



ECUADOR
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK

**FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL PARAMÉDICO DEL HOSPITAL IESS QUITO
SUR EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS 19”**

Realizado por: **DIANA BELÉN PILLAJO PILLAJO**

Director del proyecto:

MSC. ALFONSINA RODRÍGUEZ

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, 23 de agosto 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, DIANA BELÉN PILLAJO PILLAJO, con cédula de identidad # 172023588-4, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Diana Belén Pillajo Pillajo

C.C.: 172023588-4

DECLARACION 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.



ALFONSINA ISABEL RODRÍGUEZ VASCONEZ

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

AIMÉE VILARET

MARCELO RUSO

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



Ing. Aimée Vilaret



Ing. Marcelo Ruso

Quito, 23 agosto de 2021

DECLARACION 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.



Diana Belén Pillajo Pillajo

C.I.: 1720235884

DEDICATORIA

Dedico la elaboración y esfuerzo al principal ser que es mi Dios que es el que siempre me guió para lograr una meta más en este corto camino que es la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme con trabajo, tiempo, salud, familia, por colocarme en el día a día muchas veces a personas buenas, que me ayudaron para poder ir a estudiar mientras trabajaba y así poder culminar esta etapa, por cuidarme en el camino a casa por las noches, por todo eso gracias Dios.

RESUMEN

El propósito principal del estudio es analizar los factores de riesgos psicosociales presentes en un grupo de 20 paramédicos del Hospital IESS Quito Sur, mediante la utilización de la metodología de FPSICO 4.0 y una entrevista para la elaboración un Plan de Intervención con el objetivo de mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los distintos factores.

Los resultados demostraron un alto nivel de riesgo, además en la entrevista se identifica cambios a nivel biológico 90%, cambios a nivel emocional el 65%, a nivel mental el 90% presenta estrés, y el 60 % presenta problemas de ansiedad, se identificó también dolores musculoesqueléticos relacionado con la posición de trabajo, acumulación de tensión, mal manejo del estrés cambios a nivel emocional, y corporal. Por ende la importancia de contemplar programas de prevención, pausas activas según la necesidad de cada actividad, y concientización del grado de estrés laboral y riesgos psicosociales existentes, una buena intervención es realizar la vigilancia de la salud a través de consultas ocupacionales periódicas; vara una valoración adecuada, o también realizar cada cierto turno una terapia con psicólogo que abarcararía un desahogo de lo que ha visto en el turno y afecta directamente al personal de salud en el ámbito psi social, organizar integración grupal, vacaciones dentro del año laboral, seguridad laboral un buen uso del equipo de protección personal.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, turnos rotativos, salud mental, estrés laboral.

ABSTRACT

The main purpose of the study is to analyze the psychosocial risk factors present in a group of 20 paramedics from the IESS Quito Sur Hospital, using the FPSICO 4.0 methodology and an interview to prepare an Intervention Plan with the objective of mitigating the high, moderate risk, present in the different factors.

The results showed a high level of risk, in addition, in the interview 90% changes are identified at the biological level, 65% changes at the emotional level, at the mental level 90% present stress, and 60% present anxiety problems, it was identified Also musculoskeletal pain related to the work position, accumulation of tension, poor stress management, changes at the emotional level, and bodily. Therefore the importance of prevention programs to contemplate, active breaks according to the need of each activity, and awareness of the degree of work stress and existing psychosocial risks, a good intervention is carried out by monitoring health through periodic occupational consultations; An adequate assessment varies, or also perform every certain shift a therapy with a psychologist that would include a relief of what has been seen in the shift and directly affects the health personnel in the psy-social field, organize group integration, vacations within the working year, occupational safety good use of personal protective equipment.

Key words: Psychosocial risks, rotating shifts, mental health, work stress.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA	iii
DECLARACION DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES	v
DECLARACION DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
1 CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 El problema de Investigación.....	1
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1.1 Diagnóstico del problema.....	2
1.1.1.2 Pronóstico	4
1.1.1.3 Control del pronóstico	5
1.1.2 Objetivo General	6
1.1.3 Objetivos Específicos.....	6
1.1.4 Justificación.....	6
1.2 Marco Teórico.....	10
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	10
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica	13
2 CAPÍTULO II	28
MÉTODO	28
2.1 Tipo de estudio.....	28
2.2 Modalidad de investigación	28
2.3 Método	29

2.4 Población y muestra.....	29
2.4.1 Población.....	29
2.4.2 Muestra	29
2.4.3 Criterios de inclusión	29
2.4.4 Criterios de exclusión	30
2.5 Selección de instrumentos de investigación	30
3 CAPÍTULO III.....	32
RESULTADOS	32
3.1 Presentación y análisis de resultados	32
3.1.1 Factores sociodemográficos y laborales	32
3.1.2 Análisis de los resultados de la entrevista.....	34
3.1.3 Resultados FPSICO 4.0	41
3.1.3.1 Tiempo de trabajo	42
3.1.3.2 Autonomía.....	43
3.1.3.3 Carga de trabajo	48
3.1.3.3 Demandas psicológicas	53
3.1.3.4 Variedad / contenido	57
3.1.3.5 Participación / supervisión	60
3.1.3.6 Intereses por el trabajador compensación	64
3.1.3.7 Desempeño rol	68
3.1.3.8 Relaciones y apoyo social	72
3.2 Aplicación práctica	77
3.3 Plan de intervención.....	81
4 CAPÍTULO IV.....	92
DISCUSIÓN	92
4.1 Conclusiones	92
4.2 Recomendaciones	94
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS.....	99
ANEXO 1	99
ANEXO 2	99
ANEXO 3	99
ANEXO 4	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1. Matriz de aspectos legales para riesgos psicosociales	9
Tabla 1.2. Factores de estrés psicosocial en el trabajo.....	19
Tabla 1.2. Indicadores de prevención primaria	23
Tabla 1.2. Salud mental en el trabajo	24
Tabla 1.2. Técnicas primarias	26
Tabla 1.2. Criterios para la evaluación FPSICO	30
Tabla 1.2. Cambios a nivel biológico.....	34
Tabla 1.3. Cambios a nivel emocional	35
Tabla 1.4. Cambios a nivel mental.....	36
Tabla 1.5. Principales retos enfrentados en la pandemia	37
Tabla 1.6. Condiciones de bioseguridad	38
Tabla 1.7. Respuesta a necesidades en el hospital	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1. Normativa legal de seguridad y salud ocupacional	17
Figura 1.2. Atención a fallecidos en pandemia	27
Figura 3.1. División de la población por Sexo	32
Figura 3.2. División de la población por Edad.....	33
Figura 3.3. División de la población por zona de residencia	33
Figura 3.4. División de la población por estado civil.....	34
Figura 3.5. Cambios a nivel biológico	35
Figura 3.6. Cambios a nivel emocional.....	36
Figura 3.7. Cambios a nivel mental.....	37
Figura 3.8. Principales retos enfrentados en la pandemia	38
Figura 3.9. Condiciones de bioseguridad en el hospital.....	39
Figura 3.10. Respuestas a necesidades en el hospital	40
Figura 3.11. Resumen FPSICO 4.0	41
Figura 3.12. Trabajo sábados	42
Figura 3.13. Trabajo domingos y feriados	42
Figura 3.14. Disponibilidad para descansar 48 horas.....	42
Figura 3.15. Equilibrio entre trabajo y tiempo libre.....	43
Figura 3.16. Autonomía	43
Figura 3.17. Días libres para asuntos personales	44
Figura 3.18. Independencia para realizar pausas reglamentarias	44
Figura 3.19. Independencia para realizar pausas personales.....	44
Figura 3.20. Manejo de ritmo personal	45
Figura 3.21. Autonomía para tomar decisiones en lo que debe hacer.....	45
Figura 3.22. Autonomía para tomar decisiones - distribución de tareas	45

Figura 3.23. Autonomía para tomar decisiones - distribución de entornos.....	46
Figura 3.24. Autonomía para tomar decisiones - métodos.....	46
Figura 3.25. Autonomía para tomar decisiones – cantidad de trabajo	46
Figura 3.26. Autonomía para tomar decisiones – calidad de trabajo	47
Figura 3.27. Autonomía para tomar decisiones – resolución de situaciones	47
Figura 3.28. Autonomía para tomar decisiones - distribución de turnos	47
Figura 3.29. Carga de trabajo	48
Figura 3.30. El tiempo de trabajo es disponible.....	48
Figura 3.31. Imposición de trabajo con rapidez	49
Figura 3.32. Aceleración de trabajo	49
Figura 3.33. Tiempo de atención al trabajo.....	49
Figura 3.34. Descripción de la atención al trabajo	50
Figura 3.35. Atención de varias tareas a la vez.....	50
Figura 3.36. Interrupción de trabajo para atender otra tarea	50
Figura 3.37. Alteración de la ejecución de trabajo por interrupciones	51
Figura 3.38. Cantidad de trabajo irregular o imprevisible	51
Figura 3.39. Frecuencia de horarios extendidos.....	51
Figura 3.40. Cantidad de trabajo	52
Figura 3.41. Dificultad del trabajo	52
Figura 3.42. Necesidad de ayuda para ejecutar el trabajo	52
Figura 3.43. Demandas psicológicas.....	53
Figura 3.44. Necesidad de aprendizaje en el trabajo.....	53
Figura 3.45. Necesidad de adaptación en el trabajo	54
Figura 3.46. Necesidad de toma de iniciativas.....	54
Figura 3.47. Necesidad de buena memoria	54

Figura 3.48. Necesidad de creatividad	55
Figura 3.49. Necesidad de tratar con público en general	55
Figura 3.50. Necesidad de ocultar las emociones con las jerarquías	55
Figura 3.51. Necesidad de ocultar las emociones con los subordinados.....	56
Figura 3.52. Necesidad de ocultar las emociones con compañeros	56
Figura 3.53. Necesidad de ocultar las emociones con público en general	56
Figura 3.54. Exposición a situaciones que causan afección sentimental	57
Figura 3.55. respuesta a problemas emocionales de personas externas	57
Figura 3.56. variedad y contenido	57
Figura 3.57. Trabajo rutinario	58
Figura 3.58. Sentido de las tareas ejecutadas	58
Figura 3.59. Contribución personal al trabajo.....	58
Figura 3.60. Reconocimiento del trabajo por los superiores.....	59
Figura 3.61. Reconocimiento del trabajo por los compañeros.....	59
Figura 3.62. Reconocimiento del trabajo por personal externo	59
Figura 3.63. Reconocimiento del trabajo por familiares y amistades	60
Figura 3.64. participación y supervisión	60
Figura 3.65. Nivel de participación – cambio de materiales	61
Figura 3.66. Nivel de participación – cambios en la forma de trabajo	61
Figura 3.67. Nivel de participación – lanzamiento de nuevos productos	61
Figura 3.68. Nivel de participación – reorganización departamental.....	62
Figura 3.69. Nivel de participación – cambios en dirección de superiores.....	62
Figura 3.70. Nivel de participación – contrataciones.....	62
Figura 3.71. Nivel de participación – elaboración de normas de trabajo.....	63
Figura 3.72. Valoración de la supervisión en métodos de trabajo	63

Figura 3.73. Valoración de la supervisión en medios de trabajo	63
Figura 3.74. Valoración de la supervisión en el ritmo de trabajo	64
Figura 3.75. Valoración de la supervisión en la calidad de trabajo realizado	64
Figura 3.76. Intereses por el trabajador – compensación	64
Figura 3.77. Grado de información proporcionado – posibilidad de formación	65
Figura 3.78. Grado de información proporcionado – posibilidad de promoción	65
Figura 3.79. Grado de información proporcionado – requisitos plazas de promoción	66
Figura 3.80. Grado de información proporcionado – situación de la empresa	66
Figura 3.81. facilidades para desarrollo profesional	66
Figura 3.82. Definición de la formación que imparte la empresa	67
Figura 3.83. Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas	67
Figura 3.84. Satisfacción con el salario	67
Figura 3.85. Desempeño rol	68
Figura 3.86. Valoración sobre la información de actividades a realizar	68
Figura 3.87. Valoración sobre la información de métodos y protocolos	69
Figura 3.88. Valoración sobre la información de cantidad de trabajo a realizar	69
Figura 3.89. Valoración sobre la información de la calidad de trabajo	69
Figura 3.90. Valoración sobre la información del tiempo de trabajo asignado	70
Figura 3.91. Valoración sobre la información - responsabilidad puesto de trabajo	70
Figura 3.92. Tareas no realizadas por falta de recursos	70
Figura 3.93. Ejecución de tareas alterando los métodos establecidos	71
Figura 3.94. Exigencia para ejecutar tareas con las que no está de acuerdo	71
Figura 3.95. Contradicciones en las tareas asignadas	71
Figura 3.96. Asignación de tareas fuera de las funciones ordinarias	72
Figura 3.97. Relaciones y apoyo social	72

Figura 3.98. Apoyo de los superiores en trabajos delicados	73
Figura 3.99. Apoyo de los compañeros en trabajos delicados	73
Figura 3.100. Apoyo de los subordinados en trabajos delicados	73
Figura 3.101. Apoyo de otras personas de la empresa para trabajos delicados	74
Figura 3.102. Relaciones con los compañeros de trabajo	74
Figura 3.103. Conflictos interpersonales.....	74
Figura 3.104. Situaciones de violencia física	75
Figura 3.105. Violencia psicológica.....	75
Figura 3.106. Acoso sexual	75
Figura 3.107. Conflictos interpersonales.....	76
Figura 3.108. Discriminación.....	76

1 CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema

El Hospital IESS Quito Sur, está ubicado en el cantón Quito provincia de Pichincha, en la dirección Moras Puño y Pinllopanta, donde abrió su atención al público en el año 2017, ha venido atendiendo las áreas de consulta externa, emergencia, derivaciones de consulta y emergencia, cuenta laboratorio, realización de Rx, atención ginecobstetricia, cuidados paliativos, para el análisis se tomará en cuenta al área de Transporte Medicalizado que cuenta actualmente con 20, paramédicos. A raíz de la pandemia denominada Sars Cov 2, y sus variantes Covid 19 que empezó en el mes de marzo en Ecuador y a nivel mundial en el mes de noviembre del año 2019.

En Ecuador se destinó al Hospital IESS Quito Sur como hospital Centinela debido a la alta demanda de pacientes que ingresaron día a día por presentar sintomatología compatible con Sars Cov 2.

Con el desarrollo de la pandemia Sars Cov 2, y la atención en el Hospital IESS Quito Sur, se nota una alta demanda que requieren atención porque se encuentran en situación de emergencia, lo cual hace que los paramédicos incrementen también su jornada laboral, que antes era de 12 horas a 24 horas son turnos rotativos más largos que conlleva mayor carga laboral, y otros riesgos psicosociales asociados.

El área de Transporte Medicalizado, es una área que forma parte del Hospital IESS Quito Sur, cuenta con 2 ambulancias para la atención de pacientes, una básica y una avanzada, en cuanto al puesto de trabajo cuenta con una oficina, sillas móviles, un computador donde

tiene el sistema s400, para pasar todos los datos de transportes realizados, en cada turno, además del llenado de otras matrices; básicamente el puesto se conforma con la ambulancia, y los insumos que esta conlleva, el puesto de trabajo es indistinto ya que conlleva varias actividades, para el transporte de paciente se hace uso de una camilla de transporte, insumos médicos como monitor, tanques de oxígeno, tabla de columna, cuando hay que realizar el transporte el paramédico va en la parte de atrás de la ambulancia con el paciente; haciendo uso de los insumos según sea la necesidad del paciente, durante la pandemia el área de Transporte Medicalizado es la destinada para transportar pacientes con Sars Cov 2, hacia otros hospitales cuando necesitan ser derivados, y también los llevaban a su domicilio cuando les daban el alta, teniendo aproximadamente diariamente unos 27 pacientes de este tipo, estas acciones de desarrollaron en el mes de marzo a diciembre , hasta la actualidad.

Para transportar los pacientes el hospital otorgaba al personal equipo de protección personal como: mascarilla N95, mascarilla simple, overol, traje quirúrgico, gafas de protección, protección facial, el equipo de protección es de uso permanente.

Con todo lo antes expuesto, la atención dada de los paramédicos refleja un riesgo psicosocial, emocional, estrés laboral, mal manejo de sus emociones, carga laboral, por lo que se podría determinar que el puesto de trabajo, y el manejo de carga emocional no es el apropiado.

Pregunta de investigación

¿Cómo afecta los riesgos psicosociales en el personal paramédico del Hospital IESS Quito sur en tiempos de coronavirus 19?

1.1.1.1 Diagnóstico del problema

En el mes de febrero en Ecuador se ha confirmado la presencia del primer caso "importado" de Sars Cov2, (Andramiño Catalina, 2020). Se destina al Hospital IESS Quito

Sur, Ecuador, como hospital Centinela, debido a la alta demanda de pacientes que ingresan día a día por presentar sintomatología compatible con Sars Cov 2.

El hospital IESS Quito Sur está ubicado en el cantón Quito, provincia de Pichincha, abrió su atención al público en el año 2017, atiende las áreas de consulta externa, derivaciones de consulta y emergencia. También, cuenta con laboratorio, Rx, atención ginecobstetricia, cuidados paliativos. Para el análisis de este estudio se tomará en cuenta el área de Transporte Medicalizado que cuenta actualmente con 20 paramédicos.

El área de Transporte Medicalizado forma parte del Hospital IESS Quito Sur, cuenta con 2 ambulancias para la atención de pacientes, una básica y una avanzada. Asimismo, cuenta con una oficina, sillas móviles y un computador con el sistema s400 (para pasar todos los datos de transportes realizado en cada turno y otras matrices). El puesto de trabajo tiene varias actividades y de acuerdo a cada caso se requiere diferentes procesos, protocolos y herramientas. Durante la pandemia el área de Transporte Medicalizado debe transportar pacientes con Sars Cov 2 Covid 19 hacia otros hospitales, cuando necesitan ser derivados, y también a su domicilio cuando les dan el alta, teniendo diariamente 27 pacientes de este tipo aproximadamente. El personal realiza estas acciones en turnos desde que inicio la pandemia.

Para transportar a los pacientes el hospital otorga a los paramédicos equipos de protección personal como: mascarilla N95, mascarilla simple, overol, traje quirúrgico, gafas de protección, protección facial, este equipo es de uso permanente.

Por lo antes expuesto, se evidencia que la atención que brindan los paramédicos está expuesta a distintos factores de riesgos psicosociales y a elementos externos propios de la pandemia que pueden propiciar estrés laboral, mal manejo de sus emociones, alta carga laboral, entre otros.

Directriz del problema

Con el desarrollo de la pandemia Sars Cov 2 la atención en el Hospital IESS Quito Sur incrementó su demanda, actualmente requiere mayor atención en las distintas áreas, en especial en el área de emergencia, lo que incrementó la jornada de trabajo del personal paramédico, que antes era de 12 horas y ahora es de 24 horas, lo que conlleva turnos rotativos más largos y mayor carga laboral, situación que puede incrementar los riesgos psicosociales asociados al puesto de trabajo.

1.1.1.2 Pronóstico

Cuál será el comportamiento en el futuro si no se atiende al personal paramédico del IESS Quito Sur, mediante una adecuada evaluación, influenciará la existencia de riesgos psicosociales que generan, tensión y disminución en la calidad de atención que brinda a este tipo de pacientes Sars Cov 2. Influenciará en el riesgo psicosocial la jornada laboral de 24 horas, y si no brindamos acompañamiento psicológico al finalizar el turno.

El personal paramédico resistirá el horario extendido de 24 horas, sin pausas activas, con el uso permanente de equipo de protección, lo cual causa tensión emocional, disminuye la entrada y salida de aire normal. Pero es necesaria para evitar un contagio.

Si aumenta el número de atención de pacientes Sars Cov 2, diariamente, es un número que conlleva a picos altos en Pichicha, y desde ese momento no se cuenta con vacunas, el personal puede padecer algún tipo de contagio y llevar el virus a su casa, a sus familiares padres, hijos hermanos provocando algún fallecimiento o complicación, lo cual es un miedo constante para el paramédico.

Otro punto a considerar también es el peligro del personal vulnerable, hay personal paramédico, en estado de gestación, llevan una vida en su interior, y corren un alto riesgo de contagio, lo cual puede afectar su salud.

Si no se atiende el personal paramédico, bajaría el nivel de atención de calidad a los pacientes, ya que el personal puede llegar a tener inseguridad laboral, problemas relaciones interpersonales, conflictos, estrés después el síndrome de burnout, carga mental, monotonía o desgaste profesional son formas de estrés crónico que se desarrolla por la actividad que vienen realizando a raíz del inicio de la pandemia, para evitarlo se pueden implementar: artes de relajación y meditación para minimizar los niveles de ansiedad, tensión y estrés; efectuar tratamientos cognitivos-conductuales, y desarrollo de actividad física, para preservar la salud del trabajador, frente a las nefastas consecuencias del estrés.

1.1.1.3 Control del pronóstico

En base a esta identificación de riesgos, se puede recomendar, contemplar programas de prevención, pausas activas según la necesidad de cada actividad, y otras medidas para mitigar el estrés laboral y los riesgos psicosociales existentes, una buena proceso de intervención son los programas de vigilancia de la salud a través de consultas ocupacionales periódicas; para una valoración adecuada, o también tener a disposición programas de atención psicológica para el desahogo de lo que han visto en el turno y otras afectaciones del personal de salud en el ámbito psicosocial. Otras medidas de cómo son las integraciones grupales, vacaciones dentro del año laboral y protocolos de seguridad laboral para el buen uso del equipo de protección también son relevantes.

Además, fortalecer las redes de trabajo, reestructuración de las actividades y responsabilidades a nivel individual y grupal pueden minimizar el riesgo al que están expuestos, disminuyendo el ausentismo, incapacidades, conflictos laborales, problemas de salud, entre otras.

Es trascendental la ejecución de esquemas con énfasis en atención al personal, que ofrezcan apoyo y de ser necesario la atención de especialistas para atención de distintas afecciones que se exteriorizan en el espacio de la salud mental laboral.

1.1.2 Objetivo General

Evaluar los riesgos psicosociales en el personal paramédico del Hospital IESS Quito Sur en tiempos de coronavirus 19, Sars Cov 2.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales del personal paramédico durante la Pandemia Sars Cov 2.
- Valorar los factores de riesgos psicosociales del personal paramédico, en el manejo de la pandemia del Sars Cov 2, mediante la utilización de la herramienta FPsico 4.0.
- Elaborar un plan de prevención e intervención de riesgo psicosocial en el personal paramédico de Hospital IESS “Quito Sur”.

1.1.4 Justificación

El presente proyecto favorece a una determinación de medidas hacederas que coadyuvan ampliamente con la minimización de exposición al factor de riesgo psicosocial del personal; garantizando la inexistencia de riesgos en las actividades laborales, trabajando en la prevención y el desarrollo de medidas eficaces para reducir e impedir sus secuelas a breve, mediano y largo plazo.

Finalizado el 2019, en el último mes del año, la ciudad de Wuhan en China transforma su actividad normal, para constituirse como el centro de atención en salud pública a nivel mundial; al detectar un brote de neumonía atípica, que no cede a tratamientos altamente calificados. Al poco tiempo, las infecciones van aumentando drásticamente, afectando a toda

la población China y extendiéndose a otros países. Tras las investigaciones efectuadas, se identificaría como factor causal a una variante de coronavirus (2019-nCoV), agente causal de la enfermedad Covid-19; el mismo que sería determinado como el SARS-CoV2. El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de Salud declara a esta enfermedad como una pandemia. (Koury & Hirschhaut, 2020)

En Ecuador mediante una cadena periodística, efectuada en Guayaquil, la cartera de salud a cargo de la Dra. Andramuño confirmó el primer caso presente en el país. Se trataba de un caso importado, proveniente de un viajero que arribó de España al aeropuerto de Guayaquil, el 14 de febrero; sin evidencia de signos y síntomas. Posteriormente, la viajera presentaría un quebrantamiento de salud grave, lo que ocasiona su hospitalización, en donde tras las pruebas respectivas, se confirma una infección de Covid-19. (EdiciónMédica, 2020)

Para proseguir con la investigación de este tema, se define según la OMS al Sars Cov 2, como una patología de tipo infecciosa, provocada por un coronavirus de reciente descubrimiento. Los adultos mayores y las que sufren afecciones crónicas, catastróficas, o patologías base como enfermedades del sistema circulatorio, sistema respiratorio, cáncer o diabetes; presentan mayor probabilidad de infección y presentación de complicaciones severas y/o reservadas. Se propaga principalmente a través de las gotículas de saliva o las secreciones nasales que se generan cuando una persona infectada tose o estornuda, por lo que es importante que también tome precauciones al toser y estornudar (OMS, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014)

Los riesgos de salud de quienes trabajan en el ámbito asistencial de la sanidad constituyen un tema que cada vez cobra mayor importancia en los países avanzados, y durante el desarrollo de la pandemia, los dos factores que más afectan al bienestar físico y psicológico son la pérdida de hábitos y rutinas y el estrés psicosocial, de acuerdo al primer estudio que analiza el impacto psicológico de la cuarentena por Sars Cov 2, en China (Wang, Pan et al., 2020).

La elaboración del presente análisis se desarrolla con el fin de identificar los factores de riesgos psicosociales en el personal paramédico del hospital IESS “Quito Sur” en tiempos de coronavirus 19, para evitar la presencia de niveles altos de riesgos en el personal paramédico que brinda su atención en tiempos de Sars Cov 2.

Esta investigación busca sustentar la relación que existe entre el paramédico y los factores de riesgos psicosociales, porque debido a su preparación el personal presta asistencia médica a pacientes que está padeciendo Sars Cov 2, donde no solo se desarrollan actividades de servicio de atención médica de emergencia, sino también a la orientación física y psicológico y una alta presencia de trabajo bajo presión. Adicionalmente, se están enfrentando también a una alta probabilidad de contagio del virus y a contagiar a su familia, esto puede afectar psicosocialmente a su entorno en general.

Prosiguiendo con la investigación es necesario realizar el levantamiento de datos mediante un plan de trabajo que permita detectar y valorar la dimensión de los riesgos psicosociales orientados a constituir acciones preventivas. Este proceso está compuesto por varias etapas secuenciales como: el establecimiento de los riesgos, la caracterización del personal expuesto, elección de la metodología, planificación y realización del trabajo de campo, análisis de los resultados. Es importante recalcar que la investigación se realizará mediante una encuesta y entrevista para obtener datos.

Para el desarrollo de la investigación se determina el marco legal donde menciona que, dentro de lo establecido, en el orden de la pirámide de Kelsen:

Tabla 1.1. Matriz de aspectos legales para riesgos psicosociales

CUERPO LEGAL	ART	ENUNCIADO
CONSTITUCIÓN	326 N. 5	Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un Ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y Bienestar.
	276	Del régimen de desarrollo: 1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución. 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable
DECISIÓN 584	2	Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.
	4	Deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, A fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo”.
	11 lit. b	Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.
	26	El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.
LEY ORGÁNICA DE SALUD	3	La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
	6 Num 16	Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública, Regular y Vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo.
CÓDIGO DE TRABAJO	410	Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.
ACUERDO MINISTERIAL 42	9	El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales en todas las instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
RESOLUCIÓN MDT-2020-023	1	Determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.

Fuente: Elaborado por Diana Pillajo, 2021

Con la información desarrollada anteriormente, la investigación se basa en la prevención de riesgo psicosocial en el personal paramédico del hospital IESS “Quito Sur”, tomado en cuenta que en los últimos años ha aumentado el nivel de atención y mitigación al riesgo al riesgo psicosocial, en las empresas, las cuales se pueden guiar y basar en las normativas en estado vigente que tiene el Ecuador, donde exige el cumplimiento de la seguridad en el trabajo.

El desarrollo de esta investigación se determinará a través de un plan de medidas de prevención, aplicando una encuesta en conjunto con la metodología escogida, filtración de datos, para obtener una información certera del personal paramédico del hospital IESS “Quito Sur”, recalando que el marco legal vigente hay que cumplirlo en cada institución con el fin de mitigar el riesgo.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador, elabora los lineamientos operativos para la intervención de salud mental en la emergencia sanitaria, donde toma en cuenta, el equipó de Salud Mental y Atención Pre Hospitalaria, Unidades Móviles, en el cual se detalla los lineamientos y recomendaciones para la respuesta ante casos sospechosos y/o confirmados de infección por el virus SARS CoV-2/COVID 19. (Ministerio de Salud Pública, 2020), donde especifica las medidas de contención del coronavirus CO-VID19, entre estas, aislamiento de personas infectadas y cerco epidemiológico de aquellas personas que han tenido contacto, disminución en la movilidad de los ciudadanos. También, es imprescindible que la autoridad competente de salud pública, establezca un compromiso para la administración del componente de salud mental y las destrezas específicas que garanticen un ordenamiento asertivo para la prestación de servicios en esta disciplina, reflexionando sobre las particularidades y dinámica

de difusión del virus; resultados que a nivel del espacio biológico desencadenan en una fatalidad.

Según el MSP, (Ministerio de Salud Pública, 2020) se determina que existe una esfera mental, la cual expone a la población a efectos psicológicos, con consecuencia de alteración en el desenvolvimiento a nivel personal, familiar y comunitario; y de igual manera afecta al personal de salud, y que son encargados de la atención directa a personas infectadas por el virus, así como a sus familias y allegados.

Según los estudios realizados recientemente acerca del estrés que provoca el Sars Cov 2, (Lozano-Vargas, 2020), menciona que el personal de salud puede experimentar problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Según (Lozano-Vargas, 2020), En un estudio en China, se obtuvieron resultados que arrojan, una tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04%, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre el personal médico. De igual manera, en la comunidad China se detectó un nivel psíquico moderado-severo (53,8%); niveles moderado a severo para: síntomas asociados a depresión (16,5%), sintomatología de ansiedad (28,8) y síntomas de estrés (8,1%).

La pandemia ha despertado el interés, en las grandes investigaciones y bajo su resultado arroja que el sexo femenino es el que refleja un considerable impacto psicológico, elevados niveles estresores, sintomatologías asociadas a depresión y ansiedad. Otro estudio en la misma localidad reveló la presencia de distrés psicológico (35%) siendo la población de sexo mujeres y los estratos etarios de 18-30 años y mayores de 60 años; los grupos mayormente afectados.

Mientras tanto en el desarrollo de la pandemia, en el Ecuador (Peraza de Aparicio, 2020) se refiere al personal de salud, cientos de médicos, enfermeras y personal administrativo que trabajan en centros médicos y hospitales, han arrojado, casos positivos de COVID-19, lo que

interfiere y complica la situación en los centros hospitalarios, tanto entidades públicas, privadas, entre estas MSP, IESS, ISSFA, ISPOL, Un total de 1667 de las 6080 muestras tomadas a trabajadores de la salud, entre médicos, enfermeros, auxiliares, obstetras, odontólogos y psicólogos, fueron positivas. Así figura en el informe publicado el 23 de abril de 2020, por la cartera de salud del gobierno. El documento menciona además que, del total de infectados, 1033 son médicos, 374 son enfermeros y 153 son auxiliares de enfermería. Los datos de mortalidad mencionan la existencia de 19 casos en este grupo de profesionales.

La problemática se presenta, esencialmente, por ausencia de equipos de protección personal, para los profesionales que mantienen contacto directo con los pacientes de la emergencia sanitaria. En este escenario vuelve a surgir la efigie de la tercerización, y un elevado porcentaje de contratos bajo la modalidad prestación de servicios; modelo que no representa las mejores condiciones de trabajo; ya que se trata de un sistema de subcontratación innecesaria de servicios profesionales. Este proceso suele realizarse con el objetivo de reducir los costos, por lo que no resulta favorable para los trabajadores. (Peraza de Aparicio, 2020).

En cuanto a la información existente de estrés al personal paramédico, (Martín, 2021), menciona que el autor Petrie, (2018) realizaron una revisión del impacto psicológico que genera el trabajo en el personal paramédico de ambulancias, dando como resultado donde muestra de 30.878 trabajadores de dichos dispositivos, hasta un 11% había desarrollado estrés postraumático, un 15% depresión, un 15% ansiedad y hasta un 27% otro tipo de problemáticas de corte psicológico. Por otro lado, a más de las repercusiones psicológicas, es probable evidenciar un conglomerado de afecciones de carácter físico los profesionales de emergencias producto de las ocupaciones desempeñadas.

La cefalea, la dificultad para conciliar el sueño, las mialgias, el cansancio, el aumento de peso resaltan como habituales en el personal que se desempeña en las unidades de transporte médico. De modo análogo, se ha determinado que el personal de atención intrahospitalaria

igualmente puede percibir condiciones que consiguen perturbar su salud mental. El personal de enfermería de urgencias presencia el fallecimiento de numerosas personas, sucesos traumáticos y agresiones de tipo verbal y físico, situaciones que pueden incrementar la ansiedad, la depresión, la angustia, problemas de sueño y el estrés postraumático en este colectivo de trabajadores. (Martín, 2021)

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

Empezando por la definición de salud, la Organización Mundial de la Salud menciona que, es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, es importante tener en cuenta su definición ya que la salud puede ser afectada por grandes riesgos.

Los riesgos en sí tienen una gran calificación empezando por el riesgo laboral que sucede cuando se da la probabilidad de que un colaborador padezca un rotundo daño emanado de la actividad laboral. El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes. (Cabo J. , 2021)

Según (Cabo J. , 2021), si hay un daño entre la salud y el trabajo, se derivaran las enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo dando lugar a eventos específicos: accidentes ocupacionales, enfermedades ocupacionales, otras alteraciones de salud y patologías asociadas a la actividad ocupacional.

Clasificación de los riesgos

Riesgos físicos

Los riesgos físicos son los más habituales dentro del apartado de siniestralidad en la prevención de riesgos laborales, generados por alteraciones del ambiente en el lugar de trabajo

en el que se encuentran, entre estos tenemos; ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y radiaciones. (Protek, 2021)

De la misma forma el efecto del ruido y vibraciones producidas por la maquinaria, podrían ocasionar alteraciones a nivel de la columna vertebral, la región abdominal inclusive a nivel cerebral. Otro aspecto que afecta a los riesgos físicos es la iluminación, que puede provocar deslumbramientos u oscuridad excesiva, según el nivel de luz, lo que podría producir accidentes laborales o problemas visuales. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

Riesgo químico

De la misma forma el riesgo químico producido en puntuales actividades, o inclusive en el mismo ambiente laboral. Estas alteraciones constituyen un peligro, como consecuencia de la ingestión, inhalación o absorción de sustancias nocivas específicas.

En este caso es necesario tomar precaución con aquellos trabajadores que presentan condiciones preexistentes, asociadas a intolerancias y reacciones alérgicas, que podrían producir proceso de asfixia. Es necesario, pues, el uso de equipo adecuado, que ha de incluir guantes, mascarillas, trajes especiales, zonas descontaminantes, etc. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

Riesgo biológico

El riesgo biológico se deriva de los agentes infecciosos, relacionados con los virus, bacterias, hongos o parásitos; mismos que son los causantes de un conglomerado de enfermedades, producto de un contacto. En este caso, se recomienda, más allá de trabajar con los equipos de protección adecuados, elaborar un programa de control de salud que incluya vacunas y pruebas médicas específicas. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos adquieren cada vez mayor grado de importancia, ya que los espacios de teletrabajo, trabajo presencial, estáticos o de repetición, hoy en día, son numerosos. De hecho, el 60% de las enfermedades laborales se asocian a estos riesgos, de los cuales un 25% se refiere a la manipulación de cargas. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021). En este caso, los factores que se incluyen se traducen en mala higiene postural, movimientos repetitivos, levantamientos de peso excesivo, etc. Todo ello induce a daños de tipo físico que, al no ser tratados de manera oportuna, se vuelven crónicos.

Riesgo mecánico

En este escenario, los riesgos mecánicos se hacen presentes en condiciones en las que los colaboradores se desempeñan en actividades que involucran contactos con superficies inseguras, equipos en deficiente estado, herramientas incongruentes. Es por esta razón, que se requiere obtener equipos en perfectas condiciones de utilización.

Riesgos psicosociales

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), menciona que los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, son todos esos factores producidos por una defectuosa organización y gestión de las actividades, así como también, producto de un ambiente social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador. (Quirónprevención, 2018).

Según estudios recientes, los riesgos psicológicos se asocian al estrés, la fatiga, la rutina, por eso la importancia de manejar un horario de trabajo que unifique armonía familiar, habituales descansos, fundamentalmente, posterior a seis horas seguidas de actividad laboral; pausas activas. Por otro lado, los adecuados ambientes laborales, de igual forma contribuyen a reducir riesgo.

Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo

La (IINSST , 2012), menciona que en la Nota Técnica de Prevención 926 se definen los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en el ambiente laboral y que están principalmente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador.

En base a la INSTH, se distinguen los siguientes factores de riesgo psicosocial:

Factores organizacionales:

Perturban directamente a la política y ética que contempla la compañía, a su cultura y a las relaciones de trabajo.

Factores laborales:

Comprenden los contextos de la ocupación, la contextualización del puesto laboral y su nivel de calidad.

Factores de riesgo

Hay que contemplar las situaciones laborales cuando son malas, defectuosas y hostiles, producto de un mal diseño, y el desarrollo o el establecimiento en la organización. Estas interactúan con las perspectivas, las necesidades y las capacidades en conjunto con las actitudes de los colaboradores, desencadenando de forma negativa en la seguridad del personal, salud y bienestar, desarrollando una potencial fuente de riesgo que requiere una inminente atención y gestión. Estos llamados factores de riesgo habrá que evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva para eliminarlos, reducirlos y controlarlos. (INSST, 2021)

Entre los riesgos más presentes en el personal sanitario tenemos:

Estrés, el síndrome de burnout (colaborador quemado), el acoso en espacios laborales y la violencia ocasionada por pacientes y sus familiares.

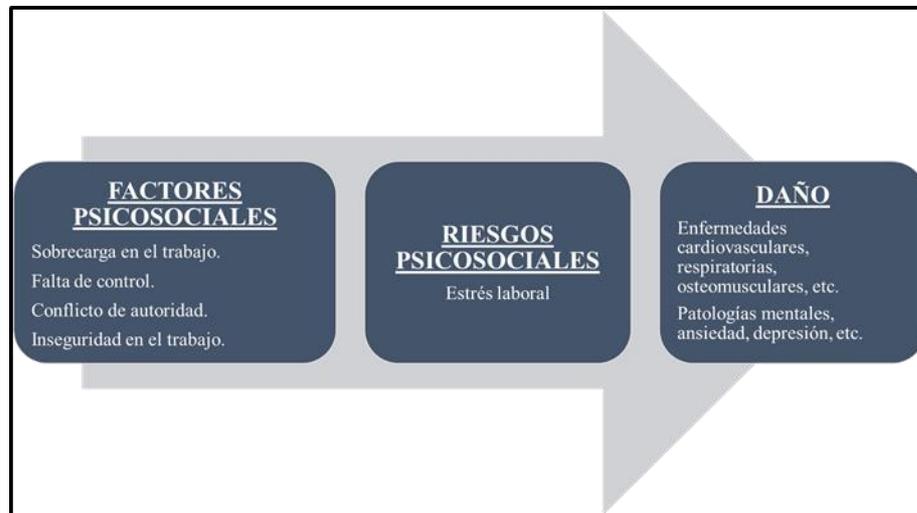


Figura 1.1. Normativa legal de seguridad y salud ocupacional
Fuente: OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

El autor (Llaneza Álvarez, 2017), menciona acerca de los nuevos riesgos psicosociales fruto de los cambios, donde se refleja implicaciones para la seguridad y al parecer no parece que puedan gestionarse solo cambiando la perspectiva solo del trabajador, sino menciona que hay que proceder con la integración de principios del liderazgo en prevención, manteniendo una relación con los factores psicosociales.

La carga de trabajo, la fatiga, el aislamiento o la soledad son realidades vinculadas a los cambios organizacionales y a la conducta del trabajador que tienen un papel clave en los accidentes, y dado que la seguridad, industrial o en el trabajo no es para diletantes de la prevención, se intervendrá para minimizarlos o eliminarlos.

Características de riesgo psicosocial

1. Se extienden en el tiempo y en el espacio

Regularmente los riesgos laborales están determinados siguiendo a una acción específica en un espacio específico. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y

abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

2. Son difíciles de medir o cuantificar

Tanto el ruido como la iluminación presentan parámetros propios susceptibles de medición y utilizados por los profesionales de seguridad industrial. ¿Pero cómo se mide la relación social de la plantilla, la comunicación en la compañía? Existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, pero no logran tal exactitud. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

3. Se interrelacionan con otros riesgos

En el ser humano, no se puede distanciar la dimensión mental de la física. Ejemplo de ello es la interrelación entre unos mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular si se está experimentando estrés constante, la presión de la rutina, opresión por parte de sus coordinadores al solicitar demandantes tareas, etc. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

4. Hay una insuficiente responsabilidad legal

A manera de ejemplo, la legislación en materia de salud y seguridad laboral, norma en su cuerpo, los límites de exposición a vibraciones producidas por la maquinaria. Sin embargo, en cuanto a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y, como consecuencia, las empresas no saben a qué atenerse. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

5. Entran en juego otros factores

La OIT añade un matiz importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

6. Es complicado elaborar una estrategia de intervención

Para el resto de factores de riesgo, la intervención suele ser clara y casi siempre suele haber soluciones técnicas adaptadas a cada situación. Sin embargo, un clima hostil en la empresa afecta a la productividad del trabajador y a su propia salud y ¿cómo resolverlo si está en relación directa con la propia concepción y funcionamiento global de la empresa? (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)

Tabla 1.2. Factores de estrés psicosocial en el trabajo

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambios de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas y sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre trabajo y familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración.

Fuente: OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral

Emanaciones asociadas a los riesgos psicosociales en el espacio laboral

Las más habituales, son estrés, violencia, síndrome de Burnout y también son consideradas como las más peligrosas manifestaciones que pueden desarrollarse producto de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral y que constituyen un común motivo de consulta en los consultorios de psicología.

Estrés laboral

La exposición a los factores de riesgo psicosocial, regularmente genera como consecuencia una vivencia negativa del estrés laboral. Desde una perspectiva integradora, el estrés podría definirse como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas; de hecho, el término estrés ha sido adoptado por la psicología y la medicina a partir del vocablo inglés “stress” que designa una fuerza que deforma cuerpos o provoca tensión, tratándose del proceso de adaptación a cualquier tipo de cambio que el organismo lleva a término habitualmente para recuperar su estabilidad interna (homeostasis) en todo tipo de circunstancias, es decir, se trata de un mecanismo natural de adaptación del ser humano. (González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012).

Es necesario considerar que el estrés laboral emerge producto de un desequilibrio entre el trabajador el puesto de trabajo y su organización; de tal forma que el trabajador detecta insuficientes recursos para paliar enfrentar los problemas laborales, detonando la presencia de estrés, constituyéndose de estados psicológicos que son desencadenados de los procesos de interacción entre los colaboradores y el ambiente laboral que los rodea. Una prolongada exposición a condiciones de alto estrés en el lugar de trabajo y los desequilibrios que ocasionan en el organismo, generan alteraciones específicas en el organismo.

Por tanto, aun cuando los signos y síntomas del estrés son diversos (parestesia, temblores, dolor de cabeza, diaforesis, dolor abdominal, mareo, cardioarritmias, dificultad para conciliar el sueño) estará determinada por el tipo de estresor específico y las variables de resistencia/vulnerabilidad del colaborador.

Síndrome de Burnout

El citado síndrome de Burnout, regularmente conocido como “síndrome del quemado” o “síndrome de quemarse en el trabajo”, podría determinarse como consecuencia de agentes estresores crónicos en los cuales se incluye sentimientos y actitudes negativas en las relaciones interpersonales de la compañía. Probablemente el concepto más reconocido sobre el Burnout, es el emitido por Maslach y Jackson, el mismo que lo define como un estado de agotamiento emocional, y afecciones de las relaciones interpersonales entre un conglomerado de personas que laboran en un mismo espacio.

Este síndrome se caracteriza por el agotamiento emocional, donde se puede hallarse disminución y pérdida de energía, fatiga, la despersonalización, conllevando a un desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas frías e impersonales hacia los receptores del servicio prestado, y la baja realización personal. (González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012)

Este síndrome presenta dos aspectos asociados al desempeño laboral:

1. La presencia de correspondencia interpersonal directa entre el colaborador y los individuos cargados de emoción (especialmente negativa)
2. Los deseos de superar las expectativas del contexto en base a la inversión emocional del colaborador (nobleza, firmeza, valor). La frustración de esta intención de contrarrestar determinará la condición clínica posterior.

Según (IINSST , 2012), este síndrome fue estudiado por Jackson y Maslach, quienes en 1986 lo definieron como “un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido, que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes. Las particularidades que especifican, al síndrome de burnout y que asienten su caracterización las podemos representar del siguiente modo:

- Extenuación emocional: agotamiento, desgaste de energía con baja de los recursos emocionales.
- Despersonalización: actitud deshumanizada e insensible, relacionada con negativas actitudes incluyendo en ocasiones, cinismo, dirigido hacia los usuarios del servicio impartido por el colaborador.
- Baja realización personal: infortunio por la manera de efectuar la propia actividad y los efectos obtenidos con él, los mismos que son susceptibles de evaluación negativa y como una carencia profesional propia.

Mobbing-Acoso psicológico

El acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido con el anglicismo mobbing, considerado como una forma de violencia psicológica, desarrollada en el ámbito laboral y es susceptible de ser manifiesta a través de muy diversas conductas cometidas sobre una persona de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) (González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012). A nivel internacional, se lo describe como un conglomerado de conductas de acoso interpersonal que se desarrollan en el ambiente laboral y que pueden ser referidos de diversa manera por medio de diferentes tipos de supuestos aprietos, peligros y conflictos.

En España, el acoso laboral ha sido definido desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como “una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente

esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo” (Martín-Daza et al., 1998). (González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012)

Planes de prevención en riesgo psicosocial

(Pazmay Ramos & Moya Rubio, 2016) menciona que, según Llaneza, el eje principal de la intervención preventiva psicosocial es tratar de disminuir los efectos nocivos y la morbilidad que producen los factores psicosociales, así como también enfocarse en la salud laboral.

Existen planes de prevención para trabajar en el riesgo psicosocial, los principales son; prevención primaria, prevención secundaria, prevención terciaria. (Núñez, 2018)

Prevención primaria

La eliminación primaria según el autor está orientada a disminuir los factores de riesgos psicosociales como: carga de trabajo, comunicación, autonomía y otros que son desencadenantes de estrés para los trabajadores y absentismo en las organizaciones. En este sentido se describen los siguientes indicadores:

Tabla 1.2. Indicadores de prevención primaria

INDICADORES DE PREVENCIÓN PRIMARIA	Mejorará la comunicación.
	Grupos y equipos de trabajo para clarificar responsabilidades, discutir problemas y compartir información.
	Estilo de gestión participativo.
	Mejorar relaciones jerárquicas, participar en las decisiones, aumentar el sentido de pertenencia.
	Formación
	Plan carrera, mejorar la carga cualitativa de trabajo.
	Análisis de puestos.
	Clarificar los roles, determinar la carga de trabajo.
	Valoración anual de los trabajadores.
	Reconocimiento, discusión de problemas, responsabilidades.

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Prevención secundaria:

Tiene como objetivo desarrollar en los colaboradores prácticas o destrezas de reacción asertiva frente a escenarios de alto riesgo que se pudieran desencadenar en el día a día. La meta es detectar o controlar la aparición de psicopatologías derivadas de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de una organización. (Pazmay Ramos & Moya Rubio, 2016).

Algunos ejemplos que se relacionan con lo descrito son:

Tabla 1.2. Salud mental en el trabajo

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	TÉCNICA Y DESARROLLO DE HABILIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Exponer documentos sobre la salud mental en el trabajo.• Realización de talleres y seminarios.• Dentro de los talleres abordar temas preventivos.	<ul style="list-style-type: none">• Gestión de estrés: tiempo en el trabajo.• Conciliación.• Alimentación sana.• Programa anti tabaco.

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Prevención terciaria

En la prevención terciaria se da tratamiento, rehabilitación y preparación del retorno del empleado al trabajo, esto para los colaboradores que han estado expuestos y han sufrido problemas con cualquier tipo de riesgo psicosocial.

Técnicas de relajación

Definido como un grupo de esfuerzos de carácter cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que sirven para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos de la persona. (Lazarus, 2020)

Características de técnicas de relajación

- No es algo permanente en el trabajador
- No forma parte de su personalidad.
- No es una conducta automática.
- Supone un esfuerzo para el individuo.

Componentes:

Valoración: evaluación que establece la repercusión del acaecimiento para el trabajador y las probables formas de acción ante el mismo. No es un proceso inmóvil, de modo que ante cualquier cambio del evento el trabajador reflexiona sus apreciaciones antepuestas y reanaliza en función de los aspectos volubles del escenario. Aparecen dos formas de valoración destacadas:

- **Desafío:** El personaje considera sus posibilidades para afrontar el problema; lo considera un reto.
- **Amenaza:** Cuando el individuo considera que el problema es mayor que sus recursos.
- **Respuesta emocional:** Generalmente se muestra a tres niveles conductual o motor, fisiológico y cognitivo, y varía de intensidad según el individuo.
- **Recursos:** Tras la valoración y la respuesta emocional se presentan los recursos del trabajador para pretender resolver el problema y mitigar el malestar provocado por la situación. (Lazarus, 2020)

Hay diferentes técnicas que se pueden emplear, y dependen en gran medida de la problemática encontrada y de la capacidad de adaptación de cada persona.

Clasificación:

Tabla 1.2. Técnicas primarias

1. Técnicas Generales	a. Desarrollo de un buen estado físico
	b. Dieta adecuada
	c. Apoyo social
	d. La distracción y el buen humor
2. Técnicas cognitivas	a. Reorganización cognitiva
	b. Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos formulados
	c. Desensibilización sistemática
	d. Inoculación de estrés
	e. Detención del pensamiento
3. Técnicas fisiológicas	a. Técnicas de relajación física
	b. Técnicas de control de respiración
	c. Técnicas de relajación mental (meditación)
	d. Biofeedback
4. Técnicas conductuales	a. Entrenamiento asertivo
	b. Entrenamiento en habilidades sociales
	c. Técnica de solución de problemas
	d. Modelamiento encubierto
	e. Técnicas de autocontrol

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Covid-19 y prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales durante la pandemia causada por el virus Sars-Cov-2 ya no solo tiene importancia dentro de nuestro campo de prevención en el ámbito laboral, sino que es también un imperativo necesario en la emergencia sanitaria desatada por la Covid-19, que se ha convertido en un tema de mucha importancia, donde todos los países diariamente luchan contra tiempo tanto medicamente, socialmente, laboralmente por frenar su dispersión en los habitantes.

Pero se debe tomar en cuenta que el trabajo puede convertirse en uno de los focos de contagio del virus y rebrote de la enfermedad si no tomamos las medidas adecuadas. Ahora mismo, las buenas prácticas de los técnicos profesionales de prevención de riesgos laborales son fundamentales a nivel social y comunitario, más allá de lo laboral. (Prevención de Riesgos Laborales, 2021)



Figura 1.2. Atención a fallecidos en pandemia
Fuente: La Nación, 2020

2 CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

El presente estudio se basará en el tipo descriptivo transversal, según (Cabo V. , 2008), “los estudios descriptivos se basa en medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo, tal sería el caso de estudios que describen la presencia de un determinado factor ambiental, una determinada enfermedad, mortalidad en la población”, por consiguiente se considera este estudio de tipo descriptivo ya que se realiza información actualizada, búsqueda de referencias bibliográficas acerca de la aparición entre Sars Cov 2 y la aparición de riesgo psicológico, entre estos estrés, rutina, miedo, exposición en el personal paramédico del Hospital IESS Quito Sur.

2.2 Modalidad de investigación

Se define para este estudio La modalidad de investigación que se caracteriza por un estudio de campo y documental, según (Rus, 2021), “la investigación de campo recopila los datos directamente de la realidad y permite la obtención de información directa en relación a un problema. Este tipo de investigación es esencial para realizar otras como la exploratoria, la correlacional o la mixta, vez sabemos qué buscamos, debemos recabar datos y para eso se realiza un trabajo de campo,” son las características de este estudio, porque para obtener los resultados se basará en las encuestas al personal paramédico, en su lugar de trabajo, o mediante una encuesta digital, con el objetivo de obtener datos certeros, que se acerquen a la realidad y nos permitan identificar la existencia de riesgo psicosocial, problemas mentales, estrés, originados por el Sars Cov 2 Covid19.

2.3 Método

El método que se aplicará será el método inductivo y deductivo, según (Arrieta, 2021), tanto el método inductivo como el deductivo son estrategias de razonamiento lógico, siendo que el inductivo maneja premisas, recursos particulares para llegar a una conclusión general, y el deductivo usa principios generales para obtener a una conclusión de carácter específica.

Los dos métodos son significativos en la realización del conocimiento, y utilizados durante una investigación científica, bien sea por separado o se realice una combinación de los dos métodos. Esta investigación se basará en la observación del puesto de trabajo, en la relación que existe entre los turnos rotativos, manifestaciones del estrés que pueden llegar a presentar, para llegar a una conclusión, en general partiendo de lo general a lo particular.

2.4 Población y muestra

La población de esta investigación está conformada por 20 trabajadores del personal paramédico, del Hospital IESS Quito Sur, del área de transporte medicalizado.

2.4.1 Población

Personal del Hospital IESS Quito Sur

2.4.2 Muestra

Personal paramédico

2.4.3 Criterios de inclusión

- Trabajadores de sexo femenino y masculino
- El personal presenta distintos niveles de estrés
- Edad del personal paramédico
- Al menos 1 año de trabajo en relación a la pandemia Sars Cov 2.

2.4.4 Criterios de exclusión

- Antecedentes patológicos personales del personal
- Toman anteriormente medicación
- Perfil profesional

2.5 Selección de instrumentos de investigación

Se iniciará recopilando información mediante una encuesta sociodemográfica, con preguntas enfocadas en la relación directa que existe con el virus Sars Cov 2 y el entorno en el que labora el paramédico, con la meta de conocer las características de la población en estudio.

Para la investigación se aplicará un modelo de encuesta, cuestionario FP SICO 4.0 que contiene 44 preguntas para evaluar el nivel de riesgo psicosocial mediante

Tabla 1.2. Criterios para la evaluación FPSICO

INDICADOR	SÍMBOLO
Tiempo de Trabajo	(TT)
Autonomía	(AU)
Carga de Trabajo	(CT)
Demandas Psicológicas	(DP)
Variedad/ Contenido de Trabajo	(VC)
Supervisión/ Participación	(PS)
Interés por el trabajador/ Compensación	(ITC)
Desempeño de Rol	(DR)
Relaciones y apoyo Social	(RAS)

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Los instrumentos de investigación considerados para este estudio son los siguientes:

- Identificación de los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.
- Elección de la metodología.
- Programación y realización de la investigación de campo.
- Análisis de datos mediante Microsoft Excel y elaboración de informes estadísticos.
- Elaboración de un plan de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

3 CAPÍTULO III

RESULTADOS

Para obtener los resultados, se utilizó un formulario Forms de Outlook, Excel, y el sistema FPsico 4.0; que es una herramienta española con un procedimiento de evaluación acerca de los escenarios psicosociales, que arrojan resultados de representación evaluativa, que serán de gran apoyo para proponer cambios de una determinada organización y de gestión que viabilicen la optimización del recurso humano y, por ende, de la empresa como tal.

Está caracterizada por interés esencial, para orientar el contenido, dirección y magnitud de las intrusiones que tuvieran que efectuarse en el campo psicosocial.

El cuestionario F-Psico está estructurado por 44 preguntas, varias de opción múltiple, comprendiendo 89 ítems. Brinda información acerca de 9 factores.

La encuesta se aplicó al personal paramédico, (20) del Hospital IESS Quito Sur, vía online, donde se obtuvieron los siguientes resultados.

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Factores sociodemográficos y laborales

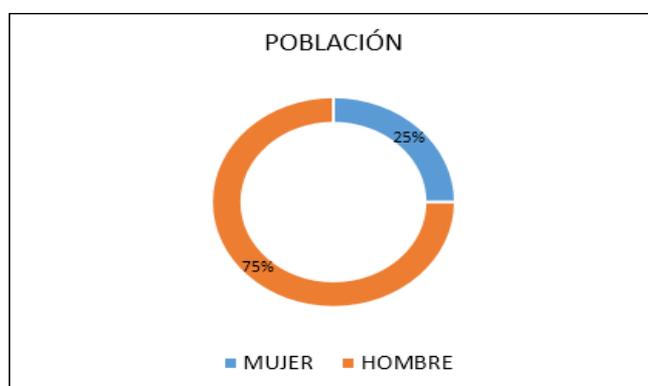


Figura 3.1. División de la población por Sexo
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Mediante la aplicación de la encuesta se determinó que, en la población en estudio, el porcentaje de sexo masculino es mayor con el 75%, mientras que el 25% pertenece al sexo femenino.

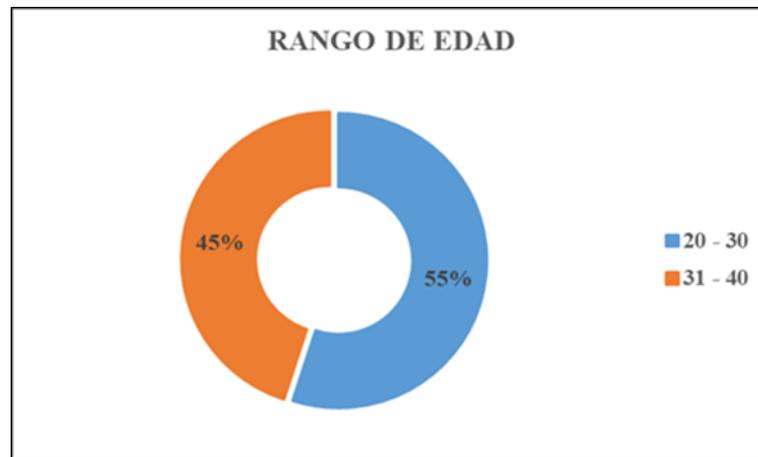


Figura 3.2. División de la población por Edad
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Los resultados que arroja la edad del personal paramédico encuestado corresponde en un rango del 55% a la edad de 20-30 años, seguido por el 45% el rango de 31 a 40 años, finalizando con el 0% el rango de 41-50 años de edad.

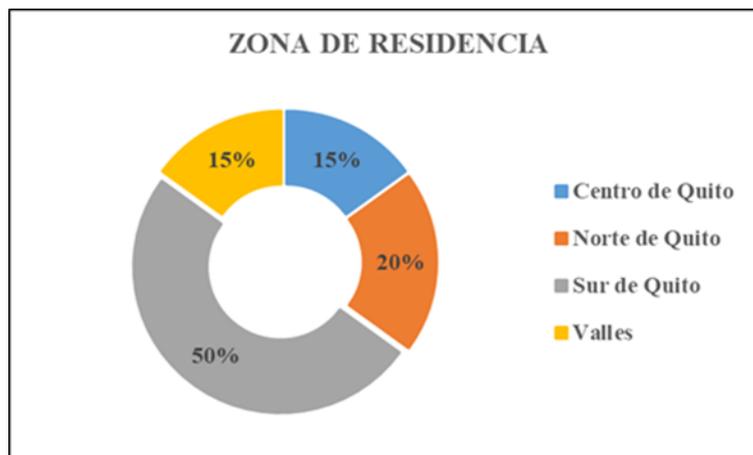


Figura 3.3. División de la población por zona de residencia
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

En cuanto a la variable zona de residencia, los resultados indican que el 50% de la población reside en el sector de los valles, seguido del sur de Quito con un rango de 20%, un 15% reside al norte de Quito, el otro 15% pertenece al centro norte de Quito, finalizando con un 0% el centro de Quito.

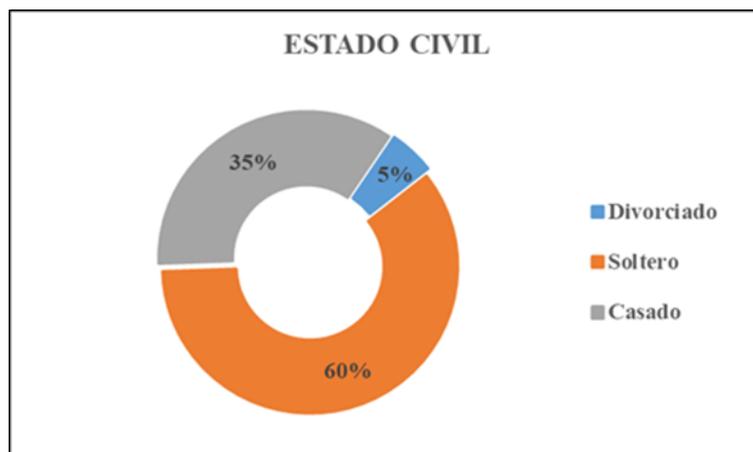


Figura 3.4. División de la población por estado civil
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

En la encuesta aplicada al personal paramédico se observa que en el ámbito del estado civil el 60% corresponde a un estado civil soltero, seguido de un 35% casado, y finalizamos con un 5% divorciado.

3.1.2 Análisis de los resultados de la entrevista

Con el objeto de conocer acerca del nivel de estrés, que está atravesando el personal paramédico en la pandemia por Sars Cov 2, se ha formulado una encuesta de afectación global Sars Cov 2, formulada y tabulada en el programa Excel, Fp pisco 4.0 preguntas relacionadas con la pandemia, dando como resultado los siguientes:

Qué tipo de cambios a nivel biológico ha sentido en su labor diaria en los últimos 6 meses, de atención a pacientes con COVID 19 en este periodo de trabajo.

Tabla 1.2. Cambios a nivel biológico

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Cambios en el peso corporal	5	25%	13	65%	18	90%
Dolencias agudas	2	10%	7	35%	9	45%
Dolencias crónicas	0	0%	4	20%	4	20%
Desbalances	0	0%	5	25%	5	25%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

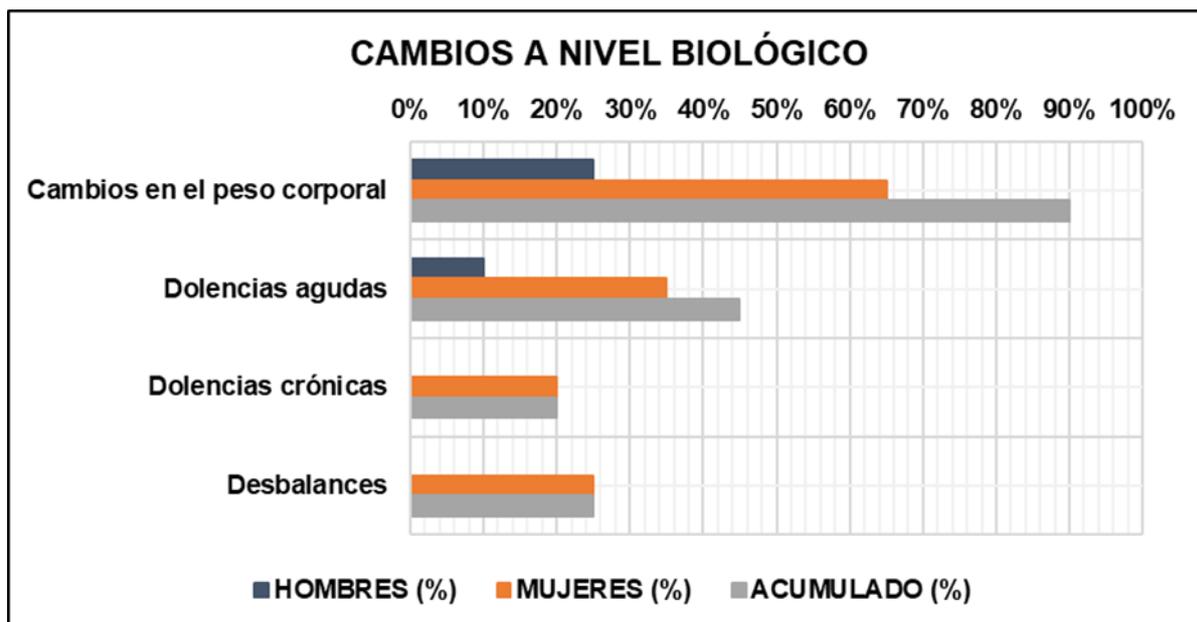


Figura 3.5. Cambios a nivel biológico
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Del personal paramédico se identifica cambios a nivel biológico, el 90% corresponde a cambios en el peso corporal, mientras que un 50% refleja dolencias agudas, seguido del 30% con desbalances y finalmente el 20% con dolencias crónicas.

¿Qué tipo de cambios a nivel emocional ha sentido en su labor diaria en los últimos 6 meses, de atención a pacientes con COVID 19 en este periodo de trabajo?

Tabla 1.3. Cambios a nivel emocional

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Irritabilidad	1	5%	8	40%	9	45%
Tristeza	2	10%	9	45%	11	55%
Cambios de humor	3	15%	10	50%	13	65%
Preocupación excesiva	2	10%	10	50%	12	60%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

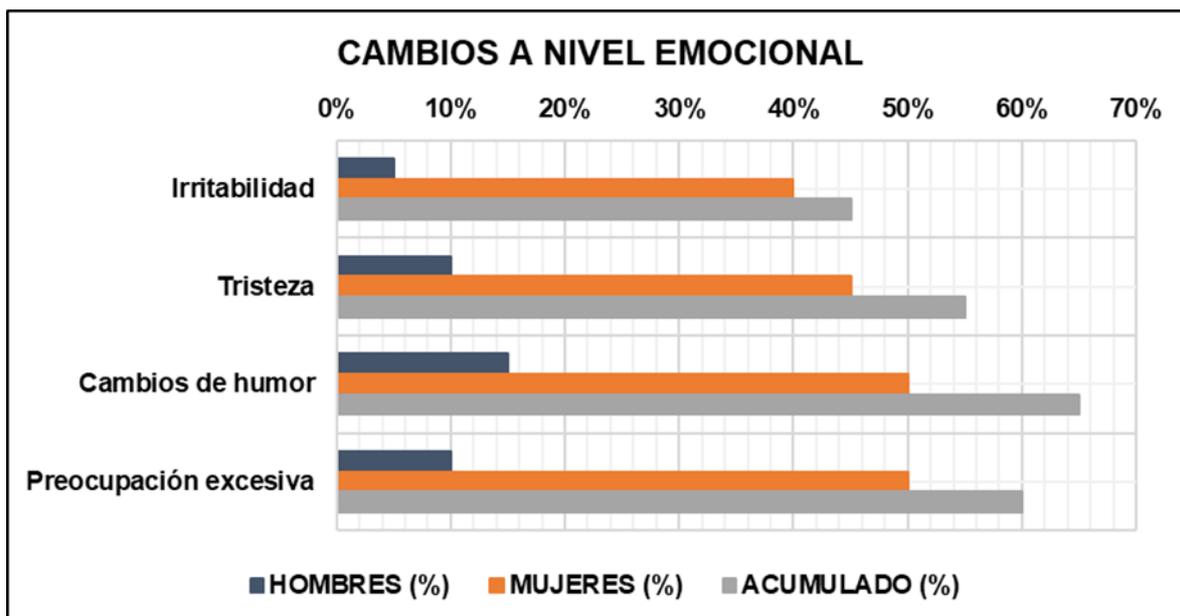


Figura 3.6. Cambios a nivel emocional
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

De la entrevista aplicada acerca del nivel emocional, el personal refleja que el 65 % corresponde a cambios de humor, el 60% corresponde a una preocupación excesiva, el 55% presenta tristeza, el 40% irritabilidad.

¿Qué tipo de cambios a nivel mental ha sentido en su labor diaria en los últimos 6 meses, de atención a pacientes con COVID 19 en este periodo de trabajo?

Tabla 1.4. Cambios a nivel mental

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Necesidad de apoyo psicológico	0	0%	5	25%	5	25%
Estrés	5	25%	13	65%	18	90%
Burnout	1	5%	3	15%	4	20%
Depresión	0	0%	4	20%	4	20%
Ansiedad	1	5%	11	55%	12	60%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

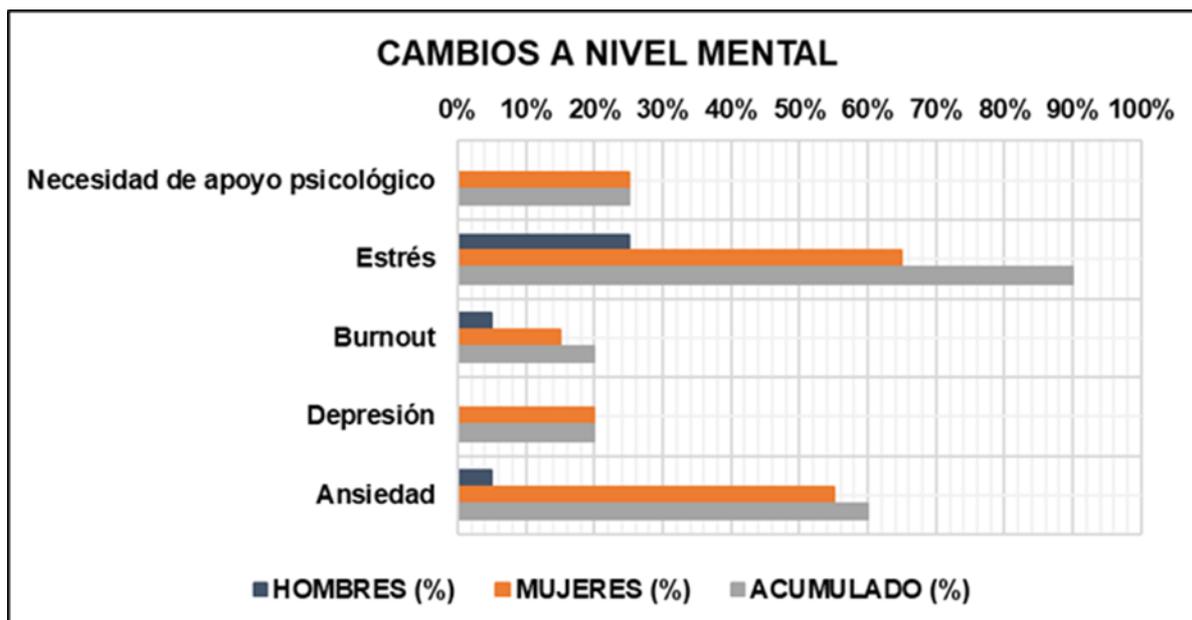


Figura 3.7. Cambios a nivel mental
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Mediante la encuesta aplicada al personal paramédico, nos indica que el cambio a nivel mental, que sobresale con el 90% es el estrés, seguido del 60% por la ansiedad, mientras que el 25% corresponde a la necesidad de apoyo psicológico, y con el 20% se encuentra la depresión y la ansiedad.

¿Cuáles han sido los principales retos a los que se enfrenta, en el desarrollo de esta pandemia?

Tabla 1.5. Principales retos enfrentados en la pandemia

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Ansiedad por el impacto de la pandemia	1	5%	9	45%	10	50%
Dificultad para el acceso al lugar de trabajo	1	5%	3	15%	4	20%
Condiciones físicas apropiadas para el trabajo	0	0%	2	10%	2	10%
Disminución de atención de la familia	2	10%	5	25%	7	35%
Dificultad para comunicarse con los pacientes	1	5%	0	0%	1	5%
Aislamiento social	3	15%	7	35%	10	50%
Otras actividades en el hogar	0	0%	2	10%	2	10%
Miedo al contagio, contagiar a su familia	0	0%	0	0%	0	0%
Nivel de remuneración	3	15%	3	15%	6	30%
Cambios en los horarios (habituales)	2	10%	4	20%	6	30%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

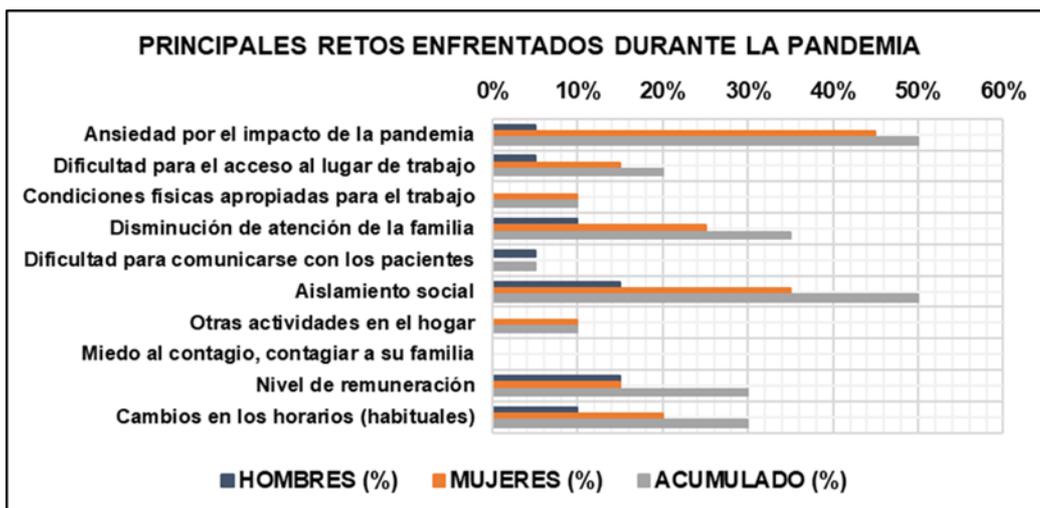


Figura 3.8. Principales retos enfrentados en la pandemia
 Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Los resultados obtenidos mediante la encuesta al personal paramédico, refleja que la ansiedad por el impacto de la pandemia y el aislamiento social corresponden a un 50%, seguido de la disminución de la atención de la familia con el 35%, mientras que el nivel de remuneración y los cambios en los horarios corresponden al 30%, con un 20% va la dificultad para el acceso al lugar de trabajo, y el 10% corresponde las condiciones físicas apropiadas para el trabajo, a otras actividades en el hogar, y finalmente en un 5% la dificultad para comunicarse con los pacientes.

¿Considera usted que el hospital le proporciona las condiciones necesarias para garantizar un efectivo proceso de bioseguridad en el desarrollo de la pandemia?

Tabla 1.6. Condiciones de bioseguridad

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%	2	0,1	2	10%
En desacuerdo	1	5%	7	0,35	8	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%	4	0,2	5	25%
De acuerdo	3	15%	2	0,1	5	25%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0	0	0%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

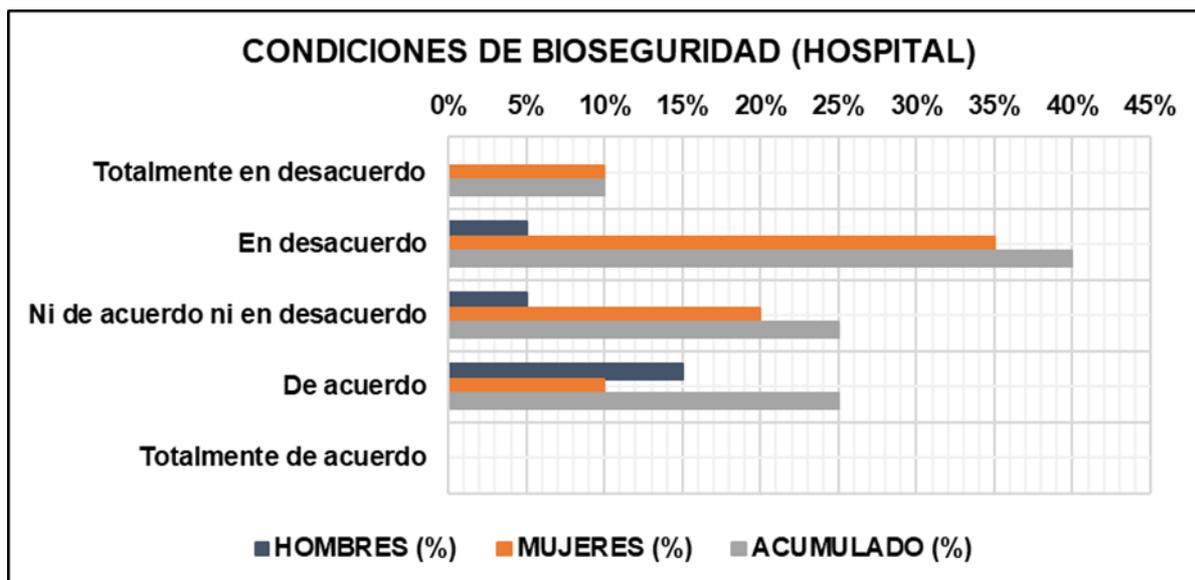


Figura 3.9. Condiciones de bioseguridad en el hospital
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

El personal encuestado, indica que en cuanto a las condiciones de bioseguridad que proporciona el hospital se obtiene el 40% que corresponde a la opción desacuerdo, el 25% comparten 2 opciones de ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo, el 10% totalmente en desacuerdo, el 0% manifiesta estar en totalmente de acuerdo.

¿Considera que el hospital, mantiene una buena respuesta, en cuanto a sus necesidades, descanso, actividades relacionadas con su perfil profesional?

Tabla 1.7. Respuesta a necesidades en el hospital

INDICADOR	HOMBRES		MUJERES		ACUMULADO	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Totalmente en desacuerdo	0	0%	2	0,1	2	10%
En desacuerdo	1	5%	6	0,3	7	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10%	4	0,2	6	30%
De acuerdo	2	10%	3	0,15	5	25%
Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0	0	0%

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

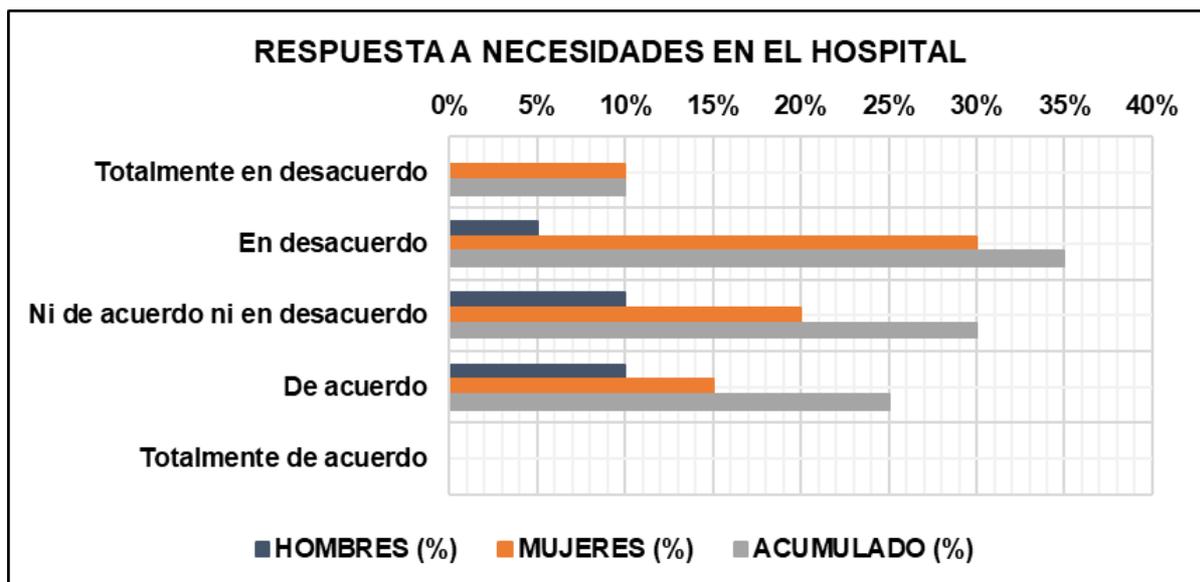


Figura 3.10. Respuestas a necesidades en el hospital
Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo, 2021

Los resultados acerca de las necesidades relacionadas con el perfil profesional indican que hay un reflejo del 35% que se encuentra en desacuerdo, el 30% está en la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, 25% de acuerdo, y el 10% totalmente en desacuerdo.

3.1.3 Resultados FPSICO 4.0

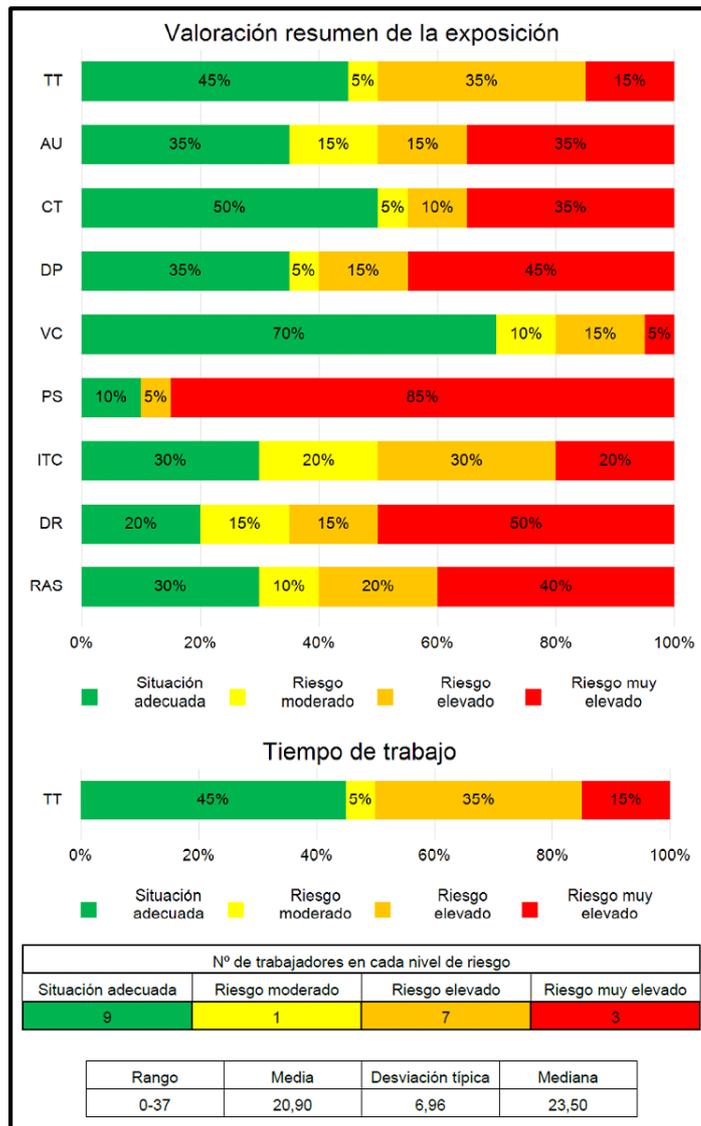


Figura 3.11. Resumen FPSICO 4.0

Fuente: Elaborado por: Diana Pillajo de FPSICO, 2021

Se determina que en el tiempo de trabajo hay un riesgo del 45%, en situación adecuada, el 5% en riesgo moderado, 35% en situación elevada, el 15%, en riesgo muy elevado, si sumamos el riesgo elevado y muy elevado tendríamos el 50%, de riesgo lo que indica la importancia de dar prevención en el tiempo de trabajo.

3.1.3.1 Tiempo de trabajo

1. ¿Trabajas los sábados?

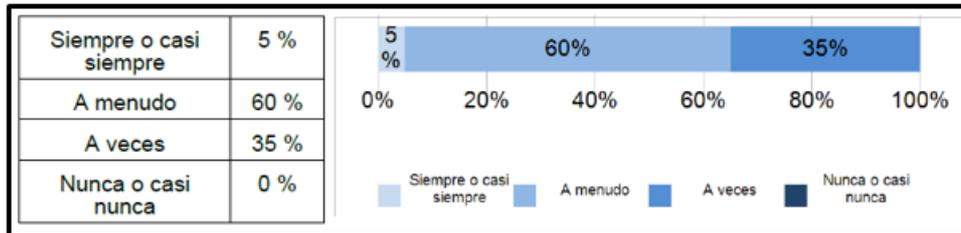


Figura 3.12. Trabajo sábados
Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 60% del personal trabaja, a menudo los días sábados, el 35% a veces, 5% siempre o casi siempre, y finalmente el 0%.

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

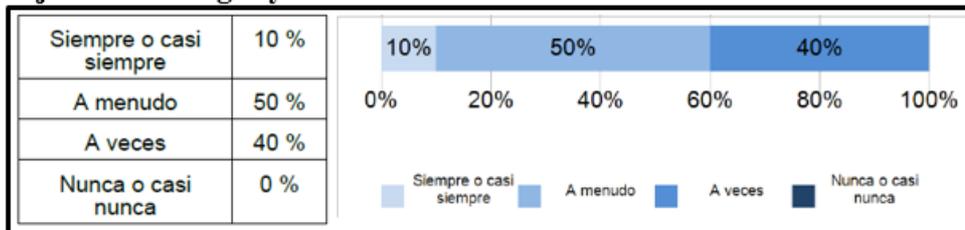


Figura 3.13. Trabajo domingos y feriados
Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 50%, a menudo labora los días domingos y festivos, mientras que el 40% labora a veces, y el 10% corresponde a la opción del 10%.

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

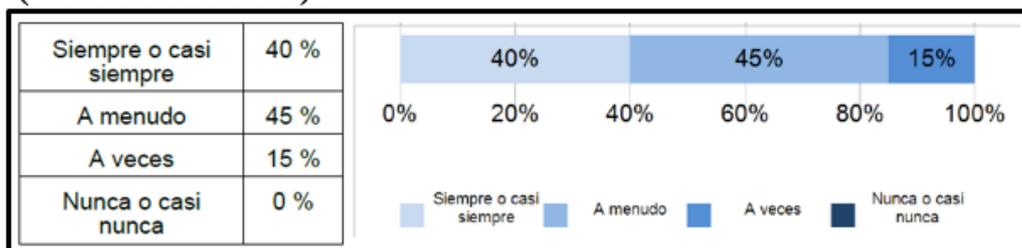


Figura 3.14. Disponibilidad para descansar 48 horas
Fuente: FPSICO, 2021

Se refleja un 45% con la opción a menudo, seguido del 40% con la opción siempre casi siempre, el 15% responde al literal a veces.

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?

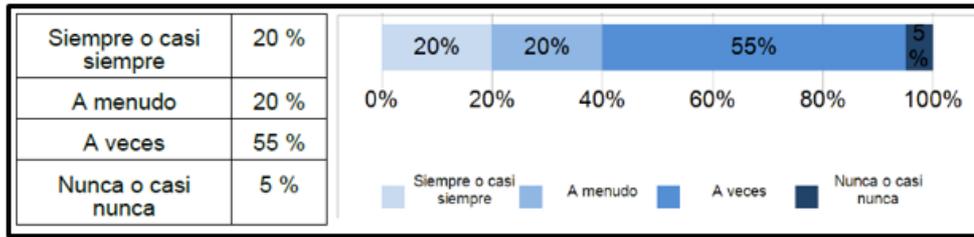


Figura 3.15. Equilibrio entre trabajo y tiempo libre
Fuente: FPSICO, 2021

Se observa que el 55% corresponde a la opción a veces, las dos opciones siempre o casi siempre y a menudo corresponden al 20%, y el 5% finaliza con la opción nunca o casi nunca.

3.1.3.2 Autonomía

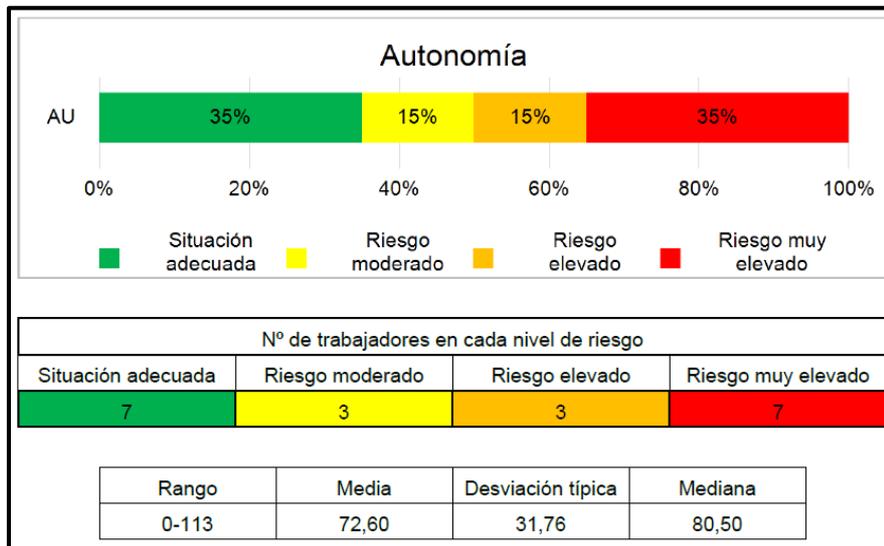


Figura 3.16. Autonomía
Fuente: FPSICO, 2021

La autonomía es un factor el cual requiere tomar medidas de prevención, en cuanto a jornadas de trabajo, distribución, entre otras, tomando en cuenta que tiene un 35% ubicándose dentro de riesgo muy elevado, un 15% de riesgo elevado, con el 15% riesgo moderado, y el 35% con una situación adecuada.

Autonomía temporal

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

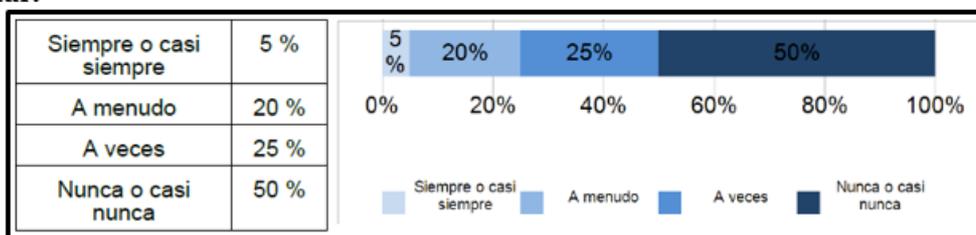


Figura 3.17. Días libres para asuntos personales

Fuente: FPSICO, 2021

El 50% responde a la opción nunca o casi nunca, la opción a veces corresponde al 25%, el 20% a menudo, la opción siempre o casi siempre corresponde al 5%.

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

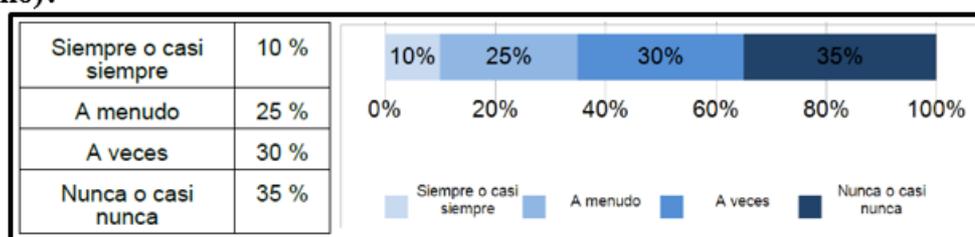


Figura 3.18. Independencia para realizar pausas reglamentarias

Fuente: FPSICO, 2021

El 35% del personal corresponde a la opción de nunca o casi nunca, el 30% a la opción a veces, el 25% a menudo, y el 10% a la opción siempre o casi siempre.

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

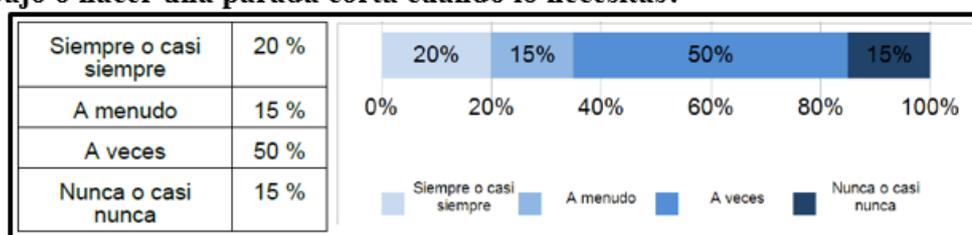


Figura 3.19. Independencia para realizar pausas personales

Fuente: FPSICO, 2021

Los resultados reflejan que el 50% corresponde a la opción a veces, el 20% con la opción siempre o casi siempre, hay dos opciones del 15% que corresponden a la opción a menudo, nunca o casi nunca.

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

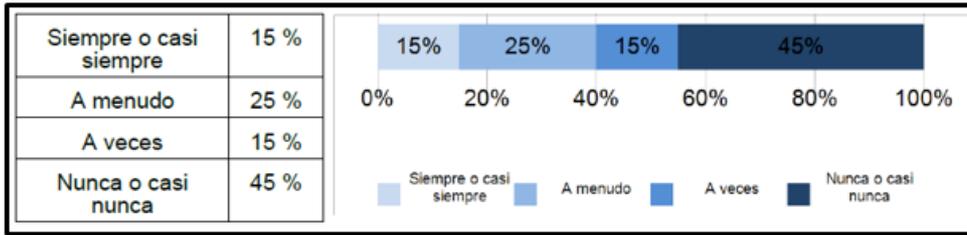


Figura 3.20. Manejo de ritmo personal
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a marcar el propio ritmo de trabajo, el 45% responde con la opción nunca o casi nunca, el 15% con dos variantes: siempre o casi siempre y a veces, finalizando con a menudo el 25%.

Autonomía decisional

10a ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

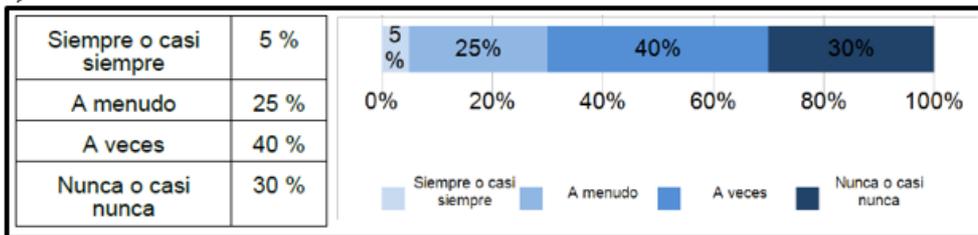


Figura 3.21. Autonomía para tomar decisiones en lo que debe hacer
Fuente: FPSICO, 2021

Con respecto a las decisiones relativas, el 40% corresponde al literal a veces, el 30% a la opción nunca casi nunca, y el 25% a menudo, el 5% siempre o casi siempre.

10b ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

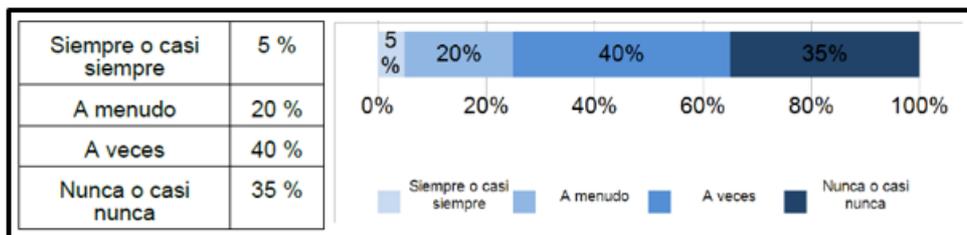


Figura 3.22. Autonomía para tomar decisiones - distribución de tareas
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% corresponde a la opción a veces, el 35% nunca o casi nunca, el 20% a menudo, y el 5% siempre o casi siempre.

10c ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

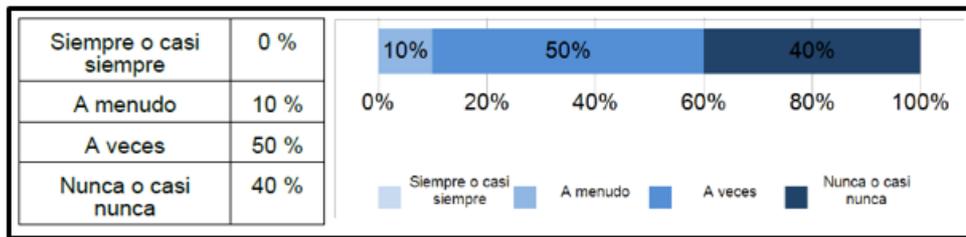


Figura 3.23. Autonomía para tomar decisiones - distribución de entornos
Fuente: FPSICO, 2021

Con respecto a la toma de decisiones relativas al entorno de trabajo, el 50% indica que a veces, el 40% nunca o casi nunca, el 10% a menudo.

10d ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (¿método, protocolos, procedimientos de trabajo)?

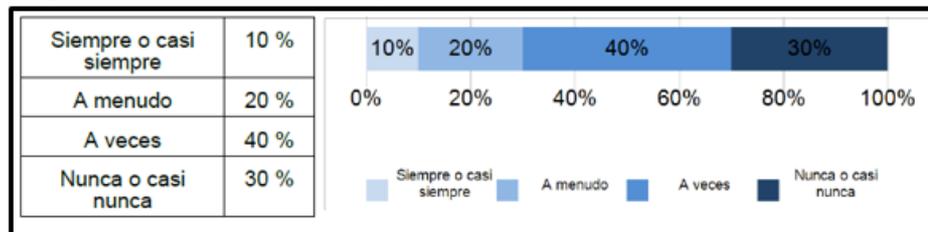


Figura 3.24. Autonomía para tomar decisiones - métodos
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% corresponde a la opción a veces, el 30% nunca o casi nunca, el 20% a menudo, y el 10% siempre o casi siempre.

10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

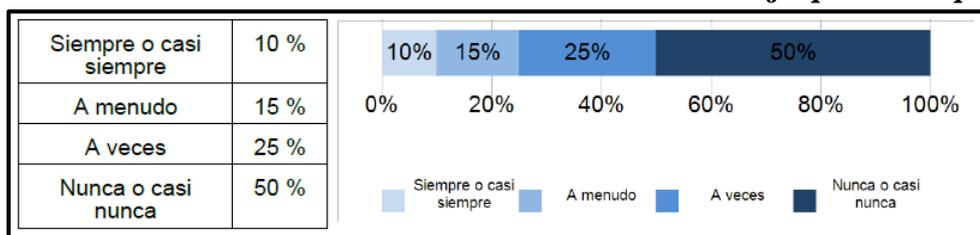


Figura 3.25. Autonomía para tomar decisiones – cantidad de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El 50% corresponde a la opción nunca o casi nunca, el 25% a la opción a veces, 15% a menudo, 10% siempre o casi siempre.

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

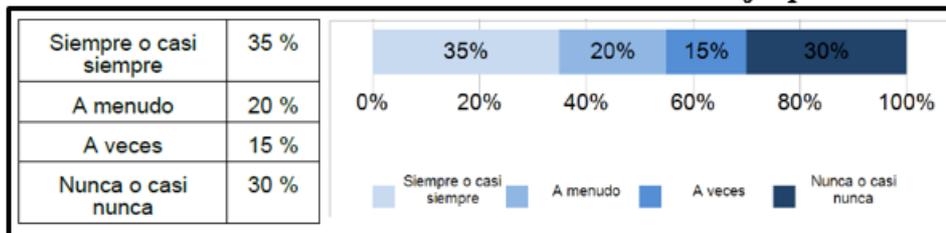


Figura 3.26. Autonomía para tomar decisiones – calidad de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 35% corresponde a la opción siempre o casi siempre, el 30% nunca o casi nunca, el 20% a menudo, y el 15% a veces.

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

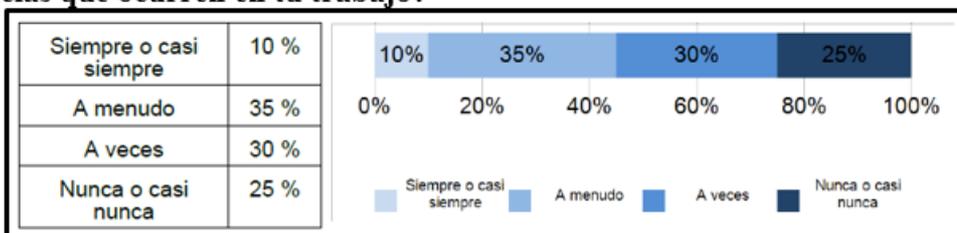


Figura 3.27. Autonomía para tomar decisiones – resolución de situaciones
Fuente: FPSICO, 2021

El 35% corresponde a la opción a menudo, el 30% con la opción a veces, el 25% nunca o casi nunca, y el 10% con la opción siempre o casi siempre.

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

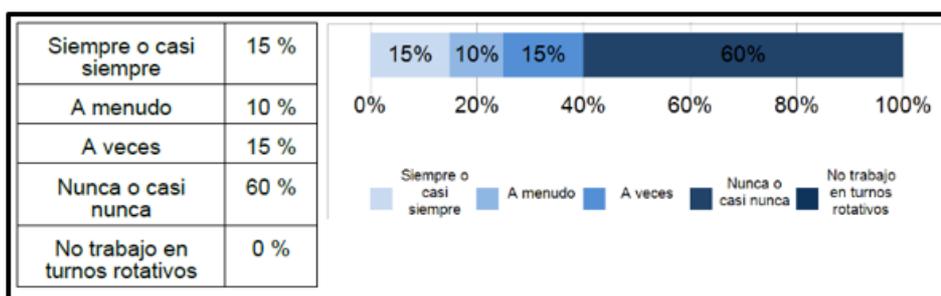


Figura 3.28. Autonomía para tomar decisiones - distribución de turnos
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la distribución de los turnos rotativos, el 60% corresponde a la opción nunca o casi nunca, dos opciones del 15% con la opción siempre o casi siempre, y a veces, mientras que el 10% corresponde a la opción a menudo.

3.1.3.3 Carga de trabajo

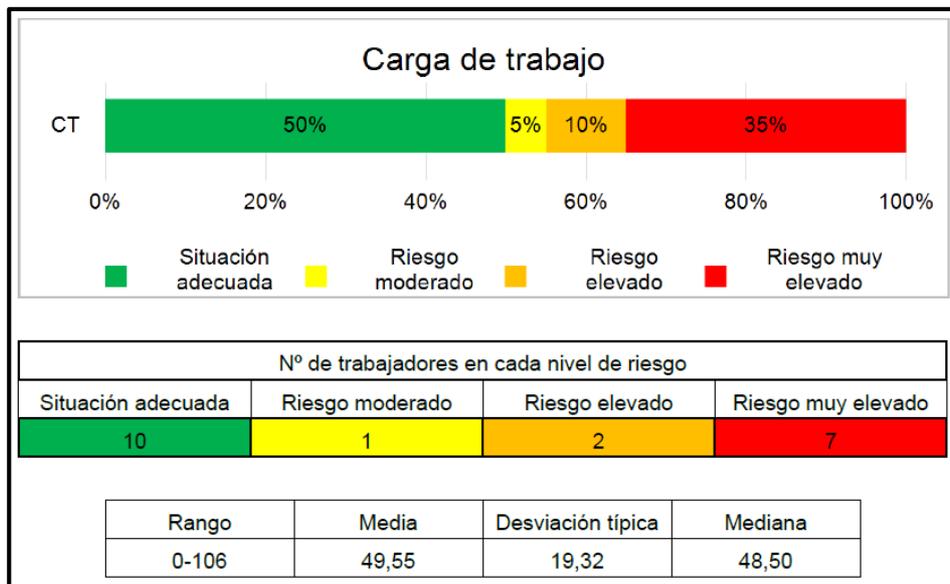


Figura 3.29. Carga de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

Otro determinante para trabajar en la mitigación de riesgo psicosocial es la carga de trabajo, que sumando de riesgo muy elevado a riesgo moderado nos da un total del 50%, entre estos está el 35% riesgo muy elevado, 10% riesgo elevado, 5% riesgo moderado, y 50% se encuentra dentro de una situación adecuada.

Presiones de tiempo

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

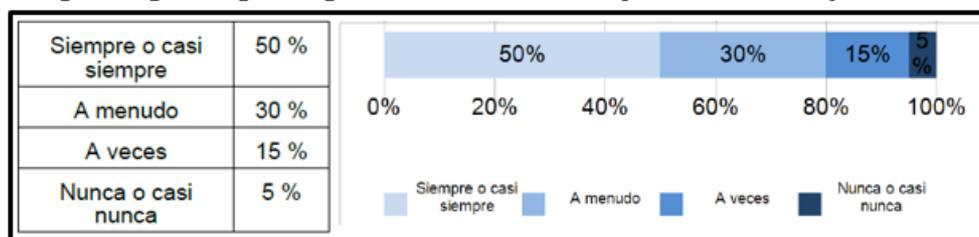


Figura 3.30. El tiempo de trabajo es disponible
Fuente: FPSICO, 2021

En la pregunta de opción del tiempo para realizar el trabajo el 50% corresponde a la opción siempre o casi siempre, el 30% con la opción a menudo, el 15% a veces, y el 5% nunca o casi nunca.

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

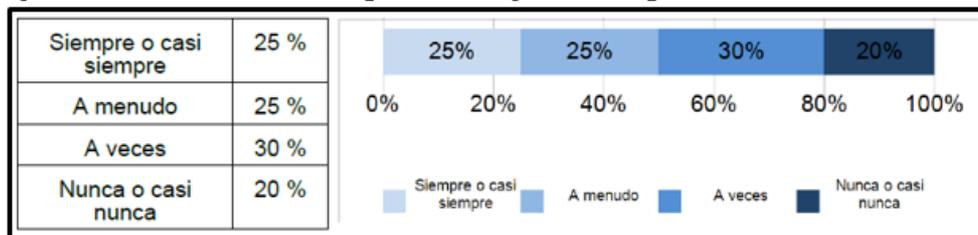


Figura 3.31. Imposición de trabajo con rapidez
Fuente: FPSICO, 2021

El 30% corresponde a la opción a veces, dos opciones siempre y casi siempre, y a menudo con el 25%, finalmente el 20% con la opción nunca o casi nunca.

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

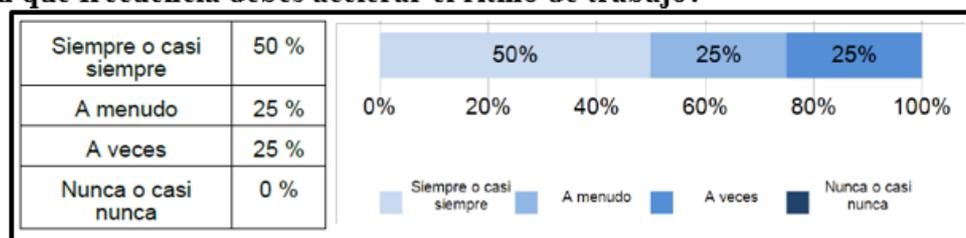


Figura 3.32. Aceleración de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la pregunta de frecuencia para acelerar el ritmo de trabajo con el 50% indica que siempre o casi siempre, en el rango del 25% se encuentra la opción a menudo y a veces.

Esfuerzo de atención

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)? (Sólo a título descriptivo)

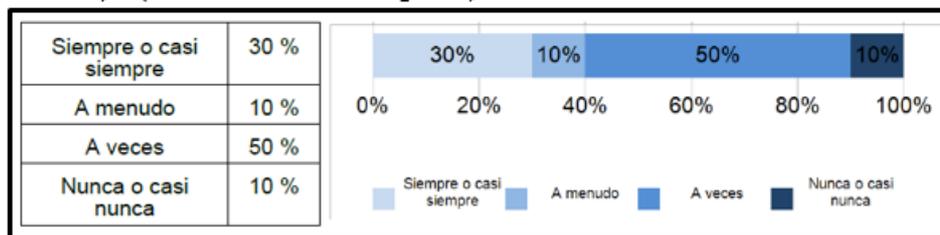


Figura 3.33. Tiempo de atención al trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El 50% corresponde a la opción a veces, el 30% corresponde a la opción siempre o casi siempre, dos opciones con el 10% a menudo, y nunca o casi nunca.

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

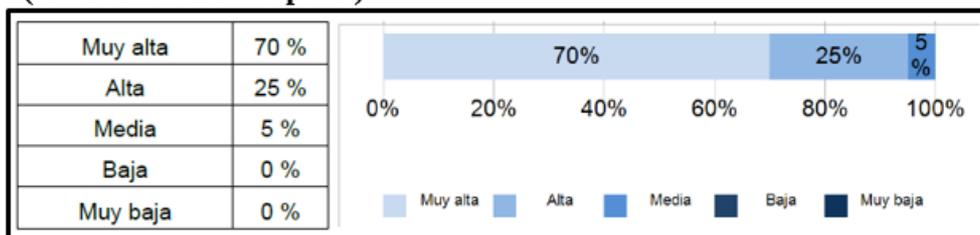


Figura 3.34. Descripción de la atención al trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El personal refleja que la atención que debe mantener para realizar el trabajo debe ser muy alta con el 70%, el 25% con la opción alta y el 5% indica que media, con el 0% se encuentra la opción baja y muy baja.

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

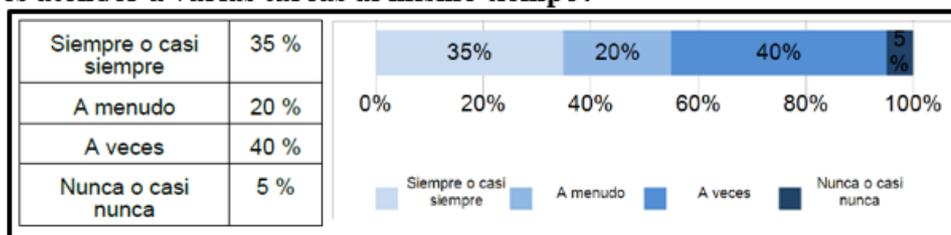


Figura 3.35. Atención de varias tareas a la vez
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% corresponde a la opción a veces el 35% a la opción siempre o casi siempre, el 20% a menudo y el 5% nunca o casi nunca.

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

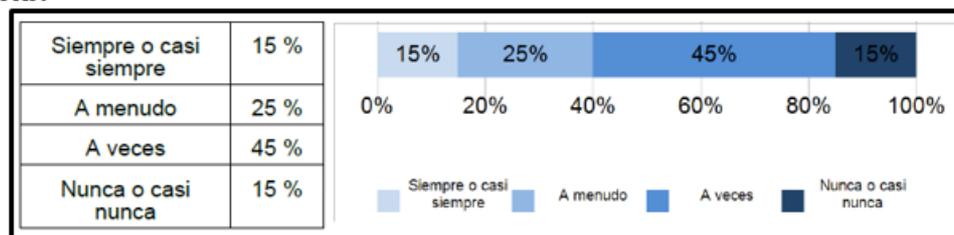


Figura 3.36. Interrupción de trabajo para atender otra tarea
Fuente: FPSICO, 2021

El personal refiere que debe interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista, en un 45% con la opción a veces, el 25% a menudo, y dos opciones con el 15% siempre o casi siempre.

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

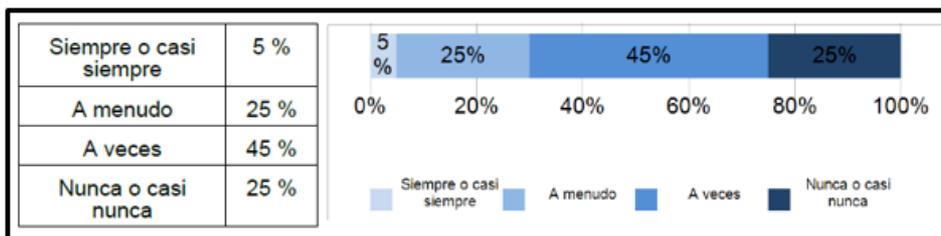


Figura 3.37. Alteración de la ejecución de trabajo por interrupciones
Fuente: FPSICO, 2021

En el caso de interrupciones el personal indica que el 45% corresponde a la opción a veces, el 25% corresponde a las opciones a menudo y nunca o casi nunca, el 5% siempre o casi siempre.

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

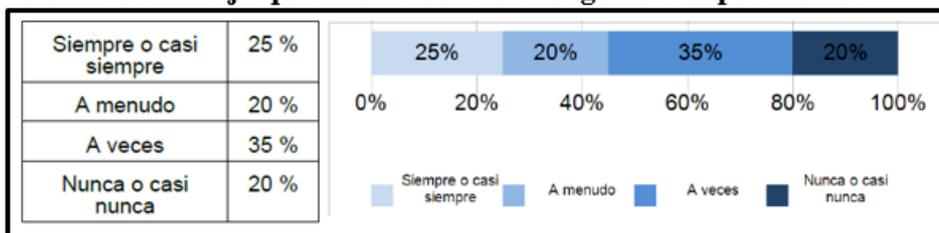


Figura 3.38. Cantidad de trabajo irregular o imprevisible
Fuente: FPSICO, 2021

El personal refleja que el 35% corresponde a la opción a veces, el 25% indica que siempre o casi siempre y el 20% corresponde a menudo y nunca casi nunca.

Cantidad y dificultad de la tarea

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

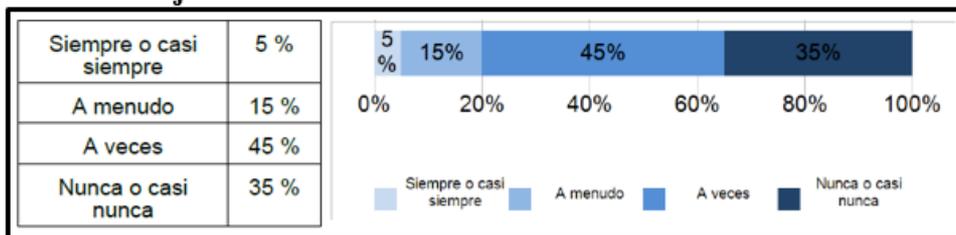


Figura 3.39. Frecuencia de horarios extendidos
Fuente: FPSICO, 2021

Se refleja que el 45% se encuentra en la opción a veces, seguido del 35% nunca o casi nunca, el 15% a menudo, y finalizamos con el 5% siempre o casi siempre.

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

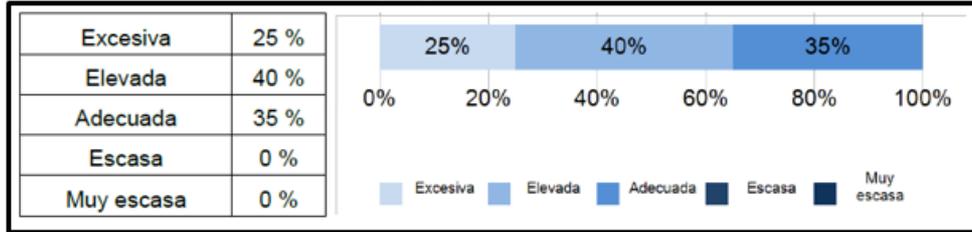


Figura 3.40. Cantidad de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la cantidad de trabajo el 40% refiere que es elevada, el 35% adecuada, el 25% excesiva.

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

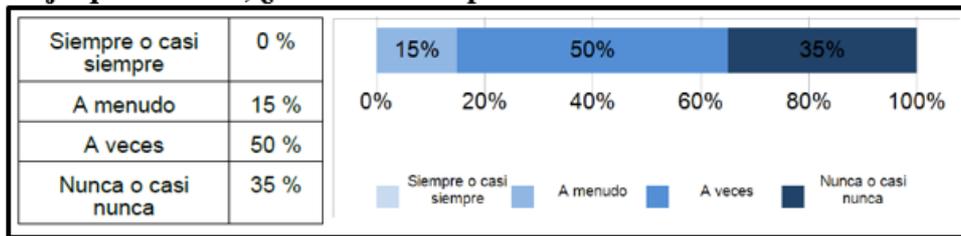


Figura 3.41. Dificultad del trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El personal refiere que el 50% responde a la opción a veces, el 35% nunca o casi nunca, y el 15% a menudo.

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

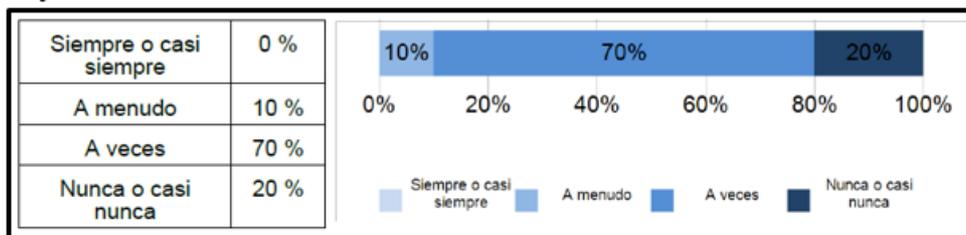


Figura 3.42. Necesidad de ayuda para ejecutar el trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El resultado evidencia que el 70% indica a veces, el 20% nunca o casi nunca, finalmente el 10% refiere a menudo.

3.1.3.3 Demandas psicológicas

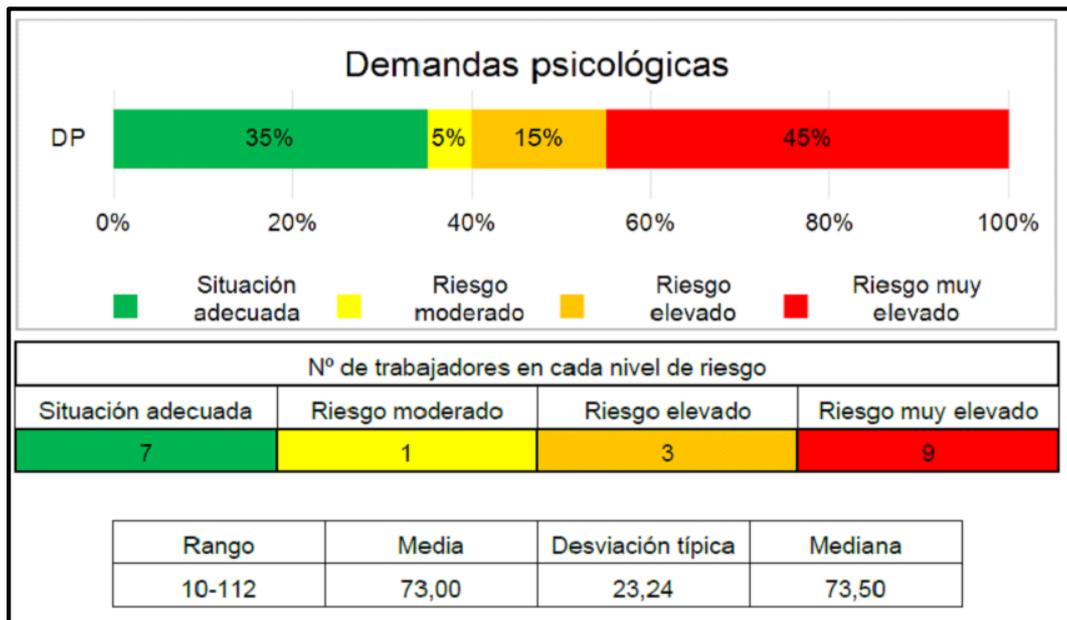


Figura 3.43. Demandas psicológicas
Fuente: FPSICO, 2021

La demanda psicológica es un factor que mediante los resultados muestra que un 45% se encuentra en un riesgo muy elevado, el 15% riesgo elevado, 5% riesgo moderado y en adecuada situación se encuentra el 35%, si se toma en cuenta de riesgo moderado a riesgo muy elevado hay un 65% de riesgo con demanda psicológica lo cual amerita una intervención en este elemento.

Exigencias cognitivas

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

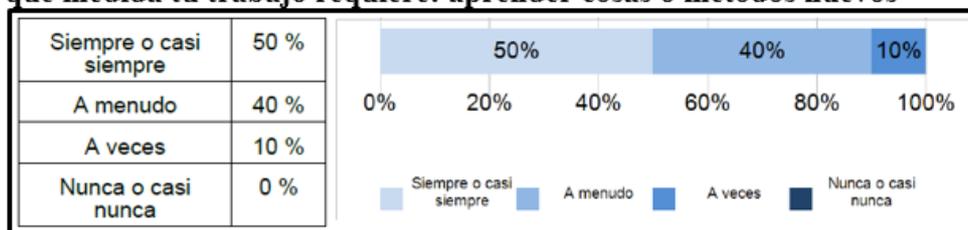


Figura 3.44. Necesidad de aprendizaje en el trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

Se observa que el 50% refiere que siempre o casi siempre, el 40% indica que a menudo, y el 10% refiere a veces.

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

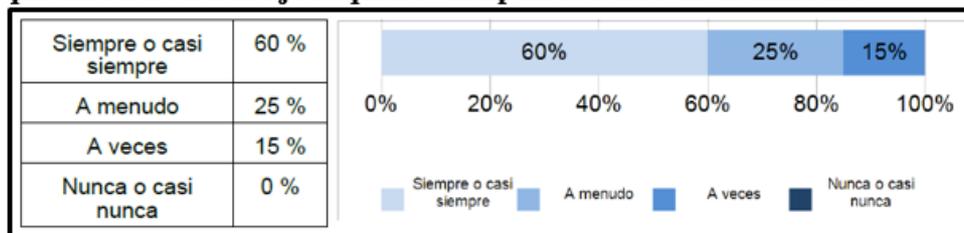


Figura 3.45. Necesidad de adaptación en el trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la adaptación del trabajo, el 60 % refiere que siempre o casi siempre, el 25% a menudo, y el 15% a veces.

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

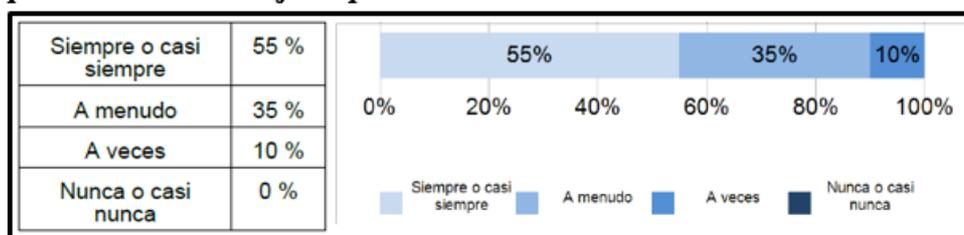


Figura 3.46. Necesidad de toma de iniciativas
Fuente: FPSICO, 2021

El 55% corresponde a la opción siempre casi o casi siempre, el 35% refiere a menudo, y el 10% a veces.

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

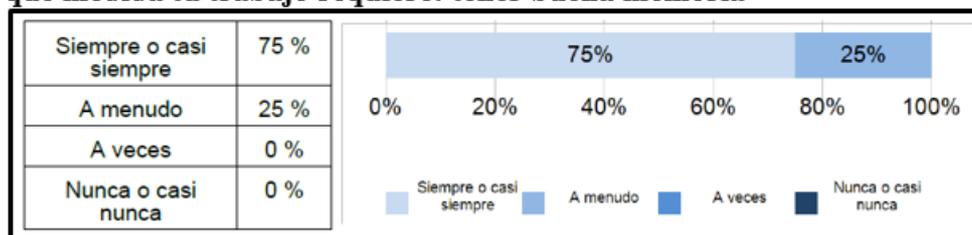


Figura 3.47. Necesidad de buena memoria
Fuente: FPSICO, 2021

El 75% refiere siempre casi siempre, el 25% refiere a menudo, y con el 0% a veces, y nunca casi nunca con el 0%.

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

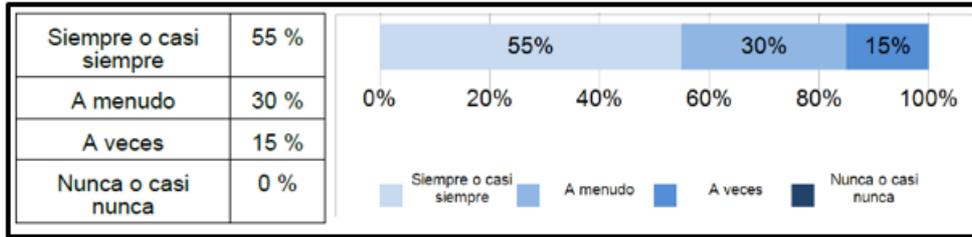


Figura 3.48. Necesidad de creatividad

Fuente: FPSICO, 2021

El 55% del personal refiere siempre o casi siempre, el 30% a menudo, el 15% a veces.

Exigencias emocionales

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

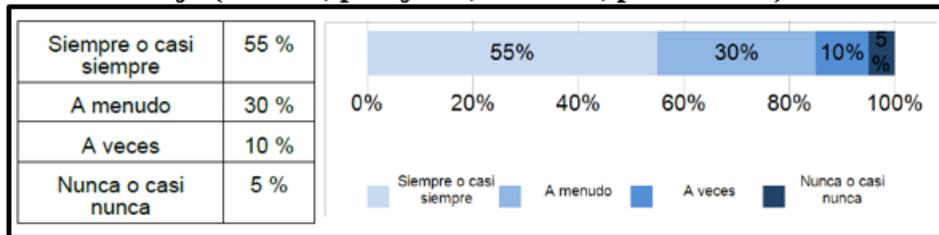


Figura 3.49. Necesidad de tratar con público en general

Fuente: FPSICO, 2021

Hay un reflejo del 55% en la opción siempre o casi siempre, el 30% refiere a menudo, el 10% refiere a veces, finalmente el 5% responde a nunca o casi nunca.

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

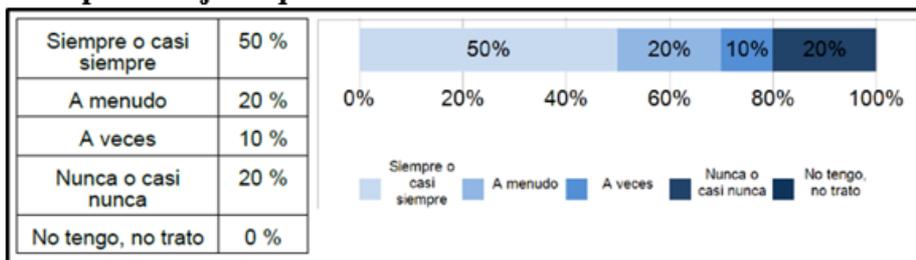


Figura 3.50. Necesidad de ocultar las emociones con las jerarquías

Fuente: FPSICO, 2021

El 50% indica que siempre o casi siempre, dos opciones con el 20% a menudo y nunca o casi nunca, finalizando con el 10% la opción a veces.

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

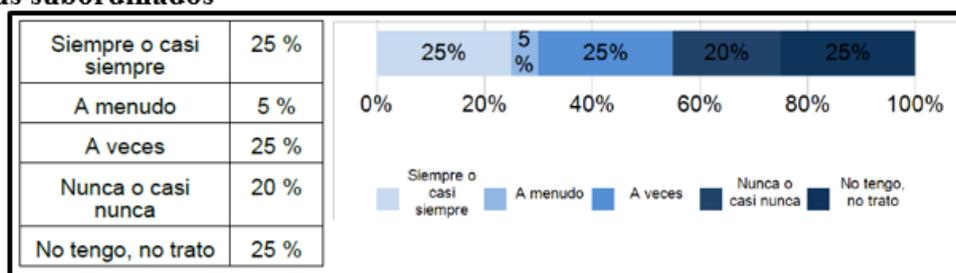


Figura 3.51. Necesidad de ocultar las emociones con los subordinados
Fuente: FPSICO, 2021

Se observa tres opciones con el 25% entre estas; siempre o casi siempre, a veces, y no tengo no trato, el 20% nunca o casi nunca, el 5% a menudo.

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

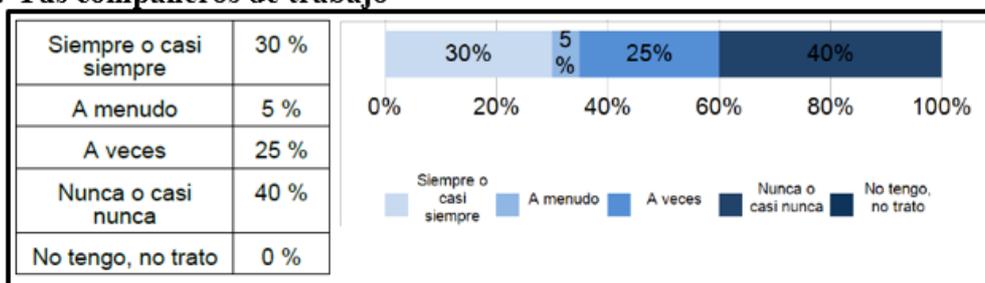


Figura 3.52. Necesidad de ocultar las emociones con compañeros
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% refiere nunca o casi nunca, el 30% corresponde a la opción siempre o casi siempre, el 25% a la opción a veces, el 5% a menudo.

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

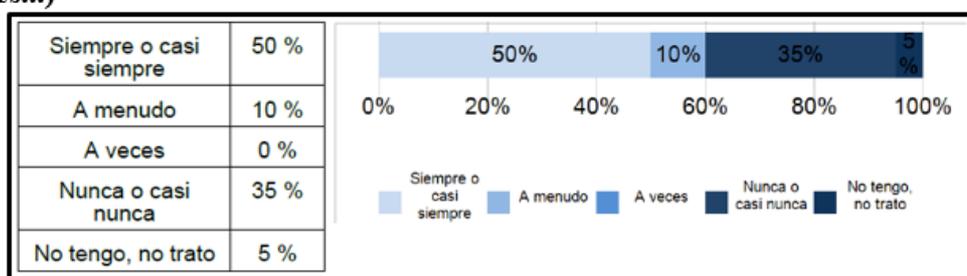


Figura 3.53. Necesidad de ocultar las emociones con público en general
Fuente: FPSICO, 2021

El personal indica que el 50% se encuentra en la opción siempre o casi siempre, el 35% nunca o casi nunca, 10% a menudo, y el 5% no tengo no trato.

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

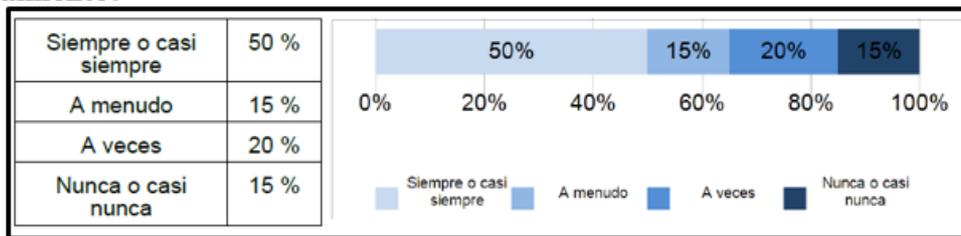


Figura 3.54. Exposición a situaciones que causan afección sentimental
Fuente: FPSICO, 2021

Los participantes responden a la opción siempre o casi siempre con el 50%, con el 20% a veces, y dos opciones con el 15% a menudo y nunca o casi nunca.

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.):

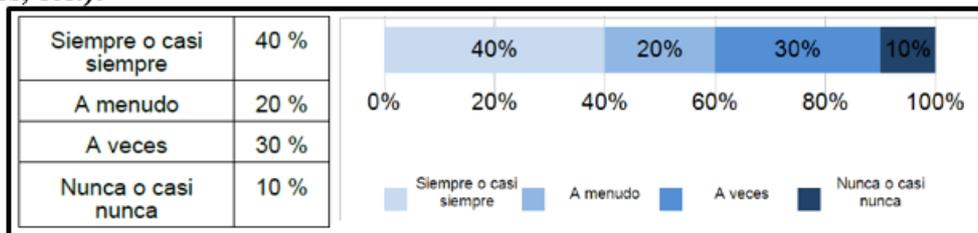


Figura 3.55. respuesta a problemas emocionales de personas externas
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% refiere siempre o casi siempre, el 30% a veces, seguido del 20% a menudo, y el 10% nunca o casi nunca.

3.1.3.4 Variedad / contenido

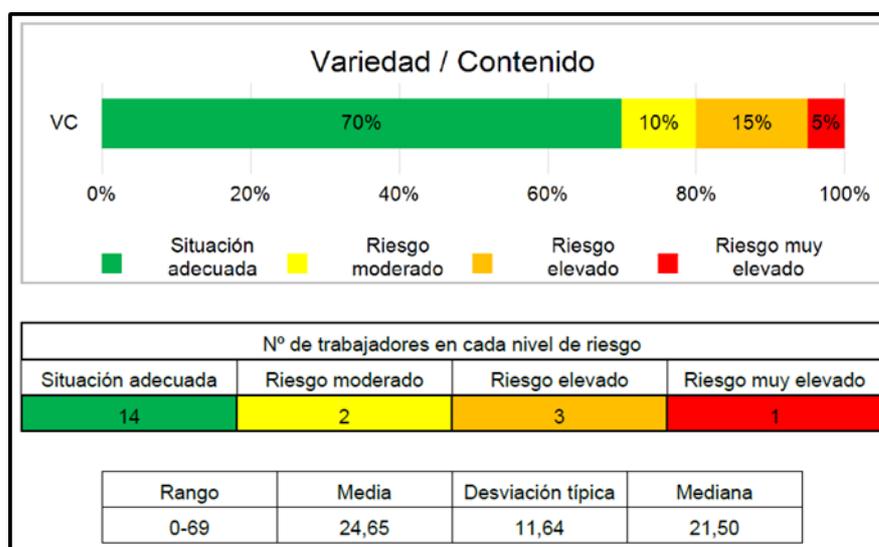


Figura 3.56. variedad y contenido
Fuente: FPSICO, 2021

Dentro de la variedad el 70%, se encuentra dentro de la situación adecuada, seguido del 15% con riesgo elevado, 10% con riesgo moderado y el 5% en la categoría muy elevada.

Exigencias emocionales

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

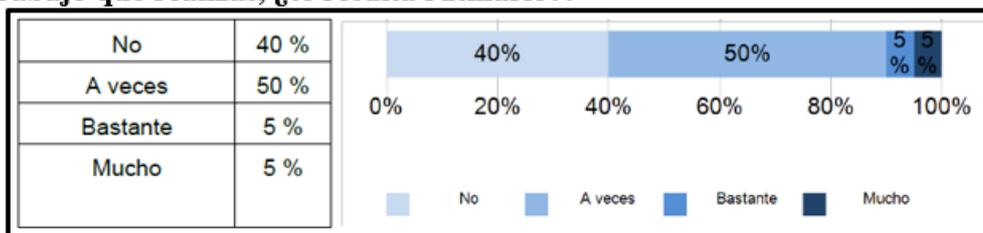


Figura 3.57. Trabajo rutinario

Fuente: FPSICO, 2021

El personal refiere que el 50% refiere que a veces, 40% refiere que no, y dos opciones con el 5%; bastante y mucho.

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

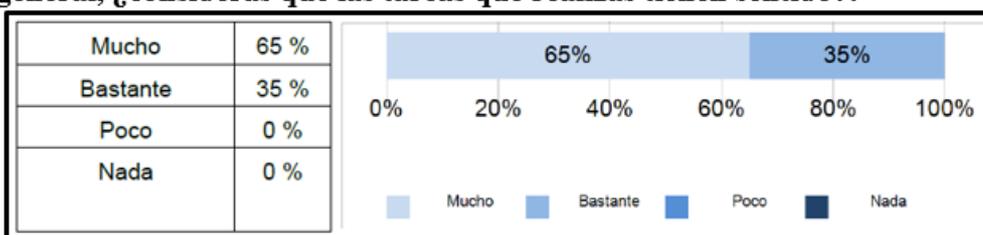


Figura 3.58. Sentido de las tareas ejecutadas

Fuente: FPSICO, 2021

El 65% se encuentra en mayor rango, con la opción mucho, seguido del 35% con la opción bastante, y con el 0% las opciones poco y nada.

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

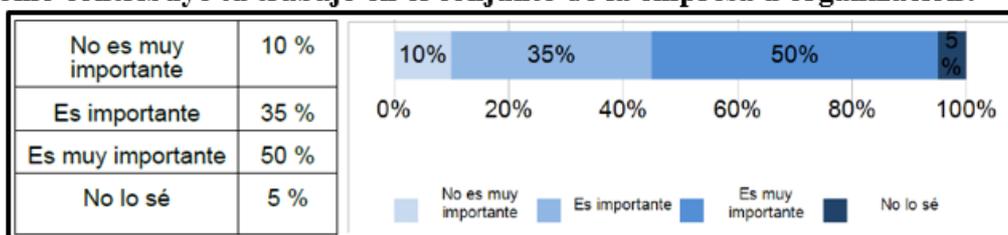


Figura 3.59. Contribución personal al trabajo

Fuente: FPSICO, 2021

El 50% del personal, indica que es muy importante, el trabajo en el conjunto de la empresa u organización, seguido del 35% con la opción es importante, 10% no es muy importante, y el 5% no lo sé.

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

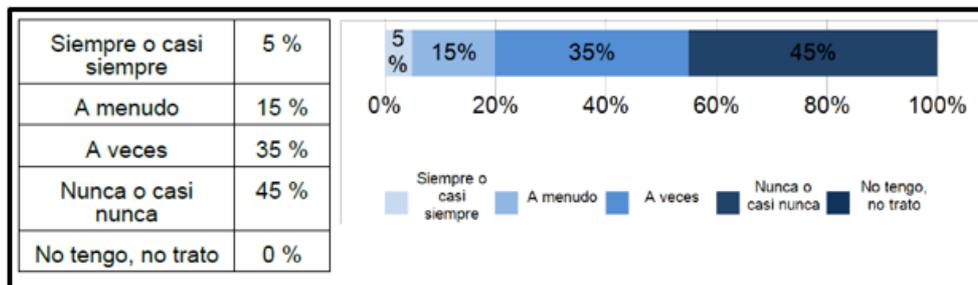


Figura 3.60. Reconocimiento del trabajo por los superiores

Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto al reconocimiento de trabajo, el personal manifiesta en un 45% que nunca o casi nunca, seguido del 35% con a veces, 15% a menudo, 5% siempre o casi siempre.

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

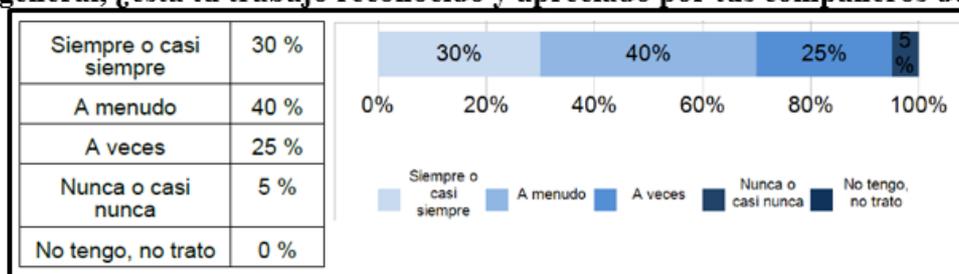


Figura 3.61. Reconocimiento del trabajo por los compañeros

Fuente: FPSICO, 2021

Se observa que el 40% se inclina por la opción a menudo, el 30% siempre o casi siempre, el 25% a veces, el 5% nunca o casi nunca.

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por el público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes?

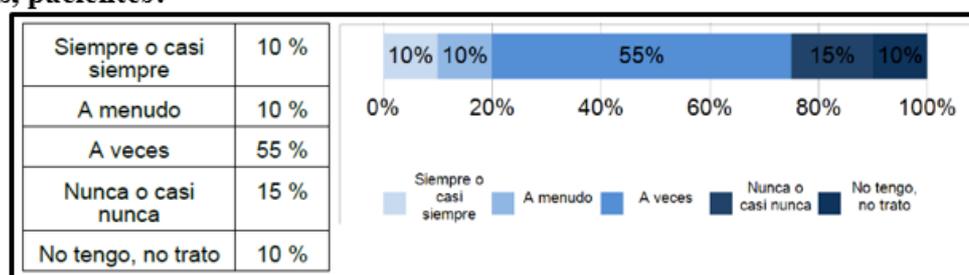


Figura 3.62. Reconocimiento del trabajo por personal externo

Fuente: FPSICO, 2021

El 55% refiere que a veces, el 15% nunca o casi nunca, tres opciones con el 10% indican que siempre o casi siempre, a menudo, y no tengo, no trato.

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

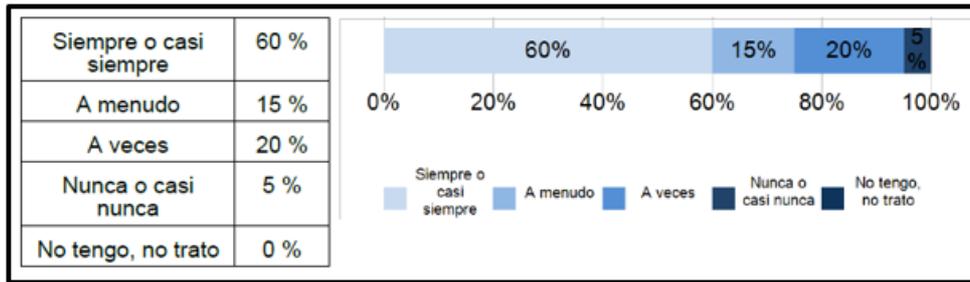


Figura 3.63. Reconocimiento del trabajo por familiares y amistades

Fuente: FPSICO, 2021

El 60% responde siempre o casi siempre, 20% a veces, el 15% a menudo.

3.1.3.5 Participación / supervisión

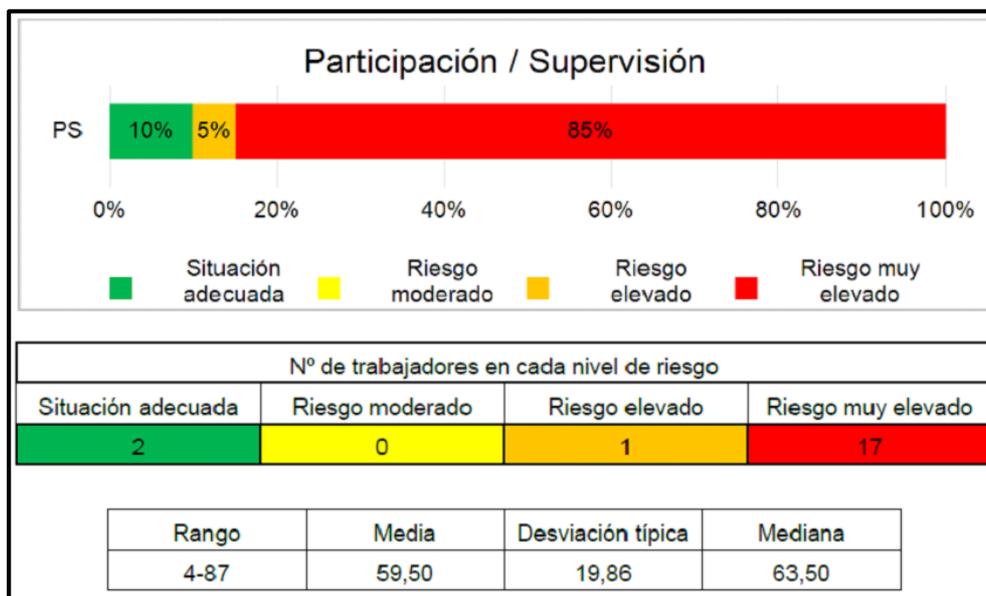


Figura 3.64. participación y supervisión

Fuente: FPSICO, 2021

La participación es un factor determinante de riesgo psicológico, tiene un resultado del 85% dentro del riesgo muy elevado, esto indica que afecta y aumenta la carga mental del personal, seguido del 5% con riesgo moderado, el 10% pertenece a situación adecuada, si se toma en cuenta el 90 % estaría en riesgo lo cual amerita atención y resolución en cuanto a medidas de prevención.

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

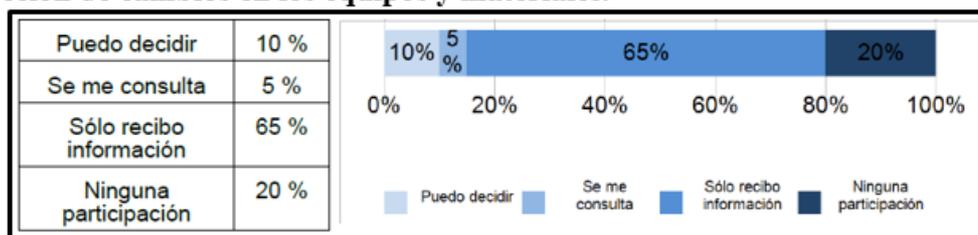


Figura 3.65. Nivel de participación – cambio de materiales

Fuente: FPSICO, 2021

El 65%, solo recibió información, el 20% no tiene ninguna participación, el 10% puedo decidir, y el 5% indica la opción se me consulta.

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

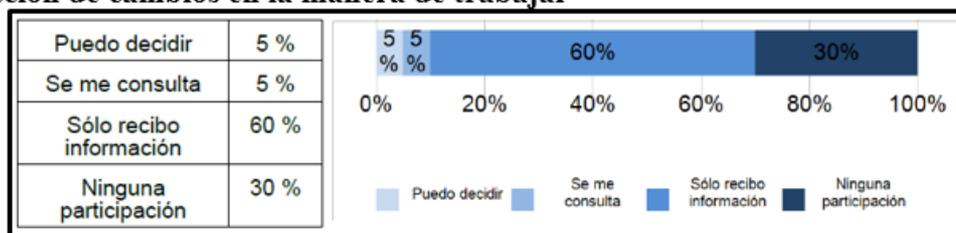


Figura 3.66. Nivel de participación – cambios en la forma de trabajo

Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 60% solo recibe información, 30% ninguna participación, y dos opciones con el 5% puedo decidir y se me consulta.

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

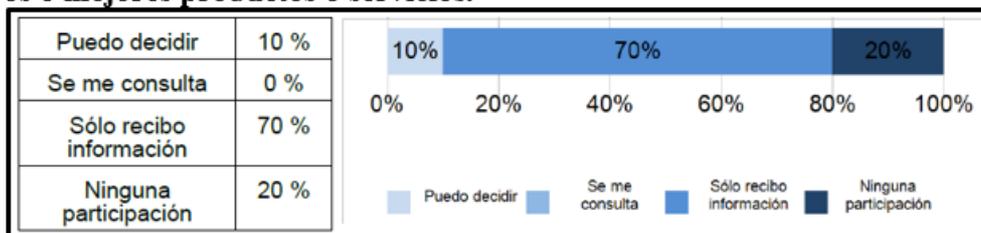


Figura 3.67. Nivel de participación – lanzamiento de nuevos productos

Fuente: FPSICO, 2021

El 70% indica que solo recibe información, el 20% ninguna participación, 10% indico

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

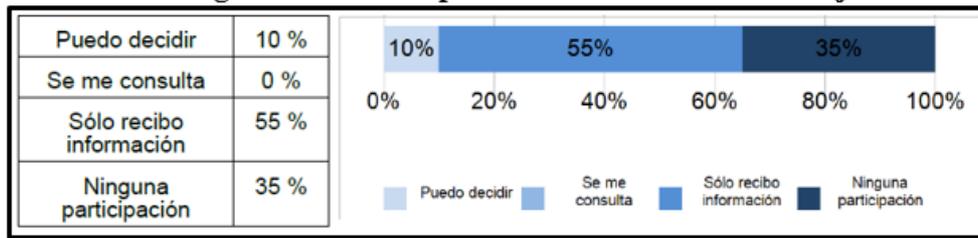


Figura 3.68. Nivel de participación – reorganización departamental
Fuente: FPSICO, 2021

Se refleja que hay un 55% que solo recibe información, seguido del 35% con ninguna participación, y el 10% con la opción puedo decidir, el 0% con el literal se me consulta.

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

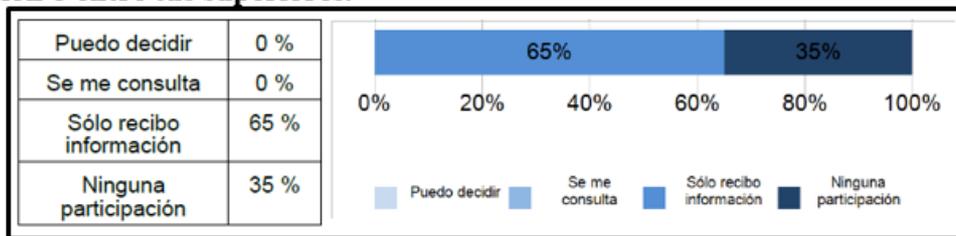


Figura 3.69. Nivel de participación – cambios en dirección de superiores
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto al 65% manifiesta que solo recibió información, y el 35% no tiene ninguna información, dos opciones con el 0% puedo decidir y se me consulta.

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

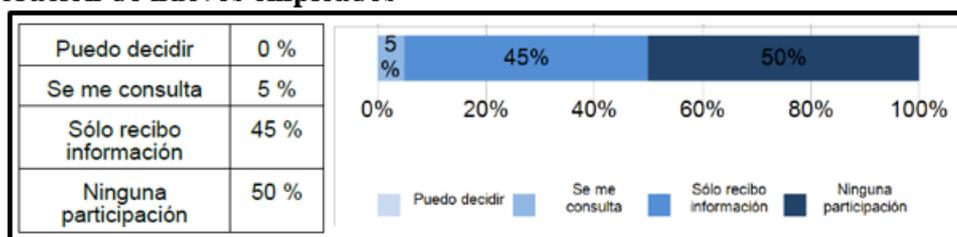


Figura 3.70. Nivel de participación – contrataciones
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto al nivel de participación el 50% del personal refiere que no tiene ninguna participación, seguido del 45% que solo recibió información, 5% se me consulta.

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

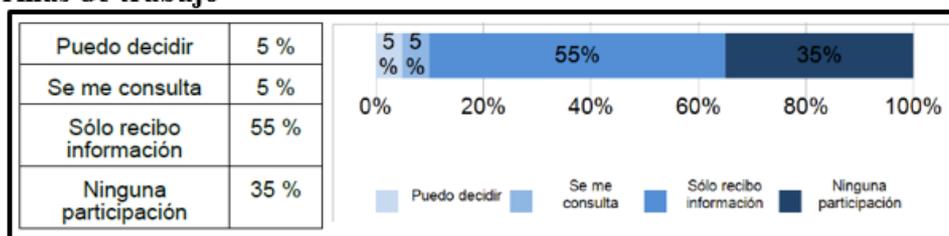


Figura 3.71. Nivel de participación – elaboración de normas de trabajo

Fuente: FPSICO, 2021

El 55% solo recibió información, el 35% no tiene ninguna participación, y dos opciones con el 5% que son puedo decidir y se me consulta.

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

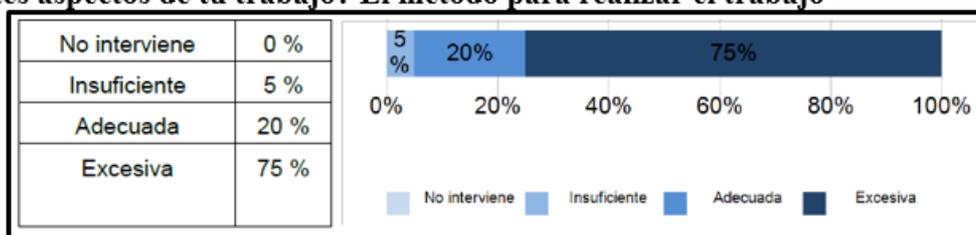


Figura 3.72. Valoración de la supervisión en métodos de trabajo

Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a supervisión, el 75% de personal refiere que se encuentra en el rango excesivo, seguido del 20% con la opción adecuada, y el 5% insuficiente, el 0% no interviene.

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

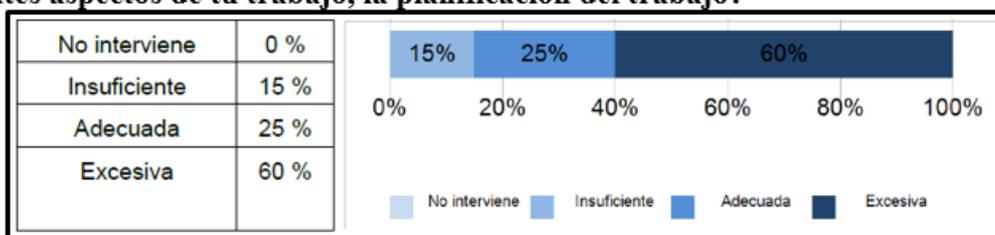


Figura 3.73. Valoración de la supervisión en medios de trabajo

Fuente: FPSICO, 2021

El 60% muestra que es excesiva, el 25% muestra que es adecuada, el 15% insuficiente, finalmente el 0% refiere que no interviene.

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

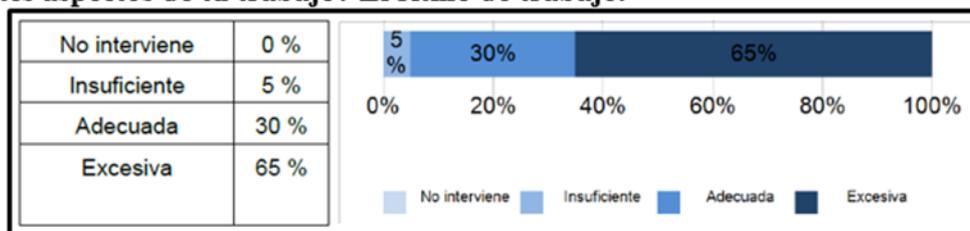


Figura 3.74. Valoración de la supervisión en el ritmo de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En relación a la supervisión del trabajo, el 65%, manifiesta que es excesiva, el 30% adecuada, el 5% insuficiente.

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

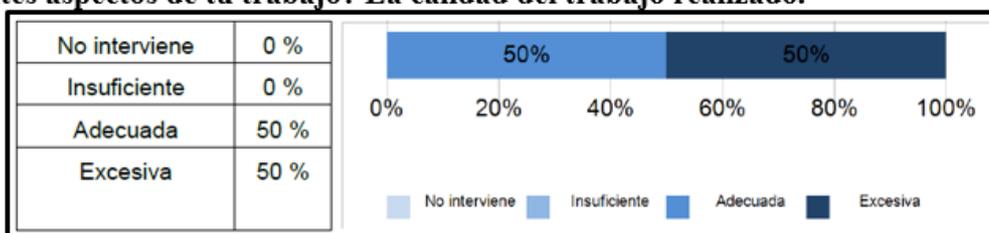


Figura 3.75. Valoración de la supervisión en la calidad de trabajo realizado
Fuente: FPSICO, 2021

Con el 50% hay dos opciones, adecuada y excesiva, en un 0% no interviene e insuficiente.

3.1.3.6 Intereses por el trabajador compensación

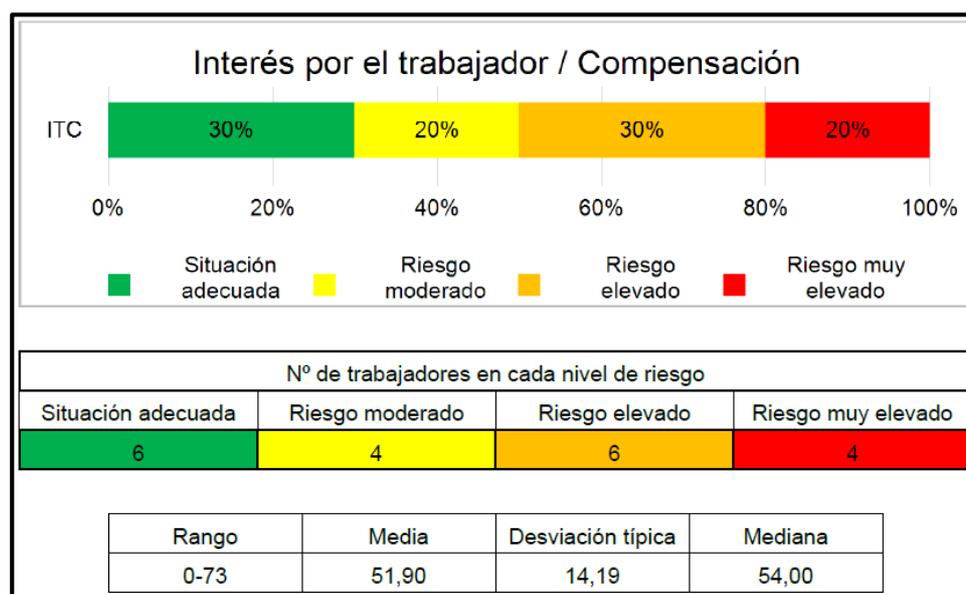


Figura 3.76. Intereses por el trabajador – compensación
Fuente: FPSICO, 2021

Dentro del interés por el trabajador hay un 20% con riesgo muy elevado, el 30% con riesgo elevado, el 20% con riesgo moderado, y el 30% dentro de una situación adecuada, tomando en cuenta el porcentaje de riesgo muy elevado a riesgo moderado suman un 70%, lo que indica que es una variante a tomar en cuenta, puede ser que el personal se sienta insatisfecho con el ambiente, con el apoyo al personal paramédico, y solo recibe información y órdenes a cumplir, lo cual eleva el riesgo psicosocial.

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



Figura 3.77. Grado de información proporcionado – posibilidad de formación
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a las posibilidades, de formación el 50% refiere que es insuficiente, el 30% no hay información, y el 20% es adecuada.

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

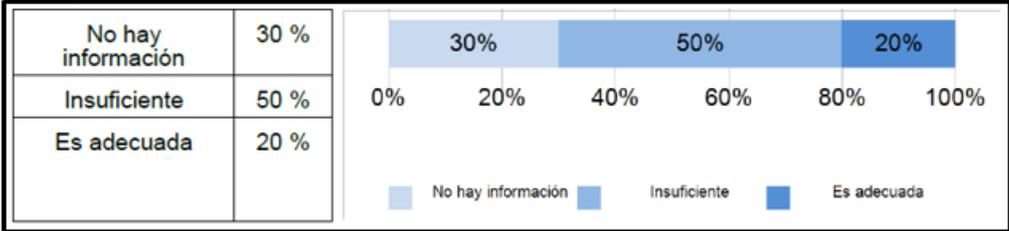


Figura 3.78. Grado de información proporcionado – posibilidad de promoción
Fuente: FPSICO, 2021

El 50% manifiesta que es insuficiente, se evidencia que el 30%, no hay información, 20% es adecuada.

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



Figura 3.79. Grado de información proporcionado – requisitos plazas de promoción
Fuente: FPSICO, 2021

El grado de información se valora en un 55% adecuadamente, el 40% no hay información y el 5% refiere que es adecuada.

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

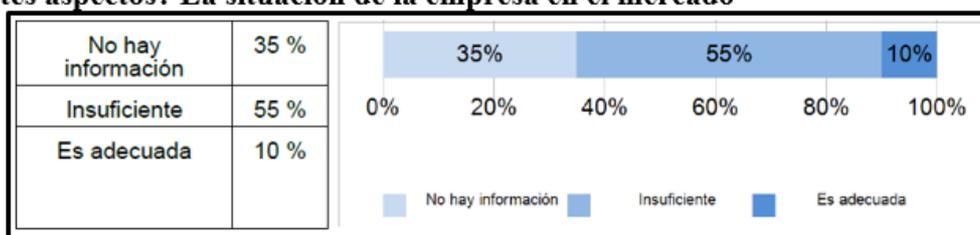


Figura 3.80. Grado de información proporcionado – situación de la empresa
Fuente: FPSICO, 2021

Con respecto al grado de información el personal refiere que el 55% indica que el insuficiente, el 35% no hay información, y el 10% es adecuada.

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

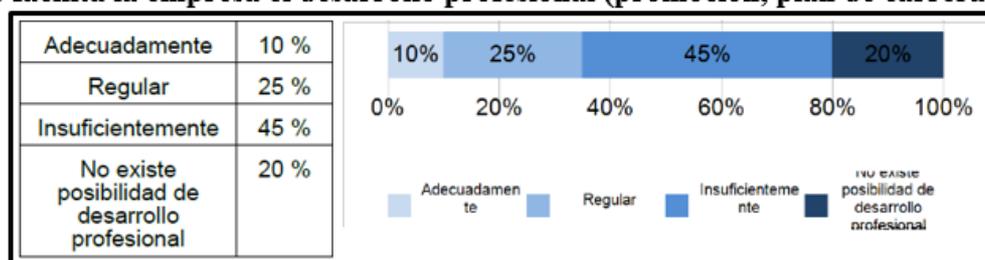


Figura 3.81. facilidades para desarrollo profesional
Fuente: FPSICO, 2021

Acercas del desarrollo profesional, el personal refiere que el 45% es insuficiente, el 25% es regular, el 20%, refiere no existe posibilidad de desarrollo profesional, y el 10% refiere adecuadamente.

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

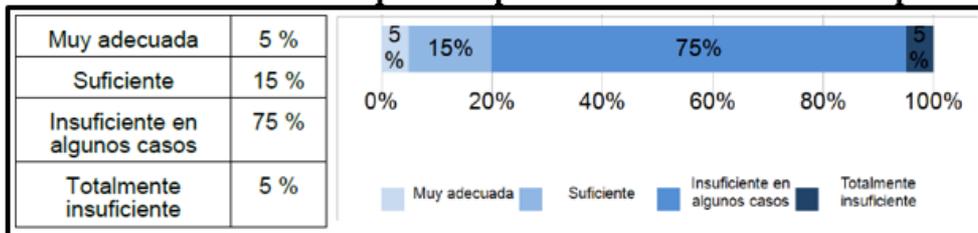


Figura 3.82. Definición de la formación que imparte la empresa

Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la formación, el personal refiere que el 75% es insuficiente en algunos casos, el 15% suficiente, dos opciones con el 5% muy adecuada y totalmente insuficiente.

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

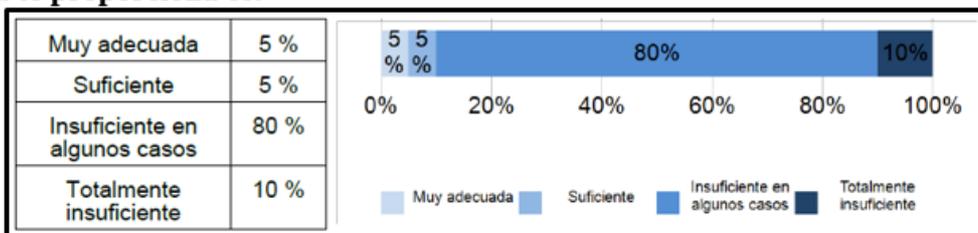


Figura 3.83. Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas

Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 80% es insuficiente en algunos casos, el 10% totalmente insuficiente, dos opciones con el 5% muy adecuada y suficiente.

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

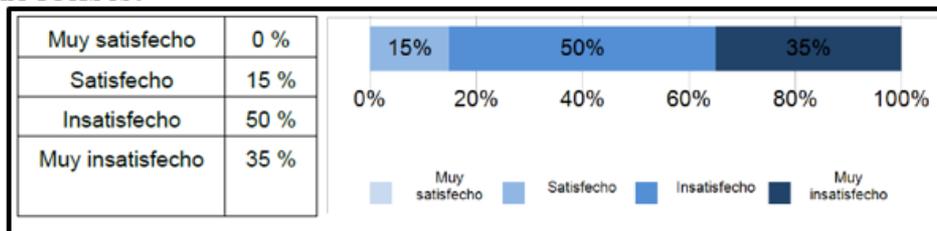


Figura 3.84. Satisfacción con el salario

Fuente: FPSICO, 2021

El 50% del personal se encuentra insatisfecho, 35% muy insatisfecho, el 15% satisfecho, y el 0% muy satisfecho.

3.1.3.7 Desempeño rol

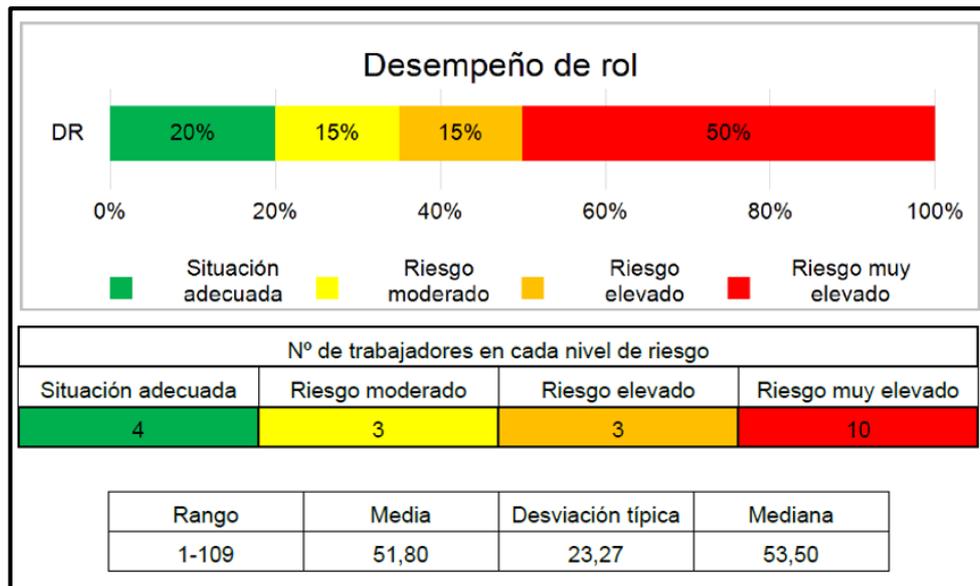


Figura 3.85. Desempeño rol
Fuente: FPSICO, 2021

El desempeño del rol, indica que el personal se encuentra en un 50% de riesgo muy elevado, esto sugiere que el personal no se encuentra satisfecho con sus labores ya que puede existir alguna sobrecarga de las actividades adicionales dentro de sus competencias, el 15% pertenece a riesgo elevado y riesgo moderado, el 20% a una situación adecuada.

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

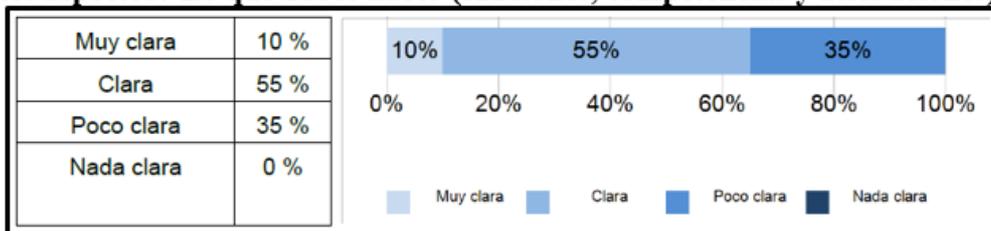


Figura 3.86. Valoración sobre la información de actividades a realizar
Fuente: FPSICO, 2021

Se observa que el 55% tiene la información clara, el 35% poco clara, y el 10% muy clara, el 0% nada clara.

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

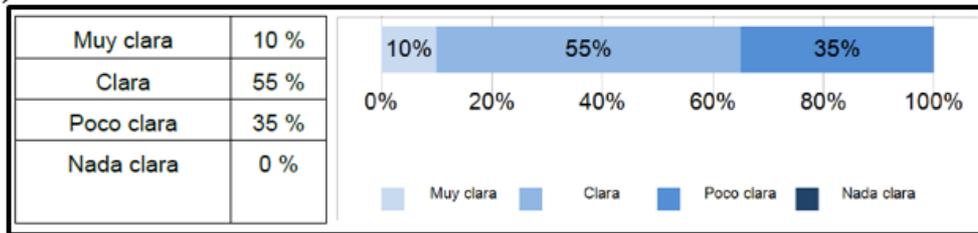


Figura 3.87. Valoración sobre la información de métodos y protocolos
Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia que el 55% percibe la información en forma clara, el 35% poco clara, el 10% muy clara, y el 0% nada clara.

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

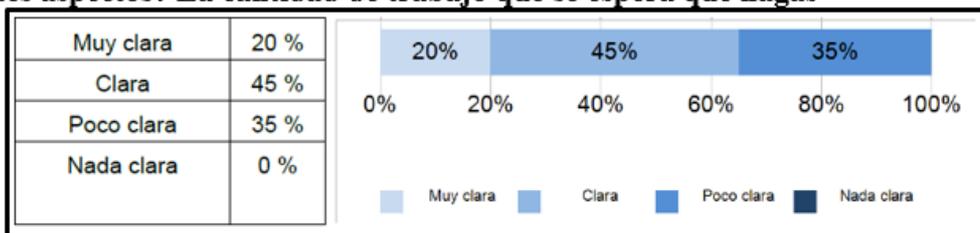


Figura 3.88. Valoración sobre la información de cantidad de trabajo a realizar
Fuente: FPSICO, 2021

En un rango del 45% en forma clara, seguido del 35% poco clara, muy clara el 20%, y nada clara el 0%.

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

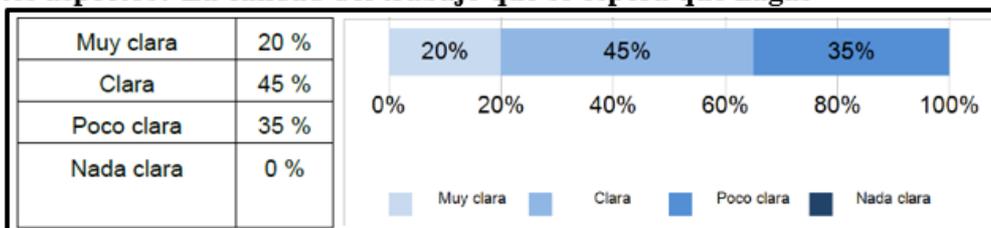


Figura 3.89. Valoración sobre la información de la calidad de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En un rango del 45% en forma clara, seguido del 35% poco clara, muy clara el 20%, y nada clara el 0%.

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



Figura 3.90. Valoración sobre la información del tiempo de trabajo asignado
Fuente: FPSICO, 2021

Indica el 55% refiere que, en forma clara, el 30% poco clara, y el 15% muy clara, nada clara con el 0%.

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

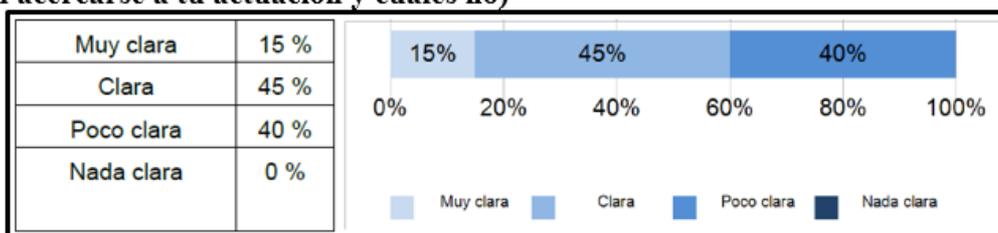


Figura 3.91. Valoración sobre la información - responsabilidad puesto de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

En un rango del 45% se evidencia que se encuentra en forma clara las responsabilidades del trabajo, el 40% poco clara, 15% muy clara y 0% nada clara.

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

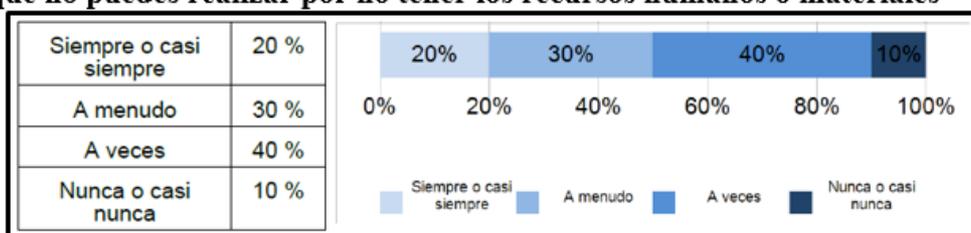


Figura 3.92. Tareas no realizadas por falta de recursos
Fuente: FPSICO, 2021

Se observa en un rango del 40%, a veces, el 30% a menudo, el 20% siempre o casi siempre, y el 10% nunca o casi nunca.

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

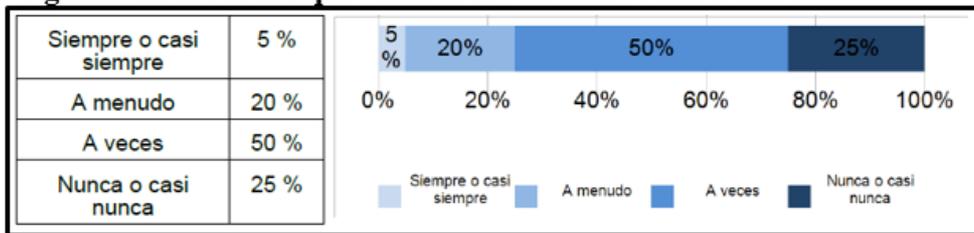


Figura 3.93. Ejecución de tareas alterando los métodos establecidos

Fuente: FPSICO, 2021

En la opción de saltarse los métodos establecidos, el 50% refiere que lo realiza a veces, el 25% nunca o casi nunca, el 20% a menudo, y el 5% siempre o casi siempre.

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

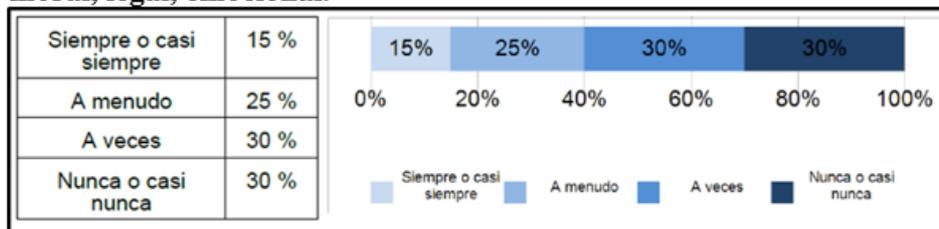


Figura 3.94. Exigencia para ejecutar tareas con las que no está de acuerdo

Fuente: FPSICO, 2021

Hay dos opciones con el 30% que son a veces y nunca o casi nunca, 25% a menudo, 15% siempre o casi siempre.

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

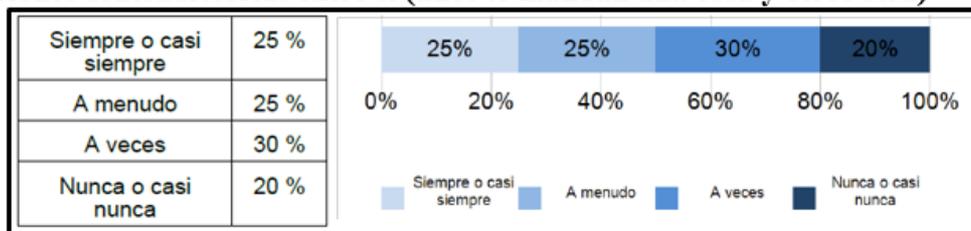


Figura 3.95. Contradicciones en las tareas asignadas

Fuente: FPSICO, 2021

Los resultados arrojan dos opciones con el 25% siempre o casi siempre, el 30% a veces, nunca casi nunca con el 20%.

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

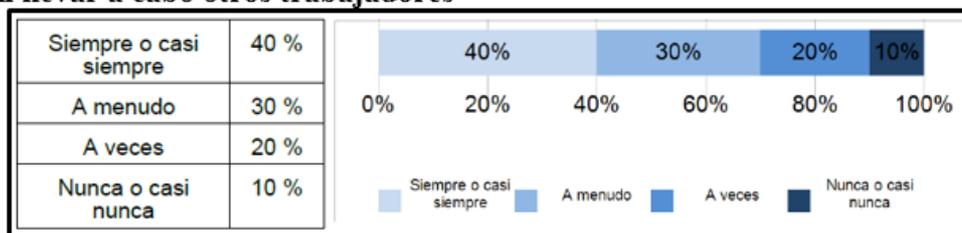


Figura 3.96. Asignación de tareas fuera de las funciones ordinarias
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% responde siempre o casi siempre, el 30% a menudo, seguido del 20% a veces, y el 10% nunca o casi nunca.

3.1.3.8 Relaciones y apoyo social

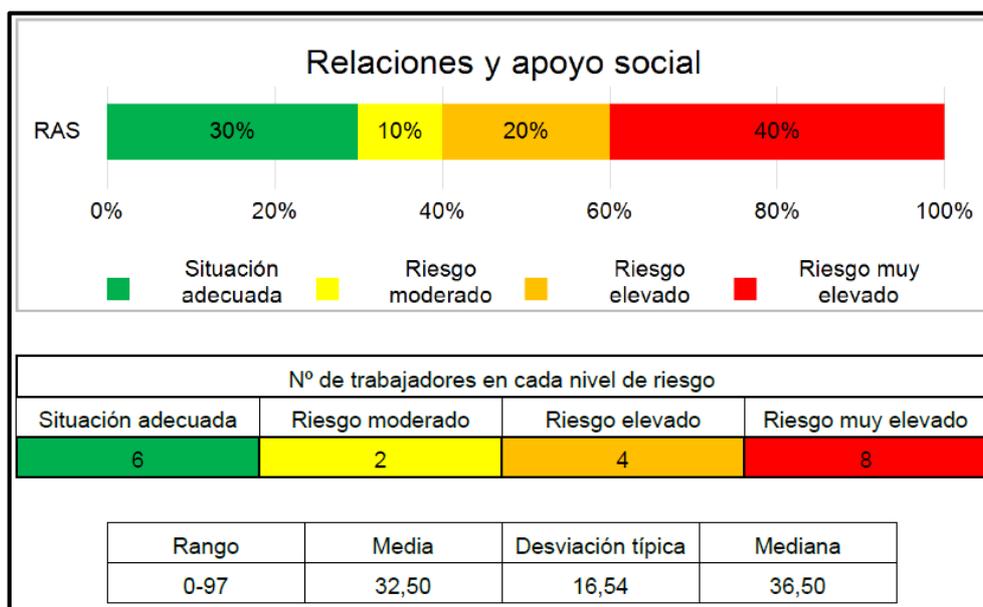


Figura 3.97. Relaciones y apoyo social
Fuente: FPSICO, 2021

Las relaciones y apoyo social, un 40% está en un riesgo muy elevado, esta variante puede sugerir que hace el apoyo por parte de los superiores, compañeros, lo cual amerita intervención, seguido de un 30% situación en una situación adecuada, 20% riesgo elevado, 10% riesgo moderado.

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

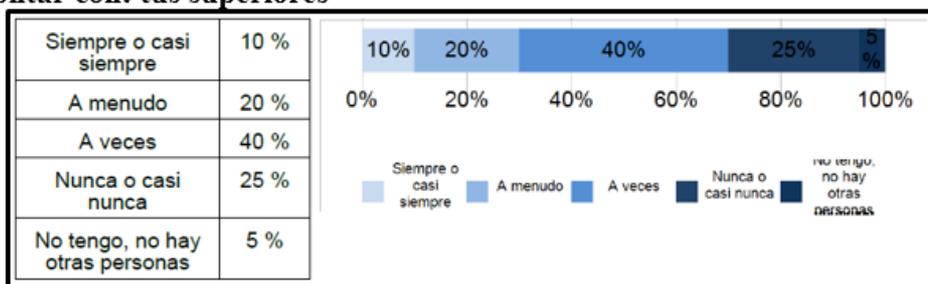


Figura 3.98. Apoyo de los superiores en trabajos delicados
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% refiere que puede contar con sus superiores, el 25% refiere nunca o casi nunca, el 20% a menudo, el 10% siempre o casi siempre, y el 5% no tengo no hay otras personas.

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

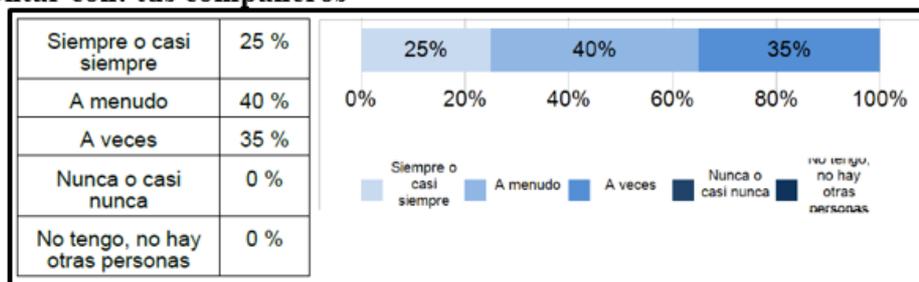


Figura 3.99. Apoyo de los compañeros en trabajos delicados
Fuente: FPSICO, 2021

El 40% del personal refiere que puede contar con sus compañeros, el 35% refiere que a veces, el 25% a menudo, dos opciones con el 0% nunca o casi nunca, y no hay otras personas.

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

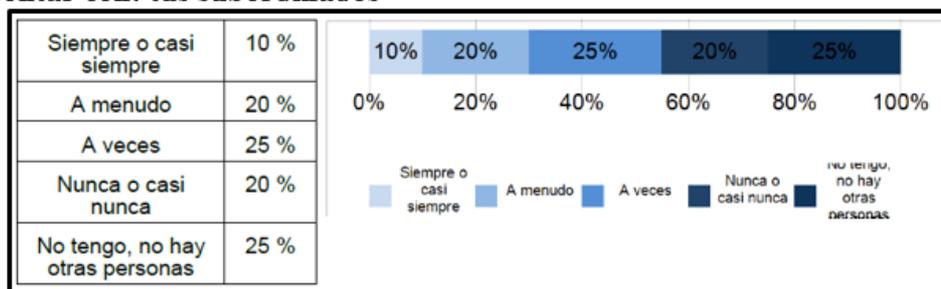


Figura 3.100. Apoyo de los subordinados en trabajos delicados
Fuente: FPSICO, 2021

El personal manifiesta que puede contar con los subordinados en dos opciones el 25% a veces y no tengo, no hay otras personas, dos opciones del 20% a menudo y nunca o casi nunca, y 10% casi siempre o casi siempre.

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

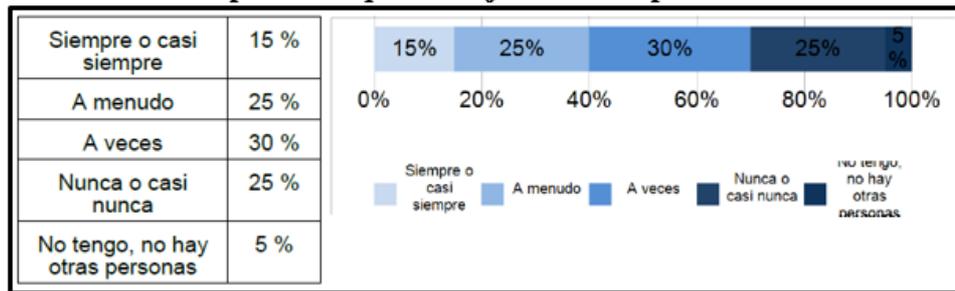


Figura 3.101. Apoyo de otras personas de la empresa para trabajos delicados
Fuente: FPSICO, 2021

El 30% refiere que a veces, dos opciones con el 25% a menudo y nunca o casi nunca, el 15% siempre o casi siempre, finalizando con el 5% no tengo no hay otras personas.

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



Figura 3.102. Relaciones con los compañeros de trabajo
Fuente: FPSICO, 2021

El 60% de las personas refiere que las relaciones interpersonales son buenas, mientras el 40% refiere que son regulares.

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

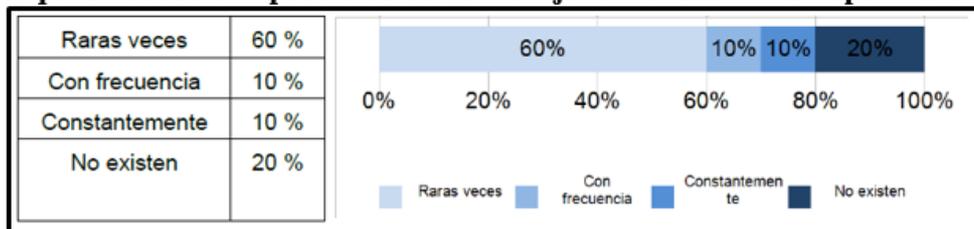


Figura 3.103. Conflictos interpersonales
Fuente: FPSICO, 2021

Los resultados indican que dentro de conflictos interpersonales el 60% pertenece a la opción raras veces, dos opciones con el 10% que son con frecuencia y constantemente, 20% no existen.

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

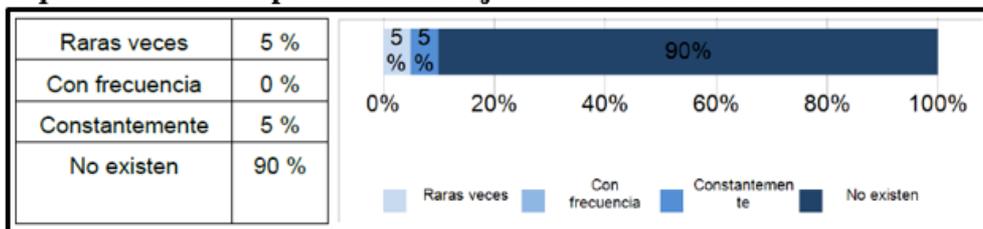


Figura 3.104. Situaciones de violencia física
Fuente: FPSICO, 2021

No se evidencia situaciones de violencia física con el 90%, en un 5% raras veces y constantemente, en un 0% con frecuencia.

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

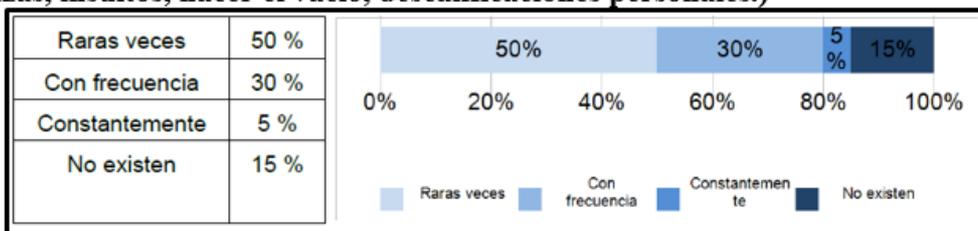


Figura 3.105. Violencia psicológica
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la violencia psicológica, se observa que el 50% raras veces, el 30% con frecuencia, el 15% no existen, y finalmente con el 5% constantemente.

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

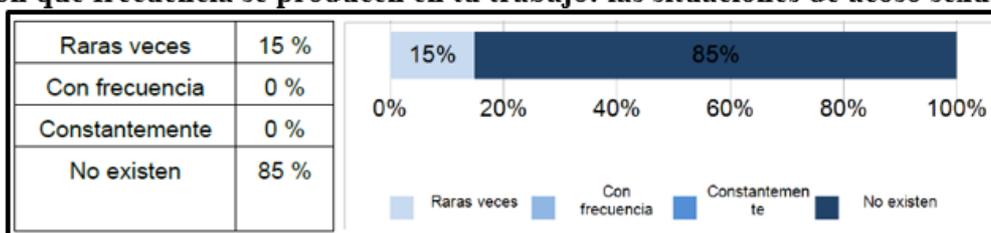


Figura 3.106. Acoso sexual
Fuente: FPSICO, 2021

Se evidencia en un 85% que el acoso sexual no existe, el 15% raras veces, y con el 0% dos opciones con frecuencia y constantemente.

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

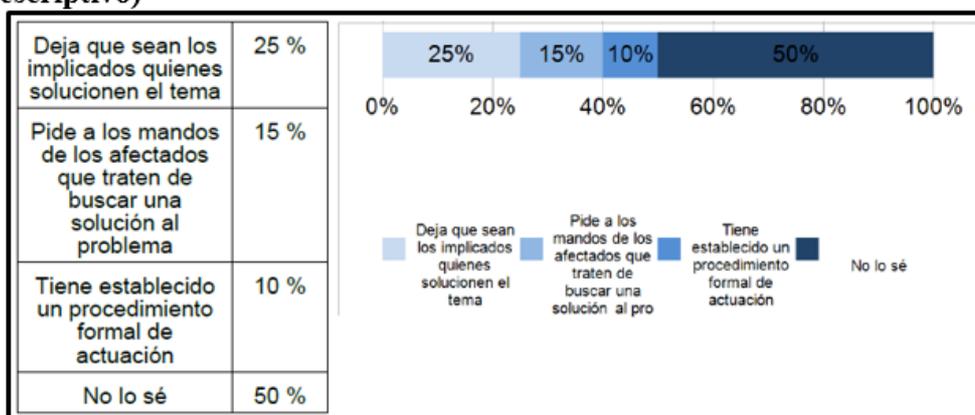


Figura 3.107. Conflictos interpersonales
Fuente: FPSICO, 2021

Dentro de los conflictos con carácter interpersonal el 50%, indica la opción no lo sé, en un 25% deja que sean los implicados quienes solucionen el tema, en un 15% Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema, y con un 10%, tiene establecido un procedimiento formal de actuación.

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

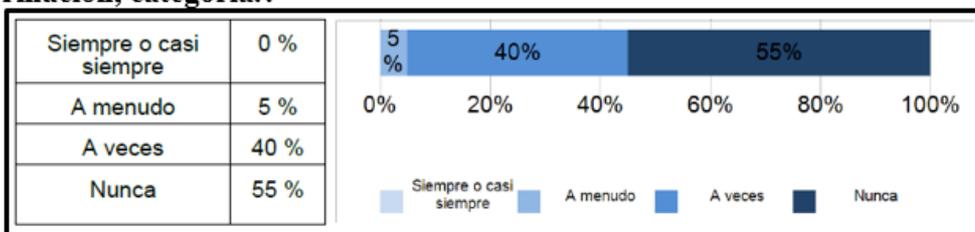


Figura 3.108. Discriminación
Fuente: FPSICO, 2021

En cuanto a la discriminación en el entorno laboral el 55% refiere que nunca, el 40%, a veces, 5% con la opción a menudo, y el 0% siempre o casi siempre.

3.2 Aplicación práctica

De la herramienta levantada en la obtención de datos sociodemográficos, se idéntico que el 75% de la población adecuada pertenece al sexo masculino, y el 25% al sexo femenino, Otra variante que se evaluó fue la edad donde, el 55% corresponde a la edad de 20-30 años, seguido por el 45% el rango de 31 a 40 años, finalizando con el 0% el rango de 41-50 años de edad, se observa que hay mayor numero en la población de 20- a 30 años, continuamos con el domicilio del personal el cual indico que el 50% de la población reside en el sector de los valles, seguido del sur de quito con un rango de 20%, un 15% reside al norte de Quito, el otro 15% pertenece al centro norte de quito, finalizando con un 0% el centro de quito, la mayor parte vive en los valles, dentro del estado civil el personal es soltero, con el 60%.

Hubo dos variantes adicionales para el análisis que fueron el cargo y la nacionalidad, no se estableció tablas porque la población estudiada pertenece al 100% de cargo paramédico del Hospital IESS Quito Sur y nacionalidad ecuatoriana, no hubo algún otro participante de otras entidades y otros cargos adicionales.

Dentro de la entrevista realizada, se plasmó una relación con la Pandemia Sars Cov 2 de donde se obtuvo que el personal paramédico se identifica cambios a nivel biológico, el 90% corresponde a cambios en el peso corporal, puede consecuencia de la ansiedad lo cual aumenta que el nivel corporal se eleva o disminuye drásticamente, el miedo al contagio por la época que sufre el personal en el lugar de trabajo, durante los turnos de 24 horas realizado, mientras que un 50% refleja dolencias agudas, seguido del 30% con desbalances y finalmente el 20% con dolencias crónicas.

Dentro de la evaluación de nivel emocional más del 60% respondió que tiene cambios de humor, y fueron de sexo femenino, al laborar con pacientes que padecen Sars Cov 2, el cambio de humor agrava la situación de atención, dentro de estos se encontró la ira, la tristeza

que, en conjunto con las labores diarias del personal femenino dentro el hogar, familiares, aumenta el cambio de nivel de humor en conjunto con la carga mental. Otra variante evaluada que tiene, 90% durante la entrevista es el cambio a nivel mental, en los últimos 6 meses.

El personal afirma que durante la pandemia en un 50% se ha enfrentado a retos por la pandemia entre estos altos niveles de estrés y aislamiento social, que afecta en un 20% más al sexo femenino, en el ámbito de las condiciones y medidas de bioseguridad que el hospital otorga al personal, hubo un 40% del sexo femenino que está en desacuerdo, puede influir la cantidad de insumos adquirido para el área de Transporte Medicalizado, y el stock con el que cuenta el hospital, se consideraría otra factor también es la cantidad viral de virus en el nivel de contagio, lo que agrava la cotidianidad del turno de 24 horas y aumenta el nivel de retos a enfrentar por la época de la pandemia del Sars Cov 2. la ultima variable analizada fue acerca de las necesidades, descanso actividades relacionadas con su perfil profesional, lo cual muestra un 35% de la población estudiada que se encuentra en desacuerdo, un 30% pertenece al sexo femenino, y en un 10% en el sexo masculino, variable que indica intervención para mejorar y reforzar para lograr un mejor desempeño de rol.

Dentro de diferentes análisis realizados en el país Ruso Estefany, realizo un estudio del riesgo psicosocial en los maestros de educación, en tiempos de Covid 19, dentro de su estudio determinó que el 85,7% de las mujeres presenta riesgo psicológico debido a la demanda emocional y psicológica que se encuentran enfrentando, en comparación con este estudio el 50% de la población es de sexo femenino y presenta estrés en un 90%, esto comprueba que amerita una intervención dirigido a todas las distintos perfiles profesionales, no solo en el ámbito salud. En Colombia se realizó un estudio del estrés laboral dirigido a médicos, el cual obtuvo como resultado El 73.3% laboraban en Municipio, un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve mientras que el 6% presenta estrés laboral alto, se identificaron síntomas de ansiedad en el 72.9, el 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (Monterrosa-Castro, y

otros, 2020). Siete de cada diez participantes presentó síntomas de ansiedad o estrés laboral, estos fueron los datos obtenidos, en relación al presente estudio encontramos niveles altos en el cambio a nivel mental, estrés en un 90% de la población estudiada dentro de los últimos 6 meses, 60% del personal sufre ansiedad, comprobamos que los cambios a nivel mental se correlaciona en la prevalencia del estrés en el ámbito médico laboral, convirtiendo el estrés y la ansiedad en factores comprobables.

De la encuesta aplicada y procesada por la herramienta FP SICO 4.0 se analizó:

Se determina que en el tiempo de trabajo hay un riesgo del 45%, en situación adecuada, el 5% en riesgo moderado, 35% en situación elevada, el 15%, en riesgo muy elevado, si sumamos el riesgo elevado y muy elevado tendríamos el 50%, de riesgo lo que indica la importancia de dar prevención en el tiempo de trabajo.

En cuanto a la autonomía, apenas del 5% al 10% refieren que pueden tomar decisiones, opiniones, acerca del entorno de trabajo, distribución de turnos, pausas, entre otras, el resto de porcentaje que indica el 90% se encuentran repartidas entre las opciones; nunca o casi nunca, a veces, a menudo, lo cual eleva el nivel de estrés en el ambiente laboral. Riesgo laboral, la autonomía se convierte en un factor el cual requiere tomar medidas de prevención, en cuanto a jornadas de trabajo, distribución, entre otras, tomando en cuenta que tiene un 35% ubicándose dentro de riesgo muy elevado, un 15% de riesgo elevado, con el 15% riesgo moderado, y el 35% con una situación adecuada.

Carga de trabajo ; con los resultados se deduce en la carga de trabajo, hay mayor incidencia y concordancia que el personal paramédico labora, los días sábados, feriados, en un 60% a 55%, lo que demuestra que en varias ocasiones que cuentan con un tiempo limitado, para poder compaginar con otras actividades de carácter familiar, trabajo, estudio, lo que es un factor

para desarrollar estrés y más aún en esta época de la pandemia, que conlleva en varias situaciones a vivir el estrés diariamente.

La demanda psicológica es un factor que mediante los resultados muestra que un 45% se encuentra en un riesgo muy elevado, el 15% riesgo elevado, 5% riesgo moderado y en adecuada situación se encuentra el 35%, si se toma en cuenta de riesgo moderado a riesgo muy elevado hay un 65% de riesgo con demanda psicológica lo cual amerita una intervención es este elemento, se refleja que hay más demanda en los ítems de aprender métodos nuevos, adaptación, tener buena memoria lo que baja en esta época de pandemia, porque el personal debido a la demanda de pacientes en los turnos que supera los 200 diarios se encuentra, estresado, con miedo a la adaptación a las nuevas cepas que van apareciendo del Sars Cov 2 Covid 19, entre estas la nueva cepa reciente Delta.

Dentro de la variedad encontramos que el 70%, se encuentra dentro de la situación adecuada, seguido del 15% con riesgo elevado, 10% con riesgo moderado, finalizando con el 5% en la categoría muy elevada.

El análisis agrupado refleja que el ámbito de la participación, tiene un nivel muy elevado, con el 85%, los datos reflejan que el personal no tiene ninguna participación, en el entorno laboral, cuestión de horarios, de manejos de pacientes, procesos de atención, esto refleja un aumento de estrés, de miedo en el personal ya que las labores relacionadas al Sars Cov 2 Covid 19, aumenta la carga mental, porque se quedan sin liberar sus ideas, opiniones, cada vez que acuden a los turnos y cumplen con las exigencias que imparte el área para la atención de este tipo de pacientes.

dentro del interés por el trabajador hay un 20% con riesgo muy elevado, el 30% con riesgo elevado, el 20% con riesgo moderado, y el 30% dentro de una situación adecuada, tomando en cuenta el porcentaje de riesgo muy elevado a riesgo moderado suman un 70%, lo

que indica que es una variante a tomar en cuenta, puede ser que el personal se sienta insatisfecho con el ambiente, con el apoyo al personal paramédico, y solo recibe información y órdenes a cumplir, lo cual eleva el riesgo psicosocial.

El desempeño del rol, indica que el personal se encuentra en un 50% de riesgo muy elevado, esto sugiere que el personal no se encuentra satisfecho con sus labores ya que puede existir alguna sobrecarga de las actividades adicionales dentro de sus competencias, el 15% pertenece a riesgo elevado y riesgo moderado, el 20% a una situación adecuada.

Las relaciones y apoyo social, un 40% está en un riesgo muy elevado, esta variante puede sugerir que hace el apoyo por parte de los superiores, compañeros, lo cual amerita intervención, seguido de un 30% situación en una situación adecuada, 20% riesgo elevado, 10% riesgo moderado.

3.3 Plan de intervención

PLANTEAMIENTO
El plan de intervención se basará en los factores que presentan un nivel de riesgo moderado y muy elevado, este plan se sustenta en la mitigación de los riesgos psicosociales al cual se encuentra expuesto el personal en estudio, para la valoración del estrés, ya que se encuentran laborando en la modalidad presencial.
OBJETIVO
Objetivo: Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.
METODOLOGÍA
Para la ejecución del de intervención es necesario el compromiso activo de las máximas autoridades del Hospital IESS Quito Sur, consistirá en un trabajo conjunto, ya que el procedimiento incluye varios aspectos como talleres, video, realización de exámenes de pruebas Covid, compra de equipo de protección personal, conferencias por plataformas como Teams o Zoom y talleres para informar al personal acerca de todos los aspectos que conlleva el Sars Cov 2 Covid 19.
Dentro de la mitigación de factores de riesgo se toma en cuenta la carga de trabajo (carga mental) y el factor de riesgo asociado a participación y supervisión, dependencia psicológica, para disminuir los efectos negativos que se presentan en el estado emocional y cognitivo del personal lo cual puede desencadenar en estrés, fatiga y desmotivación, en esta época de pandemia.

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Tiempo de trabajo	Riesgo elevado	<p>Riesgo del 45%, en situación adecuada, el 5% en riesgo moderado, 35% en situación elevada, el 15%, en riesgo muy elevado,</p> <p>Si sumamos el riesgo moderado a riesgo muy elevado, tendríamos el 55%, de riesgo lo que indica la importancia de dar prevención en el tiempo de trabajo.</p>	<p>Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.</p>	<p>Reestructuración equitativa del horario de trabajo</p>	<p>Participación activa del coordinador y personal para elaborar equitativamente los días laborados. Conversatorios con preguntas via online mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom), mensajes</p> <p>Establecer horarios justos en relación a la rotación justa de pre guardias, turnos, a la jornada laboral con inicio y fin.</p>	<p>Periódicas</p>	<p>A determinar</p>	<p>Unidad de Talento Humano</p>	<p>Actas de Reunión</p>
				<p>Asignar tiempo a cada necesidad</p>	<p>Almuerzo y pausas activas</p>	<p>Inmediato</p>	<p>A determinar</p>	<p>Unidad de Talento Humano</p>	<p>Actas de Reunión</p>
				<p>Participación</p>	<p>La participación en esta toma de decisiones hace que se produzca, un mejor análisis de los riesgos</p> <p>Activa participación de los representantes de los trabajadores.</p> <p>Participar en las decisiones en esta materia a través de los delegados/as de prevención de riesgos laborales</p>	<p>Inmediato</p>	<p>A determinar</p>	<p>Unidad de Talento Humano</p>	<p>Actas de Reunión</p>

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Autonomía	Riesgo elevado	35% ubicándose dentro de riesgo muy elevado, un 15% de riesgo elevado, con el 15% riesgo moderado, y el 35% con una situación adecuada.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Socialización con el personal	Fomentar la comunicación abierta a las necesidades y apoyo entre los grupos de trabajo y los jefes directos de cada área, en este caso el paramédico y la coordinación de transporte Medicalizado,	Permanentes	A determinar	Coordinación de transporte Medicalizado	Informes Técnicos
				Determinación de tiempos	Proporcionar tiempos de pausas activas, Tiempos establecidos de almuerzo. Tecinas de Comunicación Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) Trabajar en jornadas de trabajo.	Inmediato	A determinar	Área de coordinación de Transporte Medicalizado, elaboración mensual de horario.	Informes Técnicos

FACTORES DE RIESGO		PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
ACCIONES POR REALIZAR									
Carga de trabajo	Riesgo elevado	sumando de riesgo muy elevado a riesgo moderado nos da un total del 50%, entre estos esta el 35% riesgo muy elevado, 10% riesgo elevado, 5% riesgo moderado, y 50% se encuentra dentro de una situación adecuada.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Definir prioridades.	Atención adecuada en tiempos por paciente.	Inmediato	A determinar	Unidad de SSO	Actas de reunión, Campañas informativas.
				Definir tareas acordes al perfil profesional.	Rotar tareas de algunos cargos, cuyos trabajos necesitan ser más enriquecidos. La comunicación hacerla más directa y personalizada	Inmediato	A determinar	Coordinación de Transporte Medicalizado, Área de Laboratorio.	Actas de Reunión, espera de resultados.
				Socialización de actividades diarias en el turno.	Crear una lista, puede ser en un pizarrón pequeño o en una hoja de papel para colgarla en un lugar visible, sobre los pacientes a transportar.	Inmediato	A determinar	Coordinación de Transporte Medicalizado, Área de Laboratorio.	Actas de Reunión, espera de resultados.
				Orden en el lugar de trabajo	Mejorar el espacio de trabajo, asegurar tener a la mano todas las herramientas que necesitarás	Inmediato	A determinar	Coordinación de Transporte Medicalizado, Área de Laboratorio.	Actas de Reunión, espera de resultados.

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Demanda Psicológica	Riesgo elevado	45% se encuentra en un riesgo muy elevado, el 15% riesgo elevado, 5% riesgo moderado y en adecuada situación se encuentra el 35%, si se toma en cuenta de riesgo moderado a riesgo muy elevado hay un 65% de riesgo con demanda psicológica lo cual amerita una intervención es este elemento.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Actuar a nivel individual	Técnicas de Relajación. Técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión. Biofeedback. Aplicación de terapia cognitivo-conductual. Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés. Entrenamiento en control del tiempo y negociación. Existencia de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso.	Inmediato	A determinar	Coordinación de transporte Medicalizado	Informes Técnicos
				Nivel organizacional	Proporcionar tiempos de pausas activas. Tiempos establecidos de almuerzo. Técnicas de Comunicación Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom). Trabajar en jornadas de trabajo.	Inmediato	A determinar	Área de coordinación de Transporte Medicalizado, elaboración mensual de horario.	Informes Técnicos

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Variedad contenido	Riesgo elevado	70%, se encuentra dentro de la situación adecuada, seguido del 15% con riesgo elevado, 10% con riesgo moderado, finalizando con el 5% en la categoría muy elevado.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Actuar a nivel individual	Desarrollo de procesos y procedimientos, involucrando al personal operativo.	Inmediato	A determinar	Unidad de talento Humano	Informes Técnicos
				Nivel organizacional	Implementación de esquemas de evaluación del desempeño por cumplimiento de objetivos. Desarrollo de procesos	Inmediato	A determinar	Unidad de talento Humano	Informes Técnicos

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Relaciones y apoyo social	Riesgo elevado	40% está en un riesgo muy elevado, esta variante puede sugerir que hace el apoyo por parte de los superiores, compañeros, lo cual amerita intervención, seguido de un 30% situación en una situación adecuada, 20% riesgo elevado, 10% riesgo moderado.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Evaluación psicológica	Brindar asistencia terapéutica, al personal que lo requieran a través del área de psicología del Hospital IESS Quito Sur Mediante la utilización de las Plataformas Digitales (Teams o Zoom) Reuniones con un aforo de 5 personas en el Auditorio del Hospital IESS Quito Sur	Periódicas A determinar	Unidad de talento Humano Logística	Actas de Reunión
				Apoyo emocional	Asignar técnicas de relajación al personal, para disminuir la carga de estrés.	Inmediato A determinar	Área de coordinación de Transporte Medical izado, elaboración mensual de horario.	Informes Técnicos

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Interés por el trabajador	Riesgo elevado	20% con riesgo muy elevado, el 30% con riesgo elevado, el 20% con riesgo moderado, y el 30% dentro de una situación adecuada.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Actualizaciones	Adaptación y actualización de cursos acorde al perfil profesional del personal.	Inmediato	A determinar	Departamento de costos Área de coordinación de Transporte Medicalizado	Informes Técnicos
				Apoyo Psicológico	Realizar charlas, actuales acerca del tema Sars Cov 19.	Inmediato	A determinar	Departamento de costos Área de coordinación de Transporte Medicalizado	Informes Técnicos
				Reforzar la bioseguridad	Fomentar las actividades de recreativas, como realizar ejercicio en casa, leer, realizar juegos entre familia, para disminuir la carga mental	Inmediato	A determinar	Departamento de costos Área de coordinación de Transporte Medicalizado Laboratorio	Resultados

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Desempeño del rol	Riesgo elevado	50% de riesgo muy elevado, esto sugiere que el personal no se encuentra satisfecho con sus labores ya que puede existir alguna sobrecarga de las actividades adicionales dentro de sus competencias, el 15% pertenece a riesgo elevado y riesgo moderado, el 20% a una situación adecuada	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Trabajar en competencias	Capacitación sobre control de tiempos y movimientos Acompañamiento y seguimiento al personal, en conjunto con la coordinación	Inmediato	A determinar	Departamento de costos Área de coordinación de Transporte Medical izado	Informes Técnicos
				Elaboración medidas de actuación	Elaboración de un protocolo de atención a seguir por parte de personal paramédico, frente a la atención de pacientes con Sars Cov 2	Inmediato	A determinar	Departamento de costos Área de coordinación de Transporte Medical izado	Informes Técnicos

FACTORES DE RIESGO	ACCIONES POR REALIZAR	PORCENTAJE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGÍAS Y RECURSOS	TEMPORALIDAD DE INTERVENCIÓN Y PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Participación/supervisión	Riesgo elevado	tiene un resultado del 85% dentro del riesgo muy elevado, esto indica que afecta y aumenta la carga mental del personal, seguido del 5% con riesgo moderado, el 10% pertenece a situación adecuada, si se toma en cuenta el 90 % estaría en riesgo lo cual amerita atención y resolución en cuanto a medidas de prevención.	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Delegación de actividades	Delegación de las actividades individuales y en equipo, equitativamente para el área de Transporte Medicalizado.	Inmediato A determinar	Coordinación de transporte Medicalizado	Informes Técnicos
				Comunicación activa	Estímulo a la comunicación en la intervención de atención en casos para víctimas de Sars Cov 2, para ello debe existir un sistema de recogida de información adecuada. Fomentar la comunicación abierta a las necesidades y apoyo entre los grupos de trabajo y los jefes directos de cada área, en este caso el paramédico y la coordinación de transporte Medicalizado.	Inmediato A determinar	Área de coordinación de Transporte Medicalizado, elaboración mensual de horario.	Informes Técnicos

DESCARGA MENTAL EN EL PERSONAL	ACCIONES POR REALIZAR	OBJETIVO	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS, METODOLOGIAS Y RECURSOS	TEMPERALIDAD DE INTERVENCIÓN Y APLICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	RIESGO PSICOLOGICO	Mitigar el riesgo elevado, moderado, presente en los factores de carga de trabajo (carga mental), participación, autonomía, demanda, psicológica.	Elaboración medidas de actuación	<p>Trabajar en aspectos psicosociales relativos a los servicios básicos y la seguridad: Comunicación directa al personal sobre el tema de riesgo a contraer y promoción de medidas sobre protección, equipos validos de bioseguridad, tecnicas adecuadas de colcoacion y retiro de proteccion, seguridad, información, respuesta a las necesidades básicas del area de paramedicos y consideraciones psicosociales enfocadas a descargas mentales individuales y grupales.</p> <p>Identificación de problema. Notificación a la Coordinación, Jefe Inmediato. Valoración por parte de Medicina Ocupacional Valoración por parte del Departamento Psicológico Aplicación de la técnica adecuada Seguimiento por parte del departamento Psicológico</p> <p>Valoracion psicologica: tecnica de la caja vacia, se esojera un sitio tranquilo donde pueda sentarte y realizar varias respiraciones diafragmáticas, en estado de calma a nivel físico, se procedera a la meditacion, aspectos positivos y negativos del turno, con el objetivo de una liberacion mental, y disminuicon de la carga psotural que ejerce tension.</p>	<p>Inmediato</p> <p>Inmediato</p>	<p>A determinar</p> <p>A determinar</p>	<p>Departamento de psicologia del Hospital IESS Quito Sur, Coordinacion de transporte Medicalizado, Profesionales del primer nivel de atención. Personal de salud que asisten a personas con COVID-19</p> <p>Departamento de psicologia del Hospital IESS Quito Sur, Coordinacion de transporte Medicalizado, Profesionales del primer nivel de atención. Personal de salud que asisten a personas con COVID-19</p>	<p>Informes Técnicos</p> <p>Informes Técnicos</p>

4 CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Los riesgos psicosociales existen en cada lugar de trabajo, se encuentran presentes en cualquier situación laboral relacionada con el ambiente, el entorno, la investigación desarrollada demostró que también se encuentran presentes en el ámbito de la salud, de manera cotidiana afecta al desarrollo de la salud bajando el nivel de productividad esperado, ya que en el personal médico, paramédico, enfermero, radiólogos, auxiliar de enfermería entre otros actúa en distintos parámetros acompañados de factores como sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, inseguridad en el trabajo, lo que a corto o largo plazo desencadena riesgo psicosocial, y por la época de la pandemia Sars Cov 2 aumentado los niveles de tensión estrés, creando en el paramédico malestares de origen, osteomuscular debido a la carga postural, o a posturas inadecuadas al momento de tratar pacientes con Sars Cov 2, patologías mentales, ansiedad, depresión, etc.

Al analizar y aplicar la herramienta seleccionada al personal paramédico del Hospital IESS Quito Sur, hay resultados que muestran una incidencia alta en cuanto al riesgo psicosocial durante la Pandemia Sars Cov 2, los resultados obtenidos indican que con respecto al género, el sexo femenino conforma el mayor porcentaje, en comparación con los hombres, convirtiéndose en una variable de estudio con factores importantes en el predominio femenino en la aparición de trastornos de depresión y ansiedad, tomando en cuenta los factores biológicos del sexo femenino tales como: reactividad endocrina frente al estrés y riesgo de contagiarse y por ende contagiar a sus familiares, hormonas sexuales, predisposición genética y la multiplicidad de roles en la familia entre estos el rol de ser madre, trabajar con pacientes que presentan la enfermedad, entre otros que conlleva más responsabilidades.

Los factores asociados directamente identificados Mediante la entrevista son el estrés y la ansiedad, son los que se encuentran diariamente en sus turnos, al transportar un paciente de la ambulancia de un hospital hacia otro, al atender llamados de emergencia en un domicilio, ya que aunque se encuentre con equipo de protección no tiene algún tipo de información certera de la procedencia del paciente que va atender al tomar contacto físico la ansiedad y el estrés aumenta el riesgo de contagiarse por COVID-19 mientras desempeña su actividad laboral.

Se concluye que el uso de la herramienta fue adecuado, ya que mediante los nueve factores evaluados se obtuvo resultados que valoraron el riesgo psicosocial de manera amplia, y concreta al personal paramédico del Hospital IESS Quito Sur, deduciendo que los factores que presentan niveles de riesgo desde moderados hasta muy elevados son los siguientes:

- Carga de Trabajo: 50% situación adecuada, 5% riesgo moderado, riesgo elevado 10% y el 35% riesgo muy elevado.
- Participación y supervisión: 5% riesgo moderado, 10 % situación adecuada y el 85% presenta un riesgo muy elevado.
- Autonomía: situación adecuada 35%, 15% riesgo moderado, 15% riesgo elevado y el 35% riesgo muy elevado.
- Demanda Psicológica: situación adecuada 35%, 5% riesgo moderado, 15 % riesgo elevado y 45% presenta un riesgo muy elevado.

La investigación realizada prueba que en general en los paramédicos evaluados están expuestos a un riesgo muy elevado, lo que vuelve necesario y conveniente contar con un Plan de Intervención con el objetivo de mitigar o al menos disminuir la carga mental al menos mientras va aumentando los niveles de pacientes con Sars Cov 2 en el país, y de este modo prevenir los riesgos de trabajo y proteger la salud mental en el paramédico, a raíz de la Pandemia se ha producido una drástica adaptación a esta dicha enfermedad ya que se labora en manera

presencial, con el desarrollo de la pandemia los riesgos psicosociales se los ha ido asociando a otros riesgos como los riesgos biológicos, por el manejo de desechos que puedan contener este virus, riesgo físicos.

4.2 Recomendaciones

- Evaluar al personal, tomando en cuenta los factores de riesgos psicosociales mediante la aplicación de metodologías de evaluación entre estas: método intermap Cuestionario RED. Grupo Wont, Método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV, Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES, F PSCICO 4.0, entre otros.
- Evaluación por parte del departamento de psicología para investigar si existe síndrome de burnout en el personal.
- Organización de charlas y talleres con el propósito de identificar herramientas y estrategias para enfrentar la época de pandemia laborando en conjunto coordinador y paramédico, lo cual demostrarían el interés institucional por sus colaboradores.
- Brindar apoyo a todo el personal que labora dentro de la institución, que han sufrido pérdidas familiares producto de la pandemia.
- Brindar asistencia terapéutica, vía online como la plataforma Zoom
- Brindar capacitación permanente al paramédico acerca del correcto uso de equipo de protección, tiempo de vida útil de las mascarillas ante pacientes con Sars Cov 2.
- Brindar acompañamiento a los paramédicos para superar las dificultades que acarrear el uso de una nueva adaptación al lugar de trabajo ante el desarrollo de la Pandemia Sars Cov 2.
- Analizar en grupo las ventajas y desventajas de la atención prioritaria a pacientes con dicha enfermedad, mediante un protocolo de atención, para minimizar los aspectos negativos que afectan la carga mental.

- Trabajar en la difusión de descargas mentales, y pausas activas acorde al tiempo de labor.
- Trabajar en conjunto para el área de descanso cuando lo permita la situación en el lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Andramiño Catalina, M. d. (2020). Primer caso confirmado de Covid-19 en Ecuador. (s. p. Edición Medica, Entrevistador) Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/primer-caso-de-covid-19-en-ecuador-95377>
- Arrieta, E. (2021). *Método inductivo y deductivo*. Obtenido de <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_d_e_bolsillo.pdf
- Cabo, J. (2021). Riesgos laborales: conceptos básicos. *CEF, Gestión Sanitaria*. Obtenido de <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>
- Cabo, V. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 81-88. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011
- EcuRed. (2019). *Seguridad y salud del trabajo*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Seguridad_y_salud_del_trabajo
- Edición Médica. (2020). *Primer caso confirmado de Covid-19 en Ecuador*. Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/primer-caso-de-covid-19-en-ecuador-95377>
- González-Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas VI. Ciencias Psicológicas*, 6(1), 75-87. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212012000100007
- IINSST . (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación* . Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- INSST. (2021). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- ISOTools. (2015). *Riesgo laboral: definición y conceptos básicos*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Koury, J., & Hirschhaut, M. (2020). Reseña histórica del COVID-19 ¿Cómo y por qué llegamos a esta pandemia? *Acta Odontológica Venezolana, extra 1*, 3-4. Obtenido de <https://www.actaodontologica.com/ediciones/2020/especial/art-2/>
- Lazarus, R. (2020). *Buenas prácticas para la prevención de riesgos psicosociales en el sector comercio*. Obtenido de <https://ceoeারণ.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenidos/bloque3-apdo32.htm>

- Llaneza Álvarez, F. (2017). *La gestión de los riesgos psicosociales, omisión y confusión*. Obtenido de ASTURIAS PREVENCIÓN:
<https://www.diba.cat/documents/467843/100485109/La+gesti%C3%B3n+de+los+riesgos+psicosociales%2C+omisi%C3%B3n+y+confusi%C3%B3n.pdf/497f343d-d471-47f1-a99a-594bbdf899e6>
- 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. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-6. Obtenido de
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
- Martín, A. E. (2021). Impacto Psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la pandemia Covid-19. *Cuadernos de Crisis*, 1(20), 71-89.
- Ministerio de Salud Pública. (2020). *Lineamientos operativos para la intervencion de salud mental en la emergencia sanitaria*. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Lineamientos-operativos-Salud-Mental-Covid-19_2020.pdf
- Monterrosa-Castro, Á., Dávila-Ruiz, R., Mejía Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Flores-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. Obtenido de Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
- Núñez, P. (2018). *Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/T-UCE-0007-CPS-002-P.pdf>
- OIT. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial*. Obtenido de
<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+30.+Higiene+industrial>
- OMS. (2020). *Coronavirus*. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Pazmay Ramos, S., & Moya Rubio, E. (2016). Plan de prevención de riesgos psicosociales en el área administrativa de una empresa de servicios de desechos sólidos en Ambato. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1757>
- Peraza de Aparicio, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*, 18(3), 507-511. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (1986). *Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de seguridad y salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio ambiente de trabajo*. Obtenido de <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>

- Prevención de Riesgos Laborales. (2021). *Tipos de riesgos laborales*. Obtenido de <https://prevencion-riesgoslaborales.com/tipos-riesgos-laborales/>
- Protek. (2021). *Clasificación de riesgos laborales según sus consecuencias*. Obtenido de <https://www.protek.com.py/novedades/clasificacion-de-riesgos/#:~:text=Clasificaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20seg%C3%BAn%20sus%20consecuencias&text=Una%20primera%20clasificaci%C3%B3n%20os%20ordena,Incidentes>.
- Quirónprevención. (2018). *¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo?* Obtenido de <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo#:~:text=por%20sus%20siglas%20en%20ingl%C3%A9s,ps%C3%ADquica%20o%20social%20del%20trabajador>.
- Rus, E. (2021). Investigación de campo. *Conomipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Vieco Gómez, G., & Abello Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

EVALUACIÓN - FPSICO 4.0 - DP

Responsable: Diana Belén Piliujo Piliujo

* Obligatorio

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas. Es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido. Tras leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada.

El tiempo requerido para esta encuesta es de aproximadamente 30 a 40 minutos.

1. Consentimiento para participación. *

He leído las condiciones y acepto participar

Sigüiente

Página 1 de 16

ANEXO 2

EVALUACIÓN - FPSICO 4.0 - DP

Responsable: Diana Belén Piliujo Piliujo

* Obligatorio

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

2. Seleccione su rango de edad actual. *

20-30

31-40

41-50

3. Cuál es su sexo? *

Hombre

Mujer

ANEXO 3





EVALUACIÓN - FPSICO 4.0 - DP

Responsable: Diana Belén Piliujo Piliujo

* Obligatorio

DATOS DE ACTIVIDADES LABORALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

8. ¿Qué tipo cambios a nivel biológico ha sentido en su labor diaria en los últimos 6 meses, de atención a pacientes con COVID 19 en este periodo de trabajo? *

- Cambios en el peso corporal
- Dolencias agudas
- Dolencias crónicas
- Desbalances
- Otras

9. ¿Qué tipo cambios a nivel emocional ha sentido en su labor diaria en los últimos 6 meses, de atención a pacientes con COVID 19 en este periodo de trabajo? *

ANEXO 4





EVALUACIÓN - FPSICO 4.0 - DP

Responsable: Diana Belén Piliujo Piliujo

* Obligatorio

CUESTIONARIO - FPSICO 4.0

14. ¿Trabajas los sábados? *

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

15. ¿Trabajas los domingos y festivos? *

- 1. Siempre o casi siempre
- 2. A menudo