descubiertos por sus superiores, otros por desinterés de participación en realizar la encuesta, aun cuando se hizo una explicación de lo que trata la encuesta y de su total anonimato.

Para poder solucionar estos problemas encontrados en esta población se establece un plan de acción para realizar una intervención en general:

FATOR DE RIESGO	CONSIDERACIONES	AFECCIÓN	%	PLAN DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL	PLAN DE INTERVENCIÓN COLECTIVA
DESEMPEÑO DE ROL	Información	Funciones, competencias, atribuciones	6%	(1) Desarrollar proactividad	(1) Definir las responsabilidades de cada puesto y dar a conocer al personal a través de su inmediato superior, para que el conocimiento sea bilateral. (2) Contar con personal calificado con los conocimientos para backup de puestos. (3) Contratación de personal calificado para cada puesto, de tal manera que sea más fácil entender y adaptarse a el lugar de trabajo. (4) Programas de inducción y re-inducción de puestos (5) Plan de adquisición de recursos para facilitar tareas.
		Métodos, protocolos, procedimientos	32%		
		Cantidad de trabajo esperada	44%		
		Calidad de trabajo esperada	38%		
		Tiempo asignado para realizar trabajo	44%		
	Situaciones de trabajo	Responsabilidad del puesto de trabajo	41%		
		Tareas no realizables por falta de recursos	44%		
		Saltar métodos establecidos	9%		
		Conflicto moral, legal, emocional	12%		
		Instrucciones contradictorias	12%		
Tareas de otros trabajadores	35%				
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	Exigencias Cognitivas	Aprendizaje cosas o métodos nuevos	41%	(1) Actualización de conocimientos- autoaprendizaje	(1) Programas de formación de desarrollo de competencias, comunicación asertiva, atención al cliente, manejo de conflictos (3) Programas de intervención en estimulación y entrenamiento cognitivo. (4) Capacitación y seguimiento de uso de métodos nuevos en ejecución de labores. (5) Potenciar el área de salud y seguridad ocupacional. (6) Programas de liderazgo saludable para niveles jerárquicos.
		Adaptabilidad nuevas situaciones	27%		
		Toma Iniciativa	44%		
		Buena memoria	56%		
		Creatividad	56%		
	Exigencias Emocionales	Trato cliente externo	59%		
		Emociones ante superiores jerárquicos	44%		
		Emociones ante subordinados	24%		
		Emociones ante compañeros de trabajo	29%		
		Emociones ante clientes externos	50%		
Situaciones con afectación emocional	29%				
Respuesta problemas emocionales clientes externos	41%				
CARGA DE TRABAJO	Presiones de Tiempo	Tiempo Suficiente y Adecuado	24%	(2) Organizar tiempo laboral VS familiar	(1) Rediseñar los tiempos de ejecución de tareas de cada puesto. (2) Elaborar horarios definidos para elaboración y entrega de tareas, sin interrumpir su trabajo operativo. (3) Diseñar programa de pausas activas. (4) Diseñar sistemas de compensación
		Rapidez de Ejecución	21%		
		Ritmo de Trabajo	38%		
	Esfuerzo de Atención	Atención Exclusiva	21%		
		Atención requerida	21%		
		Atención multitarea	38%		
		Interrupción de tareas	15%		
		Interrupciones afectan tareas	21%		
	Cantidad y Dificultad de Tarea	Cantidad de tarea irregular e imprevisible	35%		
		Trabajo Extra	3%		
Participación / SUPERVISIÓN	Participación	Introducción cambios equipos y materiales	33%	(1) Interés de participación dentro de la organización	(1) Trabajo en equipo de líderes y subordinados. (2) Hacer partídes de las decisiones que tomen las autoridades que puedan afectar al personal. (3) Diseñar canales de feedback
		Manera de trabajar	25%		
		Lanzamiento nuevos o mejores productos	46%		
		Reestructuración o reorganización áreas de trabajo	46%		
		Cambios en la dirección o entre superiores	63%		
Supervisión	Contratación o incorporación nuevos empleados	54%			
	Elaboración normas de trabajo	46%			
	Método de trabajo	0%			
	Planificación del trabajo	13%			
	Ritmo de trabajo	8%			
Calidad de trabajo	4%				

Referencias bibliográficas

Bermejo, D., y. A. (2021). Impacto social y psicológico del COVID-19 en el personal sanitario Caso Ecuador. *Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 154. [Consultado el 31 mayo de 2022] Obtenido de: <https://incyt.upse.edu.ec> > revistas > rcpi > article

- Cabarkapa, S. K. (12 de Diciembre de 2020). *The psychiatric impact o COVID-19 on healthcare workes*. Obtenido de Focus Clinical. [Consultado el 31 de mayo 2022]
Obtenido de: <https://www1.racgp.org.au/ajgp/2020/december/the-psychiatric-impact-of-covid-19-on-healthcare-w>
- Campoverde, E. (2021). *Repositorio Universidad del Pacífico*. Obtenido de Evaluación de los riesgos psicosociales tras la pandemia causada por el COVID-19 en el personal médico y de enfermería del centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio del Sur Valdivia: [Consultado el 01 de agosto del 2022]
Obtenido de
https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/339/1/MSSO_UPAC_27999.pdf
- Capelo, C. (2021). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD* Invertir en la salud beneficia el crecimiento económico. [Consultado el 31 de mayo de 2022] Obtenido de
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11188>
- Danet, A. (07 de mayo de 2021). *ELSEVIER MEDICINA CLINICA*. Psychological impact of COVID-19 pandemic in Western frontline healthcare professionals. A systematic review [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2387020621000073>
- Esquerda, M. (Octubre de 2021). *Revista Clínica Española*. Obtenido de COVID-19 pandemic, professionalism, and the social contract: [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de
<https://www.revclinesp.es/en-covid-19-pandemic-professionalism-social-contract-articulo-S2254887421001156>
- Gunn, T. (02 de noviembre de 2015). *Banco Interamericano de Desarrollo*. [Consultado 31 de mayo del 2022] Obtenido de Invertir en la salud beneficia el crecimiento económico:
<https://blogs.iadb.org/salud/es/invertir-en-la-salud/>
- INSHT. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Nota Técnica de Prevención 926 .[Consultado el 28 de junio del 2022] Obtenido de:
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Lozano, V. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *SCIELO PERÚ*, 52. [Consultado 31 de mayo del 2022] Obtenido de: <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Mella, C. (07 de Septiembre de 2021). *Primicias*. Mas de 500 profesionales de la salud dieron la vida combatiendo la pandemia: [Consultado el 28 de junio del 2022] Obtenido de
<https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/profesionales-salud-combate-pandemia/>
- Ministerio de Salud Pública. (31 de mayo de 2022). *Salud.gob.ec*. [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de informes de Situación (SITREP) e Infografías COVID-19 y Boletines Epidemiológicos (desde 29/02/2020):
<https://www.salud.gob.ec/informes-de-situacion-sitrep-e-infografias-covid-19-y-boletines>
- <https://www.salud.gob.ec/informes-de-situacion-sitrep-e-infografias-covid-19-y-boletines>

Ministerio de trabajo de Colombia. (2015). *GUIA TECNICA GENERAL DE PROMOCION, PREVENCION E INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA*. Bogotá: Fundación Cultural Javeriana de Artes Gráficas-JAVEGRAF. [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Moreira, S. E. (2019). *Revista Isupt*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial en sanitarios que laboran en unidades de diálisis en Portoviejo y Manta, 2019 [Consultado el 01 de agosto del 2022] Obtenido de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/473/1215>

Navinés.R., y. O. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *ELSEVIER MEDICINA CLINICA*, 131. [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de: <https://www.elsevier.es/index.php?p=revista&pRevista=pdf-simple&pii=S0025775321002074&r=2>

OIT. (s.f.). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. [Consultado el 31 de mayo del 2022] Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Secretaria de Salud Laboral CC.OO Castilla y León. (s.f.). [Consultado el 31 de mayo del 2022]

Obtenido de Glosario de Términos de salud laboral y prevención de riesgos laborales: <https://castillayleon.ccoo.es/ce51410cd640a479b9974e5f2ffbd9e4000054.pdf>

Anexos

Encuesta de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 diseñada por el INSST: Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo



Firma

Carolina Castillo Veloz
Estudiante



Firmado electrónicamente por:
RUBEN GUILLERMO
VASCONEZ ILLAPA

Firma

Msc. Rubén Vásquez I
Director

Fecha: Agosto 2022