



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SEGURIDAD Y
GESTIÓN DE RIESGOS**

**ESPECIALIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL,
MENCIÓN SALUD OCUPACIONAL**

**ARTÍCULO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO:**

**ESPECIALISTA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL CON
MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO
RESIDENTE EN FUNCIONES HOSPITALARIAS DEL HOSPITAL
SAN LUIS DE OTAVALO 2019**

POR EL ESTUDIANTE:

DANTE SUSLATV VACA ALBUJA

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

DRA. VIVIANA SÁNCHEZ BARROS MSc.

QUITO, MARZO 2020

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

Yo, Dante Suslatv Vaca Albuja, declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.

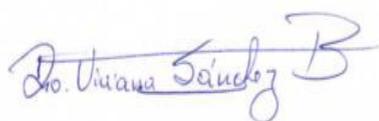


Firma del autor

Dante Suslatv Vaca Albuja

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

Yo, Viviana Sánchez Barros, certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo él, responsable exclusivo tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.

A handwritten signature in blue ink that reads "Dra. Viviana Sánchez Barros". The signature is written in a cursive style with a large, stylized letter 'B' at the end.

Firma del tutor

Dra. Viviana Sánchez MSc.

DEDICATORIA

Al Señor Jesucristo, mi Señor y Dios, por enseñarme el camino correcto de la vida, guiándome y fortaleciéndome cada día; a mi madre Mercedes Albuja por su ejemplo, sabiduría, constancia, sacrificio, el apoyo incondicional en cada minuto de mi existencia y durante mi formación profesional como Médico; a mi esposa Karina por su amor, paciencia, comprensión y motivación; a mi hijo Sebastián y a mi hija Elianne Belén, que son la inspiración para lograr mis metas personales y académicas, a toda mi familia por demostrarme siempre esa confianza y cariño sincero, por creer siempre en mí, espero no haberlos defraudado.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

Dante Suslatv

AGRADECIMIENTO

Esta tesis, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte del autor y su directora de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que han sido un soporte durante el tiempo de la realización del proyecto.

Gracias a la bendición divina de Dios, por iluminarme en cada paso que di, por fortalecer mí corazón y mente, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido el soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi fraterno e inmenso agradecimiento a mí familia, y es obvio el gran aporte valioso que he recibido para la culminación exitosa de la formación profesional, que hoy culmina con éxito, orgullo y satisfacción.

De igual manera mis más sinceros agradecimientos a la Dra. Viviana Sánchez MsC. con su guía, experiencia y conocimiento contribuyó a la culminación exitosa de este proyecto.

Dante Suslatv

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	iii
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
2.2. Conceptualización	6
2.2.1 Riesgos Psicosociales	6
2.2.2. Evaluación de niveles de afectación de riesgos psicosociales en la salud y seguridad laboral.....	17
METODOLOGÍA	22
2.1. Diseño de la Investigación	22
2.2. Procedimiento	23
2.2.1. Herramienta de análisis del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	24
2.3. Análisis de los Resultados	25
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	48

REFERENCIAS	52
Anexo 1: Certificación de aprobación del tutor.....	56
Anexo 2: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial Laboral	57
Anexo 3: Control de Tutorías	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de Riesgo por Dimensión	18
Tabla 2: Población de estudio.....	23
Tabla 3: Resultados cuestionario área cirugía y traumatología.....	25
Tabla 4: Dimensiones con riesgo bajo.....	26
Tabla 5: Riesgos psicosociales con prioridad de atención	27
Tabla 6: Resultados cuestionario área medicina interna y psiquiatría.....	30
Tabla 7: Dimensiones de bajo riesgo.....	31
Tabla 8: Riesgos psicosociales con prioridad de atención	32
Tabla 9: Resultados cuestionario área ginecología y obstetricia.....	34
Tabla 10: Dimensiones de bajo riesgo.....	35
Tabla 11: Riesgos psicosociales con prioridad de atención	36
Tabla 12: Riesgo psicosocial en el área de pediatría y neonatología	38
Tabla 13: Dimensiones de riesgo bajo.....	39
Tabla 14: Riesgos psicosociales de prioridad de atención área de pediatría y neonatología	40
Tabla 15: Resultados evaluación dimensiones psicosociales	42
Tabla 16: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.....	43
Tabla 17: Resultado global riesgo bajo de la evaluación de riesgo psicosocial	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Riesgo psicosocial en el área de cirugía y traumatología.....	29
Gráfico 2 Riesgo psicosocial en el área de medicina interna y psiquiatría	33
Gráfico 3 Riesgo psicosocial en el área de medicina ginecología y obstetricia	37
Gráfico 4 Riesgos psicosociales en el área de pediatría y neonatología	41

RESUMEN

El presente estudio se realizó a un total de 20 trabajadores de las áreas de hospitalización: 1. Cirugía y Traumatología, 2. Medicina Interna y Psiquiatría, 3. Pediatría y Neonatología, y 4. Ginecología y Obstetricia, del Hospital San Luis de Otavalo, cuyo objetivo fue evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal médico residente, para lo cual se utilizó el cuestionario de Evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, identificándose los siguientes riesgos psicosociales en nivel medio y alto: Los primeros riesgos psicosociales que requieren intervención inmediata en el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, y que están presentes en las 4 áreas de hospitalización evaluadas, corresponden a: 1(Carga y ritmo de trabajo), 2(Desarrollo de Competencias), 4(Recuperación) 5(Doble Presencia: Laboral/familiar), 6(Estabilidad Laboral y emocional), 7(Salud auto percibida), identificado con un promedio de 79.16 % en nivel de riesgo medio y alto.

El riesgo psicosocial Soporte y Apoyo, con un nivel de riesgo medio 60% , requiere de intervención en las áreas: 2(Medicina interna y psiquiatría, y 4(Ginecología y Obstetricia).

En conclusión, el área con mayores riesgos psicosociales dentro de las evaluadas del Hospital San Luis de Otavalo es la de cirugía y traumatología dada su alta carga de trabajo y el nivel de desarrollo de competencias, lo que provoca en el profesional un constante estrés por el nivel de responsabilidad al que se ve expuesto, la alta posibilidad de cometer errores y no estar permanentemente capacitado.

Palabras clave:

Factores de Riesgo Psicosociales, Condiciones de trabajo, Salud Laboral, Ambientes Hospitalarios Públicos.

ABSTRACT

The present study was carried out on a total of 20 workers from the hospitalization areas: 1. Surgery and Traumatology, 2. Internal Medicine and Psychiatry, 3. Pediatrics and Neonatology, and 4. Gynecology and Obstetrics, from the San Luis de Otavalo Hospital, The purpose of which was to assess the psychosocial risks to which the resident medical personnel are exposed, for which the Ministry of Labor's Psychosocial Risk Assessment questionnaire was used, identifying the following medium and high level psychosocial risks: The first psychosocial risks that require immediate intervention in the Psychosocial Risk Prevention Program, and which are present in the 4 hospitalization areas evaluated, correspond to: 1 (Work load and rhythm), 2 (Competency Development), 4 (Recovery) 5 (Double Presence: Work / family), 6 (Work and emotional stability), 7 (Self-perceived health), identified with an average of 79.16% in level of risk medium and high. The psychosocial risk Support and Support, with an average risk level of 60%, requires intervention in the areas: 2 (Internal Medicine and Psychiatry, and 4 (Gynecology and Obstetrics).

In conclusion, the area with the highest psychosocial risks within those evaluated at the San Luis de Otavalo Hospital is surgery and trauma, given its high workload and the level of development of competencies, which causes the professional to be constantly stressed by the level of responsibility to which he is exposed, the high possibility of making mistakes and not being permanently trained..

Keywords:

Psychosocial Risk Factors, Working Conditions, Occupational Health, Public Hospital Environments.

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral a inicios del siglo XXI, constituye un escenario bastante complejo en todos los campos de la actividad humana. Convergen factores de infraestructura, desarrollo tecnológico y alta profesionalización del recurso humano para responder a la demanda social cada vez más exigente y competitiva. El sector hospitalario no es distinto sino más bien uno de los entornos en los que el servicio de calidad resulta una necesidad y el objetivo primordial de las instituciones. El avance de la medicina, que incorpora equipos y herramientas cada vez más sofisticados, recursos e insumos médicos que surgen en el día a día para dar solución a los problemas de salud de la humanidad, contribuye a definir perfiles profesionales especializados y permanentemente capacitados, unidos a la necesidad de gestionar el talento humano profesional, en función de las necesidades de los pacientes y de la institución. Todo ello contribuye a que el personal de médicos y particularmente los que cumplen función de residentes, estén expuestos a factores psicosociales de riesgo laboral, que cuando no son tratados de manera oportuna y eficaz, genera afectación en distintos niveles, de acuerdo a las percepciones personales de los funcionarios.

De acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud OMS, 2016), “las proyecciones actualizadas sobre el personal sanitario necesario para acelerar y mantener el logro de la cobertura sanitaria universal indican un déficit potencial de aproximadamente 18 millones de profesionales de la salud, en gran parte en los países de ingresos bajos y medianos-bajos. También son un reto las actuales restricciones en los recursos técnicos y financieros

de las instituciones educativas para formar a los futuros profesionales de la salud en la cantidad, calidad y pertinencia necesarias.

De acuerdo con el Diario (La Hora, 2018)“La capacidad de atención del Hospital “San Luis” de Otavalo, es de 100 pacientes en distintos servicios de hospitalización y 350 pacientes diarios en consulta externa y emergencias”. El volumen de la demanda por sí misma, justifica la importancia del tema de investigación y el interés del estudio.

Según (Ghodse & Galea, 2018, p. 48) Trabajar en hospitales como profesional de la salud es exigente. El personal profesional debe lidiar diariamente, con situaciones emocionales, como el sufrimiento de pacientes y familiares, desafíos cognitivos como la toma de decisiones oportuna y análisis de varios indicadores para establecer un plan de diagnóstico y tratamiento, tensiones interpersonales, pacientes que no cooperan, parientes impacientes, agotamiento físico y mental y complejidad logística; por lo tanto, el personal médico cumple su rol en condiciones de máxima exigencia de rendimiento y calidad, lo que necesariamente conlleva la ejecución de tareas predominantemente mentales.

De ahí que el presente estudio encuentra su relevancia y justificación para analizar e identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los profesionales médicos residentes en servicios de hospitalización del Hospital “San Luis” de Otavalo, y establecer, como consecuencia, el nivel de afectación de la salud y su calidad de vida en el entorno laboral de este grupo de profesionales, a través de la formación de la pregunta central de la investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales en el personal médico residente en funciones hospitalarias del Hospital San Luis de Otavalo 2019?

Para encontrar las respuestas de la investigación, se planteó el objetivo general: Evaluar los riesgos psicosociales en el personal médico residente en funciones hospitalarias del Hospital San Luis de Otavalo 2019; y, los siguientes objetivos específicos: a) Aplicar el cuestionario de evaluación de factores psicosociales al personal médico residente; b) Establecer prioridad de intervención de los riesgos psicosociales identificados en la evaluación; c) Elaborar recomendaciones para la implementación en la institución.

El procedimiento de la investigación establece un esquema en cuatro secciones: la primera, denominada Marco Teórico que contiene los antecedentes y las concepciones teóricas de las variables e indicadores del estudio. La siguiente sección contiene el diseño metodológico de la investigación que incorpora el diseño, tipo y enfoque de la investigación, la señalización y descripción de la técnica e instrumento utilizado; la tercera sección corresponde a la exposición de los resultados y hallazgos obtenidos luego de la aplicación del instrumento; y, finalmente, se presentan las conclusiones que dan respuesta a los objetivos específicos planteados.

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

El mundo empresarial en todo nivel y ámbito de actividad económica ya sea para la provisión de bienes o la prestación de servicios, que en este último caso puede ser de naturaleza pública o privada, son indudablemente actores sociales, no solamente para interactuar con clientes y usuarios, sino a nivel interno, como gestores de estrategias que generen procesos de convivencia de su personal. (Molina López, 2017, p.2) señala que “Desarrollan estrategias para el éxito o fracaso en las actividades de participación, la delgada línea entre lo que se hace bien o se hace mal, permite identificar el área de talento humano, clave para el desarrollo integral de la empresa” Sin embargo, no todas las empresas y organizaciones le conceden importancia al reconocimiento del ser humano, descuidando el reconocimiento y valoración de su aporte vital y favoreciendo la exposición a factores de riesgos psicosociales, que no solo tienen impacto en el empleado sino también en el desarrollo de la institución.

Los riesgos psicosociales junto con los derivados de seguridad, ambiente físico, contaminantes y ergonómicos, forman parte de los grandes grupos de riesgos que pueden afectar al personal en el ámbito laboral, según la clasificación propuesta por (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2017, p.26); y a los que las empresas e instituciones deben dar atención oportuna y diligente.

El marco jurídico del Ecuador define al trabajo como un derecho fundamental y fuente de realización personal, el modo cómo la sociedad, a partir de la familia, se integra al aparato productivo para generar bienes y servicios de uso y de consumo así como también para asegurar la provisión de los recursos suficientes para su subsistencia en condiciones dignas, una actividad a la que le dedica un tercio del tiempo de su vida diaria y por lo tanto, su desarrollo está protegido y garantizado para que se desenvuelva en un entorno saludable que garantice el bienestar, la dignidad y la salud de las personas. Por ello, el Estado, a través de sus instituciones, genera políticas que garanticen y protejan a los trabajadores; pues, de no ser así, estarían expuestos a factores de riesgo que pueden afectar su salud, física, fisiológica y psicológica.

Como antecedente investigativo, se tomó en cuenta el trabajo realizado por (Merino Salazar, 2017, p. 157), titulado “Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en médicos residentes y posgradistas que laboran en el Hospital Eugenio Espejo de la ciudad de Quito, concluye señalando que: Los resultados de salud, estrés y satisfacción constituyen indicadores de las condiciones de salud de la población estudiada. Los médicos residentes y posgradistas del Hospital Eugenio Espejo, presentan mayores puntuaciones en los síntomas de estrés que la población de referencia. La vitalidad se encuentra en rangos más bajos, lo cual puede tener relación con las largas jornadas de trabajo y las altas exigencias psicológicas a las que están expuestos los médicos residentes y posgradistas.

La atención a los riesgos para la salud y seguridad laboral, es una corriente moderna en la gestión administrativa de las empresas y organizaciones, y aunque en las legislaciones nacionales se insertan normas y disposiciones que garantizan el bienestar y

salud laboral, no es menos cierto que, todavía no es una práctica integral común que además de identificar los riesgos laborales, los aborden con la aplicación de estrategias de prevención adecuadas. De la relevancia y recurrencia de este tema en el ambiente laboral, se espera establecer si existe relación entre la exposición a riesgos psicosociales del personal de médicos residentes del Hospital “San Luis” de Otavalo, y en qué medida esos riesgos afectan la salud y el bienestar de los profesionales.

Avanzando en el desarrollo del proyecto de investigación, es necesario incorporar algunas definiciones conceptuales necesarias para una fácil comprensión del tema.

2.2. Conceptualización

2.2.1 Riesgos Psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984, p. 12), define a los factores de riesgo psicosociales como: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”

En la definición de la OIT se establecen como factores psicosociales a las condiciones que percibe el trabajador como acciones positivas o negativas, que en el primer caso, tienen influencia positiva en su desempeño, mientras que en el segundo caso constituyen riesgos para su bienestar laboral como individuo o como parte de un grupo.

Para Moreno, (2011), los riesgos laborales psicosociales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”. (p. 161)

Por otra parte, el Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales (UGT Andalucía, 2009, p. 11) define a los riesgos psicosociales como: “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”

En el concepto se particulariza a los riesgos psicosociales presentes en el sistema organizativo, que forma parte del diseño empresarial u organizacional; el contenido del trabajo, que está implícito en la finalidad de la contratación; y, la realización de la tarea, vinculada al desempeño del trabajador, vistos como un conjunto de elementos internos que, siendo negativos, pueden afectar no solamente la ejecución del trabajo sino además, la salud del trabajador.

Una posición distinta de las anteriores, es la que propone (Moreno, 2011, p. 163), cuando señala: “Los factores psicosociales u organizacionales pueden tener repercusiones negativas como positivas. Asumiendo las negativas como factores de riesgo. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.”

Los factores psicosociales positivos son las acciones implementadas por las empresas y organizaciones, para privilegiar un entorno laboral centrado en el bienestar del trabajador, en evitar el daño o lesiones a la vez que constituye una estrategia de desarrollo institucional enmarcado en la normativa legal relacionada y los estándares de calidad mundialmente aceptados. Una visión moderna que invierte en seguridad y salud laboral considerando al recurso humano como factor de crecimiento.

El (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018), propone una clasificación de los factores de riesgo psicosocial, que generan efectos en la salud y bienestar del personal de una empresa u organización, tomando en cuenta aquellos que incorpora el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial:

2.2.1.1. Carga y ritmo de trabajo

Según (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263) “La presión de tiempos o carga laboral, surge de la necesidad del trabajador de seguir un ritmo que le es impuesto, de lograr un cierto rendimiento o de la imposibilidad de parar una maquina o una cadena de trabajo” El cumplimiento de metas en tiempos mínimos disminuye el nivel de satisfacción en el trabajo, a la vez que puede incrementar el nivel de ansiedad y estrés laboral.

2.2.1.2. Desarrollo de Competencias

“Entendida como número y variedad de los diferentes elementos que constituyen el conjunto de una tarea. En este factor se trata de correlacionar las exigencias de formación,

de conocimientos y la posibilidad de cometer errores” (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263) Implica la ejecución de tareas que requieren de la aplicación de conocimientos, seguir un procedimiento específico con exigencia de precisión para obtener resultados. Generalmente son operaciones mentales no mecánicas sino reflexivas.

En este ítem está involucrada una autopercepción del nivel de conocimientos, habilidades y destrezas específicas para el trabajo específico, la posibilidad de aprendizaje de nuevos conocimientos, la existencia y aplicación de planes de capacitación o entrenamiento para mejorar o actualizar esos conocimientos habilidades y destrezas, así como también la existencia de procesos de evaluación al ejercicio del puesto.

2.2.1.3. Liderazgo

Es la capacidad para actuar o intervenir autónomamente a partir de la planificación normal del trabajo, lo que implica tomar decisiones a partir de los recursos existentes, para cumplir o mejorar el tiempo del ciclo. Es también la no limitación de la autonomía del trabajador y la posibilidad de elegir el método de trabajo. (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263)

El factor de riesgo psicosocial está implícito en la ausencia o reducción de la capacidad de iniciativa del empleado en el ejercicio de su rol laboral, siendo que en condiciones normales sería una competencia específica del puesto. Aunque la iniciativa es más bien una disposición personal desarrollada en mayor o menor grado por los caracteres individuales de la personalidad, en el ámbito laboral se valora en la medida en la que es requerida por las características de la tarea.

2.2.1.4. Margen de acción y control

El (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2018, p. 18) explica el margen de acción y control como la “Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)”.

Se analizan aspectos como la existencia de espacios de discusión para el análisis de problemas comunes o diferencias de opinión, la posibilidad de realizar trabajo en equipo, de expresar opiniones relacionadas con tiempos para la ejecución o mejoramiento de actividades, organización del trabajo o cambio en las funciones.

2.2.1.5. Organización del trabajo

Para el (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2018, p. 18), la Organización del trabajo “contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo”.

En este aspecto se evalúan las formas comunicativas de la organización, tanto a nivel formal como en el ámbito informal. En el sistema de comunicación, se verifica la pertinencia, oportunidad, accesibilidad, la socialización a través de reuniones que evalúen el cumplimiento de objetivos que a su vez deben ser claros, factibles y cuantificables.

2.2.1.6. Recuperación

La recuperación es un factor de evaluación que busca información relacionada con el nivel de exigencia de atención que requiere el puesto de trabajo, conocer si una vez terminada la jornada laboral, es capaz de realizar otras actividades; si se permiten pausas para recuperar energía, si la jornada laboral y los horarios se ajustan a las expectativas personales y exigencias laborales.

Según (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263) Atención es la orientación mental selectiva que comporta un incremento de la eficiencia en una determinada actividad en detrimento de otras actividades concurrentes. El esfuerzo de atención está en función del espacio sobre el que se ejerce, la diversidad de informaciones a percibir, el tiempo que ha de mantenerse, así como de los factores de riesgo existentes.

El nivel de atención a una determinada actividad laboral requiere un esfuerzo de concentración y dedicación mental exclusiva, que puede disminuir por cansancio debido a criterios de tiempo, especificidad, exigencia, complejidad y riesgo.

2.2.1.7. Soporte y apoyo

El trabajo fomenta la colaboración, el trabajo en equipo y el diálogo con otras personas, la existencia de un ambiente laboral acogedor que genera bienestar entre colegas, se proporciona ayuda técnica y soporte administrativo cuando es necesario. Existe acceso a

servicios de salud, en situaciones de crisis. Lo contrario es una situación de aislamiento laboral que dificulta la interacción entre colegas y otras personas del mismo entorno.

El hecho de estar alejado de otros trabajadores o de no poder comunicarse fácilmente con ellos. La ausencia física de otros compañeros puede provocar, al tratar la resolución de situaciones complejas, una elevada incertidumbre en el empleado que se traduce en un incremento de su tensión psíquica. (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263)

El ambiente laboral es social por excelencia, de tal modo que el aislamiento de un empleado para la ejecución de sus tareas, incluso si la naturaleza de la actividad lo requiere, constituye un factor de riesgo para su salud mental.

2.2.1.8. Acoso: Discriminatorio, laboral, sexual

El acoso laboral obedece a circunstancias de orden laboral o extra laboral, en el que se observan dos formas de manifestación: “Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y comportamientos, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada” (Secretaría de Salud Laboral, 2018, p. 12).

Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio,

degradación, coacción o discriminación de una persona. (Secretaría de Salud Laboral, 2018, p. 12).

“Se considerará acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla” (Secretaría de Salud Laboral, 2018, p. 12).

El acoso laboral por lo tanto, es la actuación de una persona o un grupo de personas dirigida a ejercer violencia psicológica sistemática y prolongada sobre una persona en el lugar compartido de trabajo o como consecuencia del mismo, para perjudicar o deteriorar la condición profesional o personal de la víctima.

2.2.1.9. Adicción al trabajo

Según (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufell, & Fidalgo, 2017, p. 48): Cuando se llega a dedicarle a su trabajo una excesiva cantidad de tiempo y de energía, llevándolo a cabo de forma muy intensa y compulsiva, lo cual tiene consecuencias negativas tanto sobre el trabajo como en su vida, configura un trastorno que ha recibido distintas denominaciones y que se conoce como adicción al trabajo.

La adicción al trabajo se esconde bajo la apariencia de responsabilidad y dedicación incluso en detrimento de la vida personal. La percepción de apego y el cumplimiento de jornadas extenuantes de trabajo tienen como resultado una valoración socio familiar y social que puede dificultar el diagnóstico de este trastorno.

2.2.1.10. Condiciones del Trabajo

En las condiciones del trabajo se involucran factores de evaluación tales como la monotonía, los horarios y otras situaciones que pueden de alguna forma constituir factores de riesgo psicosocial laboral.

“Mantenimiento ininterrumpido de una operación, situación o tarea” (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263). Se trata simplemente de la repetición invariable de movimientos o actividades, ritmos, o contenido de trabajo que requiere una tarea. La monotonía también puede ser una percepción a consecuencia de cargas cualitativas de trabajo en tareas específicas. Está relacionada con la repetición, escasa variedad y ausencia de rotación de personal.

“La organización del tiempo de trabajo es uno de los factores más importantes, que puede influir directamente sobre la cantidad/calidad del trabajo y la fatiga del trabajador, condicionando incluso la vida privada” (Llaneza Álvarez, 2017, p. 263).

En el ambiente hospitalario, los médicos residentes cumplen horarios especiales de extensos turnos que inclusive invaden el horario biológico del sueño como mecanismo reparador de la función normal del organismo. Un régimen de turnos con periodos mínimos de descanso y que son rotativos, desde luego generan un fuerte impacto en la salud y bienestar del empleado.

2.2.1.11. Doble presencia (laboral - familiar)

(CVida, 2018) define a la doble presencia Laboral – familiar, así: Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado.

La doble presencia surge cuando el empleado o trabajador de manera simultánea al ejercicio de un trabajo remunerado, debe gestionar responsabilidades domésticas; y, cuando en su tiempo privado, de alguna manera también debe ocuparse de responsabilidades profesionales.

Es más común en trabajadoras mujeres aunque también depende del tipo de actividad laboral que desempeña la persona, por ejemplo, en el ámbito de la salud, el profesional médico, suele mantenerse en contacto con la situación de pacientes que por su condición de salud requieren seguimiento ininterrumpido.

2.2.1.12. Estabilidad Laboral y emocional

El Ministerio de Trabajo define este factor como: “Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo” (Ministerio de Trabajo, 2018, p.19).

La estabilidad laboral tiene directa relación con el desempeño, pues es un elemento que le brinda al empleado la certeza de su permanencia en la organización y tiene un efecto determinante y significativo en el desempeño, en la productividad y en el éxito de la organización. Al respecto, (Robbins, 2014, p. 67) manifiesta:

Las personas satisfechas son más productivas y generan mejores resultados para la empresa, quienes deben proveer a su fuerza laboral trabajos estimulantes. Además de ello es de suma importancia en el proceso motivacional del trabajador, dependiendo de cuanto él perciba sus necesidades cubiertas, esto elevará o disminuirá su nivel de compromiso para con la empresa.

De acuerdo con el autor, si el empleado siente que su trabajo es valorado y tiene además la sensación de estabilidad, ello definitivamente contribuirá a su bienestar personal y emocional.

2.2.1.13. Salud auto percibida

Para el (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 19), este factor constituye: “Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza”. Sin embargo, la propia percepción del empleado en cuanto a su condición de salud, únicamente cuenta como una autoevaluación que es valorada de manera general a través de la aplicación, análisis y valoración de los resultados de la aplicación del cuestionario físico de modo integral.

2.2.2. Evaluación de niveles de afectación de riesgos psicosociales en la salud y seguridad laboral.

La Norma de Calidad 18001 (OHSAS, 2017), define la seguridad y salud laboral como la actividad orientada a crear condiciones, capacidades, cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo.

El propósito de la investigación es el de identificar los factores de riesgo psicosocial que podrían estar afectando al grupo de médicos residentes en función hospitalaria, utilizando un método diseñado y aplicado por el Ministerio de Trabajo, que busca el origen de la incidencia de los riesgos, tomando en cuenta las características específicas de la institución, para establecer las estrategias de intervención que permitan disminuir o eliminar el problema.

2.2.2.1. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

El cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial, es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 8)

El cuestionario está elaborado en lenguaje sencillo y consta de 58 ítems, agrupados en 8 dimensiones, con cuatro opciones de respuesta a las que se les asigna puntajes de

valoración: Completamente de acuerdo (4), Parcialmente de acuerdo (3), Poco de acuerdo (2), En desacuerdo (1). Incorpora una sección de “Datos generales”, con información que permitirá identificar algunos elementos de orden individual que pueden aportar datos que de forma indirecta generen afectación a los resultados, tales como: edad, género, tiempo de servicio, entre otros.

Está diseñado para mostrar el “resultado global, resultado por dimensiones y un apartado para el análisis e interpretación de los resultados que permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto”, al que el trabajador está expuesto” (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2018, p.9). Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realiza la sumatoria simple de la puntuación obtenida en los ítems y el resultado se compara con los valores establecidos de la siguiente manera:

Tabla 1: Niveles de Riesgo por Dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9

Otros puntos importantes Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 10).

“Para determinar el nivel de riesgo general, se realiza una sumatoria de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores” (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 10) que se describen a continuación:

NIVEL ALTO.- Para el rango 58 a 116 puntos, “el riesgo de impacto potencial es alto, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos en la salud y la integridad física de las personas de manera inmediata”

NIVEL MEDIO.- Para el rango 117 a 174 puntos, “el riesgo potencial es moderado, puede comprometer la salud y la percepción de seguridad en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales”

NIVEL BAJO.- Para el rango entre 175 a 232 puntos, “el riesgo de impacto potencial es mínimo, no genera a corto plazo efectos nocivos. Los efectos posibles pueden ser evitados a través de monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de ocurrencia”

2.2.2.2. Herramienta de análisis Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

El procesamiento de la información obtenida mediante la aplicación del cuestionario físico, se realizará mediante el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, es analizado por una herramienta específica diseñada por el (Ministerio de Trabajo, 2018), en una tabla de Excel, organizado por hojas que se vinculan a partir de la base de datos en la que se registran las respuestas individuales de cada cuestionario físico, en sus 58 ítems. La segunda hoja corresponde a la tabulación de los resultados, en los que ya se agrupan los indicadores en dieciséis dimensiones; y, en la que al mismo tiempo ya se reflejan resultados individuales de riesgo en tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Una tercera hoja del instrumento de análisis presenta los resultados de afectación por dimensiones y en porcentajes, incluyendo además la interpretación del sistema a cada uno de los riesgos. Una cuarta hoja de cálculo presenta el Gráfico interpretativo de la incidencia de factores de riesgo psicosocial presentes en el grupo investigado, en porcentajes.

Finalmente, una última hoja de cálculo define las dimensiones de cada uno de los factores de riesgo psicosocial, el número de ítems que se integran desde el cuestionario a cada dimensión, la explicación de los ítems que se agrupan en cada dimensión y los puntajes de respuesta que corresponden a cada uno de los niveles de riesgo. En este cuadro también constan los rangos de los puntajes globales obtenidos por cada individuo, definidos para cada uno de los factores de riesgo.

La herramienta de análisis del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial facilita el análisis y la interpretación de resultados, así como la discusión, pues ofrece una visión general que puede ser verificada y contrastada para establecer la realidad de la situación del grupo investigado y los niveles de afectación de cada uno de los factores y/o dimensiones de riesgo psicosocial.

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental y se identifica con el paradigma positivista y un enfoque cuantitativo. Es un estudio transeccional de campo, descriptivo y observacional, de acuerdo con la explicación sugerida por (Mirón Canelo, Alonso Sardón, & Iglesias de Sena, 2016).

La población de estudio está delimitada a 20 profesionales médicos residentes, que trabajan en el área de hospitalización en los servicios de: Cirugía General y Traumatología, Medicina Interna y Psiquiatría, Pediatría y Neonatología, y Ginecología, del Hospital Público “San Luis” de la ciudad de Otavalo. Se trata de una población estadísticamente finita, en la que no se consideran criterios de exclusión.

Como criterio de inclusión del estudio a la población identificada, se establece la validez y significancia para todos los profesionales médicos residentes que trabajan en ambientes hospitalarios públicos, en los distintos servicios en condición de hospitalización. Por tratarse de una población reducida no se aplicó el cálculo muestral, determinándose un universo poblacional de 20 médicos residentes a quienes se les aplicó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales, desarrollado por el (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2018), distribuidos por servicio de hospitalización, de acuerdo con el cuadro que se presenta a continuación:

Tabla 2: Población de estudio

<i>Nº</i>	Servicio de hospitalización	Nº Médicos Residentes	Cuestionario ERPSL
1	Cirugía General y Traumatología	5	5
2	Medicina Interna y Psiquiatría	5	5
3	Pediatría y Neonatología	5	5
4	Ginecología	5	5
	Total	20	20

Fuente: Elaboración propia

2.2. Procedimiento

La técnica e instrumento para la recolección de datos que fueron utilizados para evaluar los factores de riesgos psicosociales en los médicos residentes de los servicios de hospitalización del Hospital “San Luis” de Otavalo, fue el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, desarrollado por el Ministerio de Trabajo del Gobierno de Ecuador, que consta de 58 ítems relacionados con las condiciones presentes en el entorno laboral que pueden derivar en afectaciones a la salud de los trabajadores. Es un cuestionario sencillo, de fácil comprensión para la detección de riesgos psicosociales, lo que resulta ventajoso para su empleo sistemático en la detección y gestión oportuna.

Una aplicación informática procesada a través de una tabla de Excel, en el que se analizan indicadores como: “carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y otros aspectos como acoso discriminatorio, laboral, sexual, adicción al trabajo, condiciones generales, entre otros” (Ministerio de Trabajo, 2018)

2.2.1. Herramienta de análisis del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial

El Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial, es analizado por una herramienta específica diseñada por el (Ministerio de Trabajo, 2018), en una tabla de Excel, organizado por hojas que se vinculan a partir de la base de datos en la que se registran las respuestas individuales de cada cuestionario físico, en sus 58 ítems. La segunda hoja corresponde a la tabulación de los resultados, en los que ya se agrupan los indicadores en dieciséis dimensiones; y, en la que al mismo tiempo ya se reflejan resultados individuales de riesgo en tres niveles: Bajo, Medio y Alto.

Una tercera hoja del instrumento de análisis presenta los resultados de afectación por dimensiones y en porcentajes, incluyendo además la interpretación del sistema a cada uno de los riesgos. Una cuarta hoja de cálculo presenta el Gráfico interpretativo de la incidencia de factores de riesgo psicosocial presentes en el grupo investigado, en porcentajes. Finalmente, una última hoja de cálculo define las dimensiones de cada uno de los factores de riesgo psicosocial, el número de ítems que se integran desde el cuestionario a cada dimensión, la explicación de los ítems que se agrupan en cada dimensión y los puntajes de respuesta que corresponden a cada uno de los niveles de riesgo. En este cuadro también constan los rangos de los puntajes globales obtenidos por cada individuo, definidos para cada uno de los factores de riesgo.

La herramienta de análisis del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial facilita el análisis y la interpretación de resultados, así como la discusión, pues ofrece una visión general que puede ser verificada y contrastada para establecer la realidad de la situación

del grupo investigado y los niveles de afectación de cada uno de los factores y/o dimensiones de riesgo psicosocial.

2.3. Análisis de los Resultados

Los resultados de la evaluación de las áreas de hospitalización: Cirugía General y Traumatología, Medicina Interna y Psiquiatría, Pediatría y Neonatología, y Ginecología, del Hospital Público “San Luis” de la ciudad de Otavalo, aplicando el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales (Ministerio del Trabajo) se detallan a continuación:

ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN: Cirugía y traumatología (población 5):

Tabla 3: Resultados cuestionario área cirugía y traumatología

RESULTADOS POR DIMENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL			
AREA DE HOSPITALIZACIÓN: CIRUGÍA Y TRAUMATOLOGIA			
HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO			
DIMENSIONES EVALUADAS	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	80%	20%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	80%	20%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.1: ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL</i>	60%	40%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL</i>	80%	20%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	80%	20%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.5: CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	20%	80%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	40%	40%	20%
<i>DIMENSIÓN 8...: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	40%	60%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia

Para que un factor psicosocial no se convierta en riesgo psicosocial, el porcentaje de resultado obtenido en riesgo bajo debe ser igual o superior a 65% y por lo tanto no requiere intervención inmediata ni a corto plazo, por el contrario, cuando el nivel de riesgo está por debajo del 65%, se considera un riesgo psicosocial y requiere intervención, ésta debe ser priorizada para lo cual se suma los porcentajes obtenidos en riesgo medio y riesgo alto para obtener un valor, el cual permitirá indicar cuál es el riesgo psicosocial que requiere intervención.

Tabla 4: Dimensiones con riesgo bajo

RESULTADO DIMENSIONES PSICOSOCIALES ES RIESGO BAJO	
AREA DE HOSPITALIZACIÓN: CIRUGÍA Y TRAUMATOLOGIA	
HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	RIESGO BAJO
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%
<i>DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:</i> <i>ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	100%
<i>DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:</i> <i>ACOSO SEXUAL</i>	80%
<i>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:</i> <i>ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	80%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación Riesgo Bajo. –

El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGOS PSICOSOCIALES CON PRIORIDAD DE ATENCIÓN

Con los datos suministrados e interpretados en la tabla de Resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgos del área de Cirugía y Traumatología, se prioriza la intervención de los riesgos psicosociales que requieren intervención debido al impacto potencial que ejercen sobre la seguridad y salud de los trabajadores comprometiendo la misma a mediano plazo, información que se muestra a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 5: Riesgos psicosociales con prioridad de atención

RESULTADO RIESGOS PSICOSOCIALES POR GRADO DE AFECTACIÓN AREA DE HOSPITALIZACIÓN: CIRUGÍA Y TRAUMATOLOGIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
RIESGOS PSICOSOCIALES INTERVECIÓN A CORTO PLAZO	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	60%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
Según lo establecido en la <i>“Guía para la aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales”</i> numeral 5: Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo / octubre 2018); se considerará lo establecido para las dimensiones: Otros puntos importantes. <i>- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.</i>	
DIMENSIONES OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA	100%
DIMENSIÓN 8.5: CONDICIONES DEL TRABAJO	80%
DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	60%
DIMENSIÓN 8.7: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	60%
DIMENSIÓN 8.2: ACOSO LABORAL	40%

Fuente: Elaboración propia

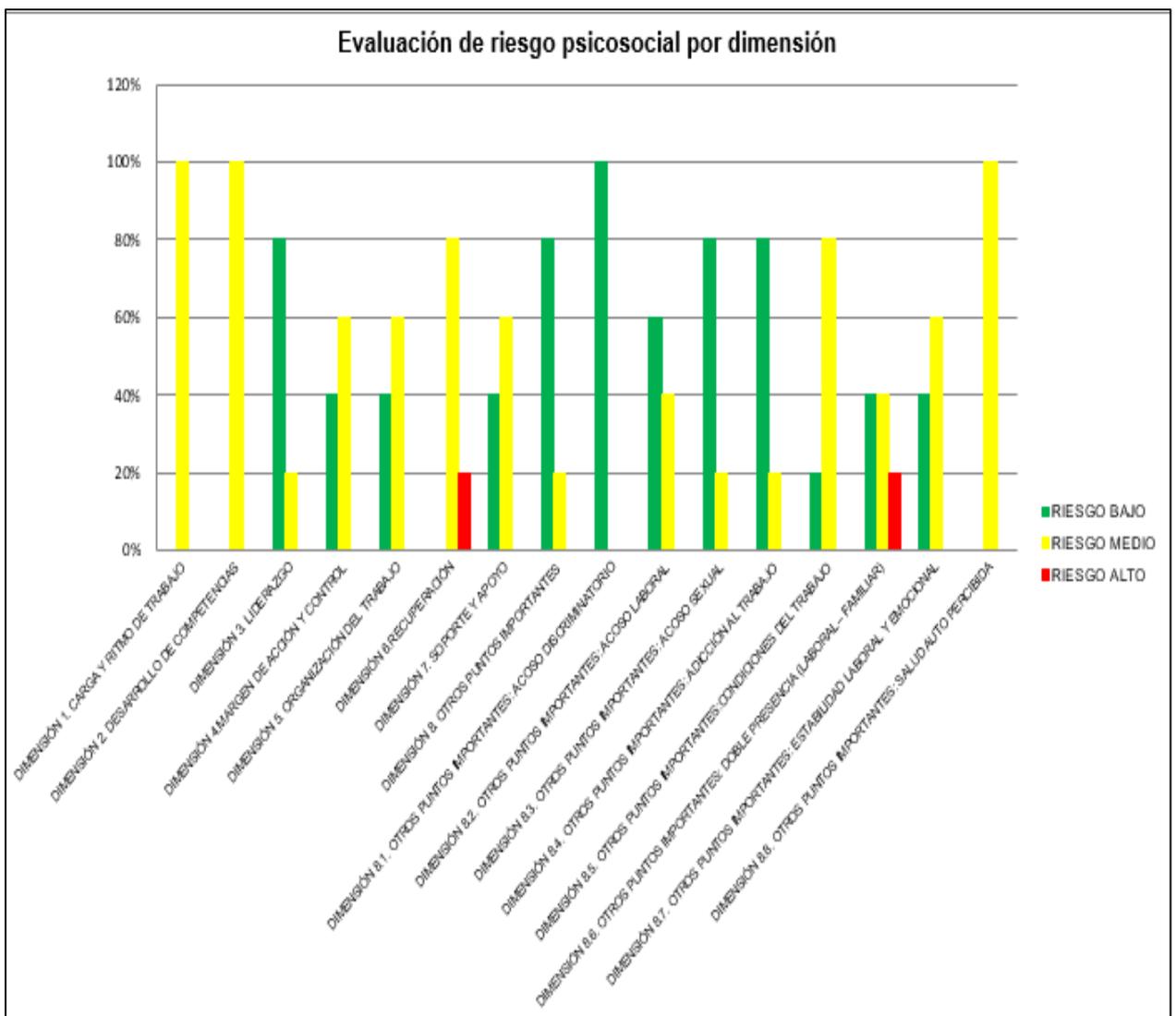
De acuerdo a la Guía para la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, año 2018, las acciones de intervención se establecen según el nivel de riesgo:

Riesgo Medio, es aquel que genera un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia, por su parte.

Riesgo Alto, es aquel que genera un impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Gráficamente, el riesgo psicosocial en el área de cirugía y traumatología se expresa de la siguiente manera:

Gráfico 1 Riesgo psicosocial en el área de cirugía y traumatología



Fuente: Elaboración propia

AREA DE HOSPITALIZACIÓN: Medicina interna y Psiquiatría (población 5)

Tabla 6: Resultados cuestionario área medicina interna y psiquiatría

RESULTADOS POR DIMENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL AREA DE HOSPITALIZACIÓN: MEDICINA INTERNA Y PSIQUIATRIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO			
DIMENSIONES EVALUADAS	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.1: ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL</i>	60%	40%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.5: CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	40%	60%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	40%	60%	0%
<i>DIMENSIÓN 8...: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	40%	60%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	40%	20%	40%

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis del riesgo psicosocial de esta área, se mantiene el esquema y definiciones utilizadas en el área de cirugía y traumatología.

Tabla 7: Dimensiones de bajo riesgo

RESULTADO DIMENSIONES PSICOSOCIALES ES RIESGO BAJO	
AREA DE HOSPITALIZACIÓN: MEDICINA INTERNA Y PSIQUIATRIA	
HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	RIESGO BAJO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	80%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación Riesgo Bajo. –

El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Estas seis dimensiones que no requieren intervención inmediata ni a corto plazo.

RIESGOS PSICOSOCIALES CON PRIORIDAD DE ATENCIÓN

Con los datos suministrados e interpretados en la tabla de Resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgos del área de Medicina y Traumatología, se prioriza la intervención de los riesgos psicosociales que requieren intervención debido al impacto potencial que ejercen sobre la seguridad y salud de los trabajadores comprometiendo la misma a mediano plazo, información que se muestra a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 8: Riesgos psicosociales con prioridad de atención

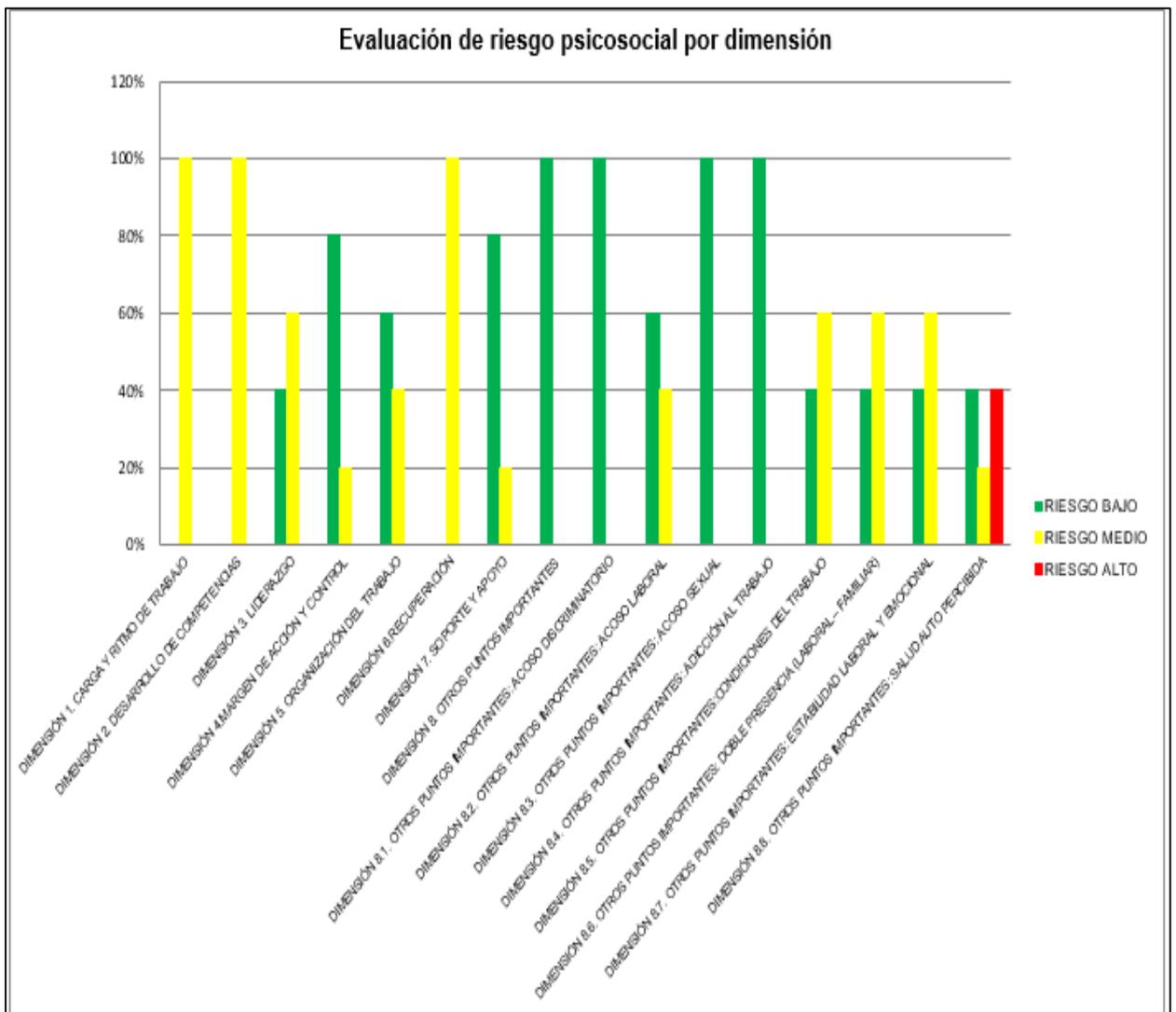
RESULTADO RIESGOS PSICOSOCIALES POR GRADO DE AFECTACIÓN AREA DE HOSPITALIZACIÓN: MEDICINA INTERNA Y PSIQUIATRIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
RIESGOS PSICOSOCIALES INTERVECIÓN A CORTO PLAZO	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	100%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	60%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	40%
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES Según lo establecido en la <i>“Guía para la aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales”</i> numeral 5: Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo /octubre 2018); se considerará lo establecido para las dimensiones: Otros puntos importantes. <i>- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.</i>	
DIMENSIONES OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
<i>DIMENSIÓN 8.5 :CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	60%
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	60%
<i>DIMENSIÓN 8.7: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	60%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	60%
<i>DIMENSIÓN 8.2: ACOSO LABORAL</i>	40%

Fuente: Elaboración propia

Las dimensiones anteriores requieren una intervención en el corto y mediano plazo pues pueden provocar efectos nocivos para la salud y seguridad laboral de los trabajadores en intervención, estos efectos van desde afectaciones de carácter físico hasta enfermedades ocupacionales.

Gráficamente, lo anterior se refleja de la siguiente manera:

Gráfico 2 Riesgo psicosocial en el área de medicina interna y psiquiatría



Fuente: Elaboración propia

AREA DE HOSPITALIZACIÓN: Ginecología y obstetricia (población 5)

Tabla 9: Resultados cuestionario área ginecología y obstetricia

RESULTADOS POR DIMENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL AREA DE HOSPITALIZACIÓN: GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO			
DIMENSIONES EVALUADAS	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	20%	40%	40%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	40%	60%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.1: ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.5: CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	0%	100%	0%
<i>DIMENSIÓN 8...: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	20%	80%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo el esquema de este trabajo, se mantiene el esquema y definiciones utilizadas en las áreas anteriores.

Dimensiones con riesgo bajo

Tabla 10: Dimensiones de bajo riesgo

RESULTADO DIMENSIONES PSICOSOCIALES ES RIESGO BAJO AREA DE HOSPITALIZACIÓN: GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	RIESGO BAJO
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	100%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	100%

Fuente: Elaboración propia

Estas dimensiones no requieren intervención inmediata ni en el corto plazo.

RIESGOS PSICOSOCIALES CON PRIORIDAD DE ATENCIÓN

Con los datos suministrados e interpretados en la tabla de Resultados por Dimensión de la Evaluación de Riesgos del área de Ginecología y Obstetricia, se prioriza la intervención de los riesgos psicosociales que requieren intervención debido al impacto potencial que ejercen sobre la seguridad y salud de los trabajadores comprometiendo la misma a mediano plazo, información que se muestra a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 11: Riesgos psicosociales con prioridad de atención

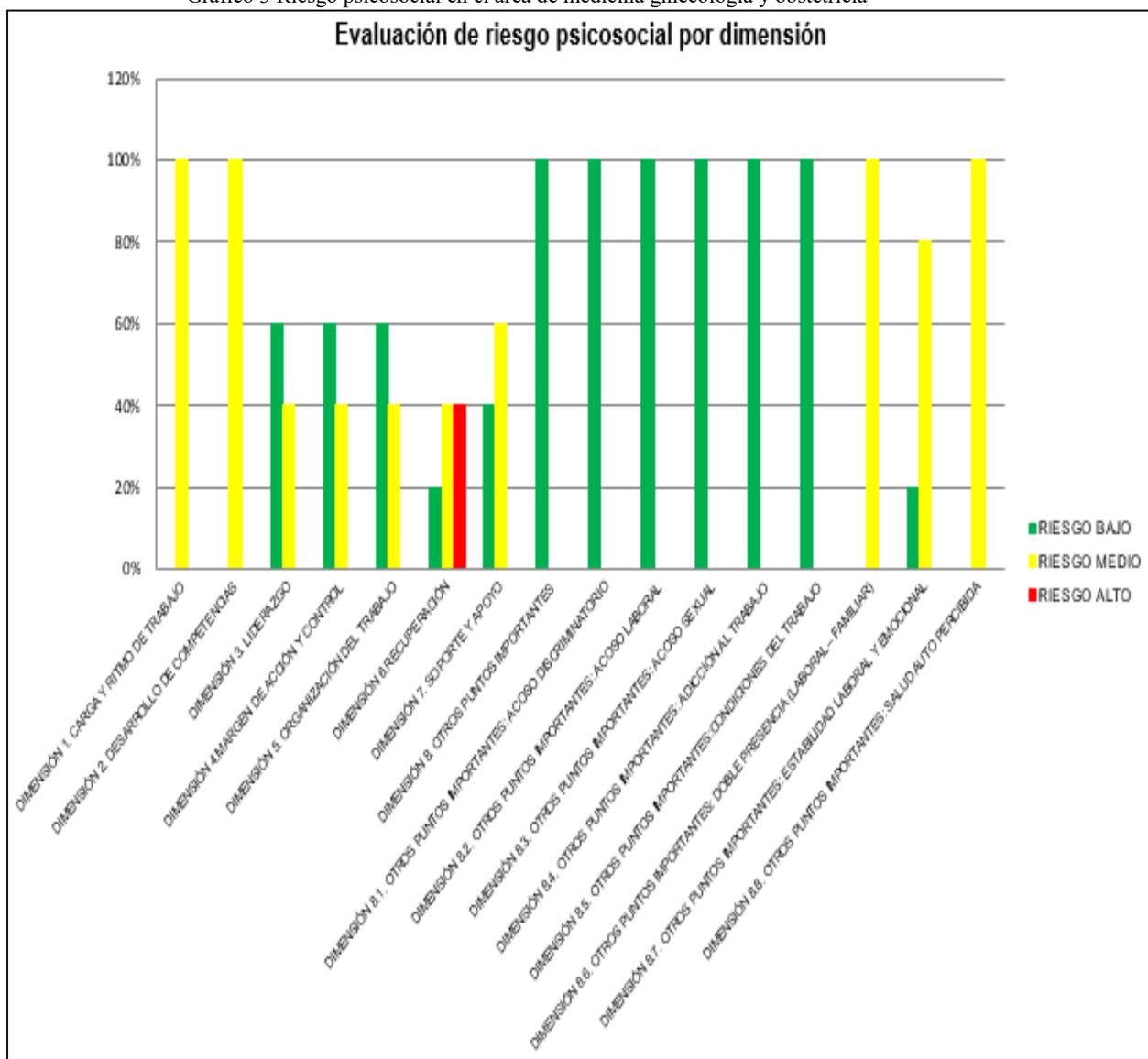
RESULTADO RIESGOS PSICOSOCIALES POR GRADO DE AFECTACIÓN AREA DE HOSPITALIZACIÓN: GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
RIESGOS PSICOSOCIALES INTERVECIÓN A CORTO PLAZO	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	80%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	60%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	40%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	40%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	40%
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES Según lo establecido en la <i>“Guía para la aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales”</i> numeral 5: Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo / octubre 2018); se considerará lo establecido para las dimensiones: Otros puntos importantes. <i>- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.</i>	
DIMENSIONES OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	100%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	100%
<i>DIMENSIÓN 8.7: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	80%

Fuente: Elaboración propia

Esta área no presenta riesgo alto de acuerdo a lo que se muestra en la tabla N° 11 por lo que los niveles de peligro no son intolerables, existen sin embargo algunos riesgos de carácter medio los que si representan un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo.

Gráficamente, los riesgos identificados son los siguientes:

Gráfico 3 Riesgo psicosocial en el área de medicina ginecología y obstetricia



Fuente: Elaboración propia

AREA DE HOSPITALIZACIÓN: Pediatría y neonatología (población 5)

La siguiente tabla presenta el riesgo detectado al aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo:

Tabla 12: Riesgo psicosocial en el área de pediatría y neonatología

RESULTADOS POR DIMENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL			
AREA DE HOSPITALIZACIÓN: PEDIATRIA Y NEONATOLOGIA			
HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO			
DIMENSIONES EVALUADAS	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	60%	40%	0%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	20%	80%	0%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.1: ACOSO DISCRIMINATORIO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.2.: ACOSO LABORAL</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.3.: ACOSO SEXUAL</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.4.: ADICCIÓN AL TRABAJO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.5:CONDICIONES DEL TRABAJO</i>	100%	0%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	20%	60%	20%
<i>DIMENSIÓN 8...: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	40%	60%	0%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	40%	60%	0%

Fuente: Elaboración propia

Dimensiones psicosociales con riesgo bajo:

Tabla 13: Dimensiones de riesgo bajo

RESULTADO DIMENSIONES PSICOSOCIALES ES RIESGO BAJO AREA DE HOSPITALIZACIÓN: PEDIATRIA Y NEONATOLOGIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
DIMENSIONES PSICOSOCIALES	RIESGO BAJO
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	100%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	100%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	100%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	100%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	80%
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	80%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	80%

Fuente: Elaboración propia

Estas dimensiones no requieren intervención inmediata ni en el corto plazo.

RIESGOS PSICOSOCIALES CON PRIORIDAD DE ATENCION

La siguiente tabla muestra aquellos riesgos que requieren intervención inmediata o en el corto plazo:

Tabla 14: Riesgos psicosociales de prioridad de atención área de pediatría y neonatología

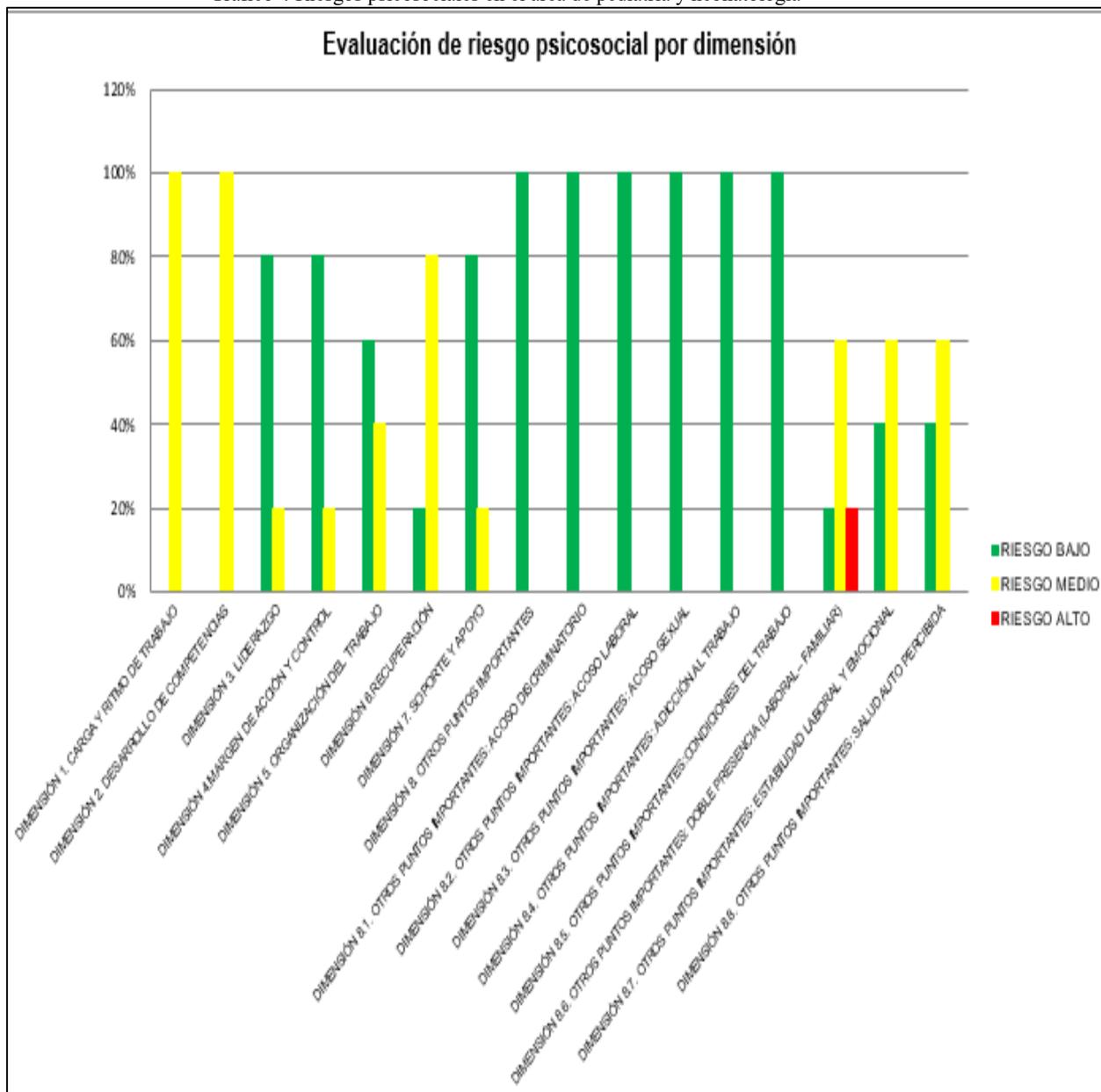
RESULTADO RIESGOS PSICOSOCIALES POR GRADO DE AFECTACIÓN AREA DE HOSPITALIZACIÓN: PEDIATRIA Y NEONATOLOGIA HOSPITAL SAN LUIS – OTAVALO	
RIESGOS PSICOSOCIALES INTERVECIÓN A CORTO PLAZO	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	100%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	80%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	40%
DIMENSIÓN OTROS PUNTOS IMPORTANTES Según lo establecido en la <i>“Guía para la aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales”</i> numeral 5: Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo /octubre 2018); se considerará lo establecido para las dimensiones: Otros puntos importantes. <i>- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.</i>	
DIMENSIONES OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Sumatoria: riesgo medio + riesgo alto
<i>DIMENSIÓN 8.6: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</i>	80%
<i>DIMENSIÓN 8.7: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</i>	60%
<i>DIMENSIÓN 8.8: SALUD AUTO PERCIBIDA</i>	60%

Fuente: Elaboración propia

Esta área sólo presenta un riesgo alto de acuerdo a lo que se muestra en la tabla N° 12 por lo que los niveles de peligro no son intolerables, existen sin embargo algunos riesgos de carácter medio los que si representan un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo.

Gráficamente, la situación de riesgos psicosociales en el área de pediatría y neonatología es la siguiente:

Gráfico 4 Riesgos psicosociales en el área de pediatría y neonatología



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

En las áreas de hospitalización: 1:cirugía y traumatología, 2:medicina interna y psiquiatría, 3:ginecología y obstetricia, 4:pediatría y neonatología del Hospital San Luis–Otavalo, se realizó la Evaluación de Riesgos Psicosociales aplicando el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales (Ministerio del Trabajo-Ecuador), a un total de 20 trabajadores, los resultados obtenidos en la evaluación de las dimensiones psicosociales, corresponden a:

Tabla 15: Resultados evaluación dimensiones psicosociales

RESULTADOS EVALUACIÓN DIMENSIONES PSICOSOCIALES HOSPITAL SAN LUIS (OTAVALO)			
Áreas: cirugía y traumatología, medicina interna y psiquiatría, ginecología y obstetricia, pediatría y neonatología			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y ritmo de trabajo	0%	100%	0%
Desarrollo de competencias	0%	100%	0%
Liderazgo	65%	35%	0%
Margen de acción y control	65%	35%	0%
Organización del trabajo	55%	45%	0%
Recuperación	10%	75%	15%
Soporte y apoyo	60%	40%	0%
Otros puntos importantes	95%	5%	0%
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%	0%	0%
Otros puntos importantes: acoso laboral	80%	20%	0%
Otros puntos importantes: acoso sexual	95%	5%	0%
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	95%	5%	0%
Otros puntos importantes: condiciones del trabajo	65%	35%	0%
Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	25%	65%	10%
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	35%	65%	0%
Otros puntos importantes: salud auto percibida	20%	70%	10%

Fuente: Elaboración propia

El resultado global de la evaluación 2019 Riesgo Psicosocial **HOSPITAL SAN LUIS (Otavalo)** Áreas: cirugía y traumatología, medicina interna y psiquiatría, ginecología y obstetricia, pediatría y neonatología, corresponde a:

**RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL
HOSPITAL SAN LUIS (Otavalo)**

Total: 20 trabajadores evaluados

Tabla 16: Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	Total trabajadores	80%	20%
	16	04	--

Fuente: Elaboración propia

Se identificó en la estructura y organización de trabajo del Hospital San Luis (Otavalo) Áreas evaluadas: (cirugía y traumatología, medicina interna y psiquiatría, ginecología y obstetricia, pediatría y neonatología) los siguientes Factores Psicosociales en Nivel de Riesgo Bajo:

INTERPRETACIÓN RIESGO BAJO.- riesgo de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Tabla 17: Resultado global riesgo bajo de la evaluación de riesgo psicosocial

HOSPITAL SAN LUIS (OTAVALO)	
20 trabajadores evaluados	
DIMENSIONES PSICOSOCIALES EVALUADAS	RIESGO BAJO
Liderazgo	65%
Margen de acción y control	65%
Otros puntos importantes	95%
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	100%
Otros puntos importantes: acoso laboral	80%
Otros puntos importantes: acoso sexual	95%
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	95%

Fuente: Elaboración propia

En el Hospital San Luis de Otavalo (áreas de Hospitalización: cirugía y traumatología, medicina interna y psiquiatría, ginecología y obstetricia, pediatría y neonatología) se requiere la intervención de los siguientes riesgos psicosociales identificados en Nivel de Riesgo Medio / Alto:

- Carga y ritmo de trabajo
 - Desarrollo de Competencias
 - Organización del Trabajo
 - Recuperación
 - Soporte y Apoyo
 - Otros puntos importantes:
- Doble presencia (Laboral – Familiar)*
- Estabilidad Laboral y Emocional*
- Salud Auto percibida*

El Riesgo psicosocial: Carga de trabajo, se identifica en todas las áreas evaluada del Hospital San Luis de Otavalo:

- Cirugía y traumatología
- Medicina interna y Psiquiatría
- Ginecología y Obstetricia
- Pediatría y Neonatología

Los resultados obtenidos, se podrían explicar debido a las demandas propias de la profesión y de la exigencia de la institución, para cumplir con determinado número de atención de pacientes en forma diaria, y por otra parte, es necesario considerar que se trata de la atención de la salud de seres humanos, lo que lo convierte en un tema muy delicado y de extrema importancia.

El Riesgo psicosocial: Desarrollo de Competencias se identifica en todas las áreas evaluada del Hospital San Luis de Otavalo,:

- Cirugía y Traumatología
- Medicina y Traumatología
- Ginecología y Obstetricia
- Pediatría y Neonatología

Al igual que en el caso de la carga de trabajo, este riesgo psicosocial se encuentra en todas las áreas evaluadas, el riesgo psicosocial Demandas de competencias, podría atribuirse a la gran variedad de casos a la que el personal médico debe hacer frente y por lo tanto, a la posibilidad de cometer errores en caso de no poder acceder a actualizaciones y capacitaciones en forma permanente.

El Riesgo psicosocial: Recuperación, se identifica en todas las áreas evaluada del Hospital San Luis de Otavalo:

- Cirugía y Traumatología
- Medicina interna y Psiquiatría
- Ginecología y Obstetricia
- Pediatría y Neonatología

El riesgo psicosocial recuperación se deriva directamente de los dos anteriores, la carga de trabajo que obliga al profesional a permanecer por largas jornadas en su puesto de trabajo, actividades que demandan el uso de competencias para enfrentar y solucionar los problemas médicos que se presentan, para lo cual se requiere estar capacitado y actualizado permanentemente y evitar cometer errores; todo lo anterior repercute en la

exigencia de sostener permanente atención en el desarrollo de sus funciones laborales limitando la posibilidad de tomar pausas para recuperarse física y emocionalmente; lo que se encuentra afectando en el descanso diario y afectando en desempeño laboral.

El Riesgo psicosocial: Soporte y Apoyo, se identificó en las áreas:

- Medicina interna y psiquiatría
- Ginecología y Obstetricia

En estas áreas, el profesional desarrolla su actividad laboral de forma aislada de sus otros colegas complicando con esto contar con la colaboración de otros profesionales que le ayuden a reforzar su actuación y con esto evitar errores, por otra parte, el tratante accede muy lentamente a toda la información que requiere para el conocimiento cabal de la situación del paciente lo que conlleva un riesgo implícito para el profesional y del afectado, todo lo anterior implica que el profesional deba solucionar los problemas sin apoyo lo que en definitiva le podría causar tensión psíquica.

Los Riesgos Psicosociales identificados en Otros Puntos Importantes: Doble Presencia identificado en las áreas: Cirugía y Traumatología, Medicina interna y Psiquiatría, Ginecología y Obstetricia, Pediatría y Neonatología Estabilidad Laboral y emocional, identificado en las áreas : Cirugía y Traumatología, Medicina interna y Psiquiatría, Ginecología y Obstetricia, Pediatría y Neonatología y Salud Autopercebida identificado en las áreas de Cirugía y Traumatología, Medicina y Psiquiatría, Ginecología y Obstetricia, Pediatría y Neonatología requieren de evaluaciones más específicas sobre el tema, (según lo establecido en la “Guía para la aplicación del Cuestionario de Riesgo Psicosocial en Espacios Laborales” numeral 5.

En conclusión, el área de mayor riesgo psicosocial dentro de la evaluadas del Hospital San Luis de Otavalo es la de cirugía y traumatología dado su alta carga de trabajo y el nivel de desarrollo de competencias lo que provoca en el profesional un constante estrés por el nivel de responsabilidad al que se ve expuesto y la alta posibilidad de cometer errores de no estar permanentemente capacitado.

RECOMENDACIONES

Las Recomendaciones de los Riesgo psicosociales identificados en el Hospital San Luis Otavalo, se detallan a continuación:

1. Carga y ritmo de trabajo:

Riesgo detectado en todas las áreas del hospital analizadas:

Cirugía y traumatología, Medicina interna y Psiquiatría, Ginecología y Obstetricia, Pediatría y Neonatología, para lo cual se recomienda:

Revizar las funciones y responsabilidades de los profesionales:

- Establecer excesos de actividades y turnos de trabajo realizadas por los profesionales a objeto de reorganizar o redistribuir las labores entre los colegas que cumplan con el perfil requerido.
- Definir las necesidades de capacitación de los profesionales y llevarlas a cabo para aumentar el personal que pueda realizar las mismas actividades siempre pensando en el beneficio del paciente.

Al profesional:

- Ampliar el tiempo asignado para la atención de cada paciente.
- Se recomienda establecer breves pausas entre la atención de pacientes, estos periodos pueden ser caminar unos minutos por las dependencias de la institución u otros similares.

2. Desarrollo de Competencias:

Al igual que en el riesgo analizado anteriormente, este se da en todas las áreas analizadas y por lo tanto las recomendaciones son válidas para todas ellas:

- Determinar las las funciones y responsabilidades del profesional con el objeto de definir el perfil del puesto, preparación académica y condiciones laborales.
- Proponer a la institución que analice las necesidades de capacitación para todas las áreas involucradas y que establezca un calendario para su realización, la actividad deberá ser dictada por organismos especializados y reconocidos para dar confianza al personal que asista al evento.
- Incentivar el trabajo en equipo, con el objeto de que el profesional conozca la opinión de otros expertos antes de emitir diagnóstico y proponer tratamiento (realizar juntas médicas para aquellos casos más complicados).
- De ser posible, el profesional deberá asistir a capacitaciones nacionales o internacionales y que se enfoquen en sus necesidades individuales.

3. Recuperación:

Este riesgo también se encuentra en presente en todas las áreas investigadas: Cirugía y traumatología, Medicina interna y Psiquiatría, Ginecología y Obstetricia, Pediatría y Neonatología, por lo tanto, las recomendaciones propuestas son válidas para cada una de ellas:

A nivel institucional:

- De ser posible, destinar algún área del hospital destinada al uso exclusivo de los profesionales de las áreas en intervención y que se destinen a espacios de esparcimiento y descanso.
- Establecer filtros que verifiquen la verdadera afectación del paciente.

A nivel individual:

- A nivel individual, se recomienda al profesional realizar algún tipo de ejercicio físico en su hogar antes de salir a su trabajo, éste debe ser por un mínimo de treinta minutos diarios, sin suspenderlos. Le permitirá mantener un mejor grado de concentración durante la jornada laboral.
- Tomar breves pausas entre pacientes para recuperar energías.
- Tomar vacaciones anualmente, esto no significa que durante éstas la persona no haga ninguna actividad sino que las actividades que realice sean totalmente distintas a las que realiza cotidianamente.

4.- Soporte y Apoyo.

Este tipo de riesgo involucra principalmente a las áreas de Medicina interna y Psiquiatría y de Ginecología y Obstetricia, se recomienda:

A nivel institucional:

- Fomentar reuniones periódicas con los jefes de área involucradas en la atención a pacientes, en estas reuniones se deben proponer opciones de mejora en los tiempos de entrega de resultados y ritmos del trabajo.

- Socializar adecuadamente entre los profesionales, cambios en los procedimientos de otras áreas de apoyo.
- Organizar cortas reuniones de trabajo periódicas para informar novedades, establecer estrategias, entre otros.

A nivel individual y social:

- Fomentar conversaciones informales entre profesionales de las áreas en intervención.
- Mejorar el apoyo social que los profesionales reciben de los jefes (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, sensibilidad a los problemas personales, entre otros).

Por último, y considerando que el área que presenta la mayor cantidad de riesgos psicosociales es el área de Cirugía y Traumatología, se recomienda al Hospital San Luis de Otavalo, establecer como primera área de intervención dentro del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales para el año 2020 a esta área, con la finalidad de corregir y prevenir afectaciones en la salud de los trabajadores a consecuencia de la exposición de riesgos psicosociales.

REFERENCIAS

- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Personal y Servicios de Salud. Proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: Personal Sanitario 2030*. Ginebra: OMS. Recuperado el 29 de febrero de 2020, de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-sp.pdf
- La Hora. (29 de enero de 2018). Otavalo necesita un nuevo hospital. *La Hora*. Recuperado el 29 de febrero de 2020, de <https://lahora.com.ec/noticia/989748/otavalo-necesita-un-nuevo-hospital>
- Ghodse, H., & Galea, S. (2018). *Comprender el rendimiento de los médicos*. Oxford: Oxford.
- Molina López, M. H. (2017). *El Talento Humano como base fundamental del éxito empresarial*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Oficina de País de la OIT para la Argentina. (2017). *Salud y seguridad en el Trabajo. Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Canacuan Ibujés, M. d., Méndez Padilla, D. N., & Silva Fajardo, M. B. (2014). *Determinación de los factores psicosociales en el ambiente laboral que influyen en la salud mental del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, de la ciudad de Guaranda*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- OIT. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 26 de febrero de 2020,

de <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina Segura*(57), 1-262.

UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Fundación para la prevención de riesgos laborales.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(versión On-line ISSN 1989-7790versión impresa ISSN 0465-546X). Recuperado el 26 de febrero de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Ministerio de Trabajo Ecuador. (23 de octubre de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Recuperado el 6 de marzo de 2020, de Ministerio de Trabajo Ecuador web site: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Llaneza Alvarez, F. J. (2017). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del Especialista*. Valladolid: Lex Nova.

Secretaría de Salud Laboral. (2018). *Cuadernillo Informativo de prevención de riesgos laborales. Protocolo de acoso laboral*. Madrid: Gráficas de Diego.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufell, W., & Fidalgo, M. (2017). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención 759*. Barcelona: Instituto Naacional de Seguridad, Higiene y Trabajo.

- CVida. (2018). Recuperado el 6 de marzo de 2020, de ERGPDEP Instituto de Biomecánica de Valencia: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. México DF: McGraw Hill.
- OHSAS. (15 de marzo de 2017). *OHSAS 18001*. Recuperado el 7 de marzo de 2020, de nuevas-iso - web site: <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/03/ohsas-18001-resumen-seguridad-salud/>
- Mirón Canelo, J., Alonso Sardón, M., & Iglesias de Sena, H. (2016). *Metodología de investigación en Salud Laboral*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (Octubre de 2018). *Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales*. Recuperado el 6 de marzo de 2020, de Ministerio de Trabajo Ecuador web site: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo Ecuador. (23 de Octubre de 2018). *Ministerio de Trabajo presentó primera herramienta de evaluación de riesgo psicosocial en el país*. Recuperado el 6 de marzo de 2020, de Ministerio de Trabajo web site: <http://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-presento-primera-herramienta-de-evaluacion-de-riesgo-psicosocial-en-el-pais/>
- Ministerio de Trabajo Ecuador. (2012). *Programa de seguridad y salud en el Trabajo*. Recuperado el 28 de febrero de 2020, de Ministerio de Trabajo Ecuador web site: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Merino Salazar, P. (2017). *Exposición a factores de riesgo psicosocial, salud, estrés y satisfacción en médicos residentes y psgradistas que laboran en el Hospital Eugenio Espejo de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

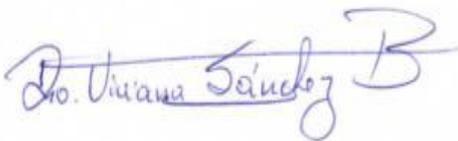
Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Quito: Centro de estudios y publicaciones.

Anexo 1: Certificación de aprobación del tutor**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

Quito, 27 de abril 2020

Yo, Dra. Viviana Sánchez con cédula de identidad No. 080139935-3, en calidad de Tutor de Trabajo de Titulación, CERTIFICO que he dirigido el desarrollo del Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado académico de Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional, titulado: ***RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO RESIDENTE EN FUNCIONES HOSPITALARIAS DEL HOSPITAL SAN LUIS DE OTAVALO 2019***, cuyo autor es el Señor DANTE SUSLATV VACA ALBUJA con cédula de identidad 1713629424, la misma que reúne los requerimientos de orden teórico, metodológico, razón por la cual autorizo su presentación para el trámite legal correspondiente.

Lo certifica,



FIRMA:

Dra. Viviana Sánchez MS.

Anexo 2: Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial Laboral

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem	
A	Fecha:	10/10/2019
B	Provincia:	IMBABURA
C	Ciudad:	OTAVALO

D	Área de trabajo	Administrativa:		Operativa:	
H	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
I	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
J	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
K	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro-ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
L	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la Dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
---------------------------------	--

NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				

56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión			Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	185	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	14	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	19	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	12	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	15	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	79	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p>

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Anexo 3: Control de Tutorías



Alumno: Dr. Dante Suslatv Vaca Albuja

Tema: Riesgos psicosociales en el personal médico residente en funciones hospitalarias que laboran en el Hospital San Luis de Otavalo 2019

Tutor: Dra. Viviana Sánchez MsC.

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				MAESTRANTE(S)	TUTOR
24/10/2019	UIDE	1	Definición del tema, objetivos, procedimiento		
28/10/2019	UIDE	2	Estructura del trabajo de investigación		
6/3/2020	UIDE	3	Revisión 1. estructura del trabajo de investigación		
10/3/2020	UIDE	4	Revisión 2 del trabajo de investigación		
12/3/2020	UIDE	5	Revisión 3 (metodología de evaluación)		
17/3/2020	UIDE	6	Revisión 4 (tabulación de resultados)		
20/3/2020	UIDE	7	Revisión 5 (tabulación de resultados)		
25/3/2020	UIDE	8	Revisión 6 (conclusiones)		
1/4/2020	UIDE	9	Revisión 7 (recomendaciones)		
3/4/2020	UIDE	10	Revisión final del trabajo de investigación		
OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES					