



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

TEMA:

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

Gerencia, Planificación, Organización, Dirección y/o Control de Empresas

Autor:

Carlos David Beltrán Granda

Director:

Aitor Larzabal Fernández, Mg.

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PLAN DE INTERVENCION PARA LA REDUCCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL PERSONAL MEDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO

Línea de Investigación:

Gerencia, Planificación, Organización, Dirección y/o Control de Empresas

Autor:

Carlos David Beltrán Granda

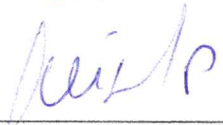
Aitor Larzabal Fernández, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL

f. 



Ambato – Ecuador

Marzo 2022



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: CARLOS DAVID BELTRÁN GRANDA, con CC. 180510125-8, autor del trabajo de graduación intitulado: “PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MEDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO”, previa a la obtención del título profesional de Psicólogo Organizacional, en la escuela de Psicología.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, marzo 2022



CARLOS DAVID BELTRÁN GRANDA

CC. 180510125-8

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi madre por ser la persona que siempre creyó en mí hasta el final y nunca dejó de apoyarme en los buenos y malos momentos, a mi hermana Daniela por ser mi mayor motivación y razón de ser de cada día, a mi padre por ser un gran ejemplo de profesionalidad y perseverancia.

A mi segunda familia (osos), por ser el mejor grupo de amigos, por los momentos y experiencias vividas, por todo el cariño y confianza que tienen hacia mi persona y por estar siempre ahí para mí, con altos y bajos.

A mi gran amigo y hermano Ricardo, con quien he compartido toda una vida de amistad, y me ha apoyado en cada etapa de mi vida.

Finalmente, quiero hacer especial dedicatoria a mis ángeles en el cielo: Luis Beltrán y Mónica Beltrán, quienes ya se encuentran en la paz del creador; y por último, a mi buen amigo José, quien se adelantó en el camino pero su recuerdo siempre estará presente.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios por darme salud y vida para poder llegar a cumplir este objetivo. A mi padre por ayudarme con sus conocimientos, a mi madre por su amor y ser mi gran ejemplo a seguir, a mi hermana por su apoyo incondicional y a mis abuelitos, quienes me han brindado sus consejos de vida que me han servido para alcanzar este punto.

De igual manera, quiero agradecer a mis amigos, compañeros y docentes que con quienes he tenido la oportunidad de compartir, de aprender, y que me han brindado su apoyo en este camino universitario.

RESUMEN

El proyecto de investigación propone un plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en el personal médico residente del Hospital General Ambato. Inicialmente, se realiza un estudio previo de los antecedentes teóricos y la bibliografía relacionada al tema. Esta investigación es del tipo no experimental de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y corte transversal, se analizan los fenómenos en su ambiente natural. La población de estudio, se conforma con 118 médicos residentes en su mayoría del área operativa con un 97% de participación. La medición de riesgos psicosociales, se hace con el instrumento de evaluación Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales. Con los resultados del cuestionario, se analizan de forma global y específica las 8 dimensiones que conforman el instrumento de evaluación. El estudio va de lo general a lo particular, se realiza el análisis descriptivo a través del promedio global que, se obtiene en 3.30 el cual representa un riesgo bajo, este, se complementa con el porcentaje de médicos residentes expuestos a un nivel de riesgo donde el 68.64%, se encuentra en riesgo bajo, 29.66% en riesgo medio y 1.69% en riesgo alto. Se observa que cuatro de las ocho dimensiones obtienen porcentajes de nivel de riesgo bajo menores al global por lo que requieren atención y, se diseña el plan de intervención con un total de 21 actividades que permiten mitigar las consecuencias de los riesgos psicosociales. Finalmente, se valida el plan propuesto con especialistas relacionados al área.

Palabras clave: riesgos psicosociales, plan de intervención, salud mental, bienestar laboral

ABSTRACT

The research project propose an intervention plan to reduce psychosocial risks on the medical staff at the Hospital General Ambato. Initially, a preliminary study of the theoretical background and the bibliography related to the subject is carried out. This research is of the non-experimental type of quantitative approach, descriptive in scope and cross-sectional since the phenomena in their natural environment are analyzed. The study population is made up of 118 people, most of the operative area with 97% participation. The measurement of psychosocial risks is done with: Psychosocial Assessment Questionnaire in Work Spaces. With the results of the questionnaire, the 8 dimensions that make up the evaluation instrument are analyzed in a global and specific way. The study goes from the general to the particular, in the first case the descriptive analysis is carried out through the global average obtained in 3.30 which represents a low risk, this is complemented with the percentage of doctors exposed to a level of risk in which it is obtained that 68.64% are in low risk, 29.66% in medium risk and 1.69% in high risk. It is observed that four of the eight dimensions obtain percentages of low risk level lower than the global one, so they require attention and the intervention plan is designed with a total of 21 activities that allow mitigating the consequences of psychosocial risks. Finally, the proposed plan is validated with specialists related to the area.

Keywords: psychosocial risks, intervention plan, mental health, work well-being

TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	10
1.1. Marco Teórico.....	10
1.1.1. Psicología organizacional.....	10
1.1.2. Administración de talento humano.....	11
1.1.3. Salud Ocupacional.....	12
1.1.4. Riesgos Psicosociales.....	13
1.1.5. Plan de Intervención.....	20
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	24
2.1. Tipo, alcance y enfoque de investigación.....	24
2.2. Población y muestra	25
2.2.1. Características de la población	25
2.3. Instrumento de evaluación.....	29
2.3.1. Dimensiones CEPEL.....	29
2.3.2. Evaluación CEPEL	30
2.4. Procedimiento metodológico	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	33
3.1. Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial.....	33
3.2. Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	38
3.2.1. Dimensión 1: carga y ritmo de trabajo	38
3.2.2. Dimensión 2: desarrollo de competencias.....	40
3.2.3. Dimensión 3: liderazgo	43
3.2.4. Dimensión 4: margen de acción y control.....	45
3.2.5. Dimensión 5: organización del trabajo.....	48

3.2.6. Dimensión 6: recuperación.....	51
3.2.7. Dimensión 7: soporte y apoyo	53
3.2.8. Dimensión 8: otros puntos importantes.....	56
3.3. Producto.....	74
3.3.1. Plan de intervención de riesgos psicosociales	74
3.3.1.2. Plan de intervención	76
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS.....	93
Anexo 1. Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.....	93
Anexo 2. Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.....	97
Anexo 3. Validación del Plan de Intervención - Beneficiario	102
Anexo 4. Validación del Plan de Intervención - Especialista	104
Anexo 5. Validación del Plan de Intervención - Especialista	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de Estrés Psicosocial	14
Tabla 2. Elementos del Síndrome de Burnout.....	17
Tabla 3. Consecuencias del síndrome de Burnout.....	18
Tabla 4. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en el trabajo	21
Tabla 5. Factores de evaluación del riesgo laboral.....	23
Tabla 6. Fechas de ejecución del cuestionario	27
Tabla 7. Distribución de la población por área de trabajo	27
Tabla 8. Distribución de la población por género	28
Tabla 9. Distribución de la población por antigüedad.....	28
Tabla 10. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.....	29
Tabla 11. Nivel de riesgo por dimensión	30
Tabla 12. Descripción de riesgos.....	31
Tabla 13. Actividades del procedimiento metodológico	32
Tabla 14. Análisis descriptivo de las dimensiones	33
Tabla 15. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.....	35
Tabla 16. Resultado por dimensión	36
Tabla 17. Análisis descriptivo de la dimensión 1	38
Tabla 18. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 1.....	39
Tabla 19. Resultado de la dimensión 1	39
Tabla 20. Análisis descriptivo de la dimensión 2.....	41
Tabla 21. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 2.....	42
Tabla 22. Resultado de la dimensión 2.....	42
Tabla 23. Análisis descriptivo de la dimensión 3.....	43
Tabla 24. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 3.....	44
Tabla 25. Resultado de la dimensión 3.....	45
Tabla 26. Análisis descriptivo de la dimensión 4.....	46
Tabla 27. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 4.....	47
Tabla 28. Resultado de la dimensión 4.....	47
Tabla 29. Análisis descriptivo de la dimensión 5.....	49
Tabla 30. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 5.....	50
Tabla 31. Resultado de la dimensión 5.....	50
Tabla 32. Análisis descriptivo de la dimensión 6.....	51
Tabla 33. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 6.....	52
Tabla 34. Resultado de la dimensión 6.....	53
Tabla 35. Análisis descriptivo de la dimensión 7.....	54
Tabla 36. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 7.....	55
Tabla 37. Resultado de la dimensión 7.....	55
Tabla 38. Resultado de la dimensión 8.....	57

Tabla 39. Análisis descriptivo de la dimensión 8.1	58
Tabla 40. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.1.....	58
Tabla 41. Resultado de la dimensión 8.1	59
Tabla 42. Análisis descriptivo de la dimensión 8.2.....	60
Tabla 43. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.2.....	60
Tabla 44. Resultado de la dimensión 8.2	61
Tabla 45. Análisis descriptivo de la dimensión 8.3.....	62
Tabla 46. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.3.....	62
Tabla 47. Resultado de la dimensión 8.3	63
Tabla 48. Análisis descriptivo de la dimensión 8.4.....	64
Tabla 49. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.4.....	64
Tabla 50. Resultado de la dimensión 8.4	65
Tabla 51. Análisis descriptivo de la dimensión 8.5.....	66
Tabla 52. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.5.....	66
Tabla 53. Resultado de la dimensión 8.5	67
Tabla 54. Análisis descriptivo de la dimensión 8.6.....	68
Tabla 55. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.6.....	68
Tabla 56. Resultado de la dimensión 8.6	69
Tabla 57. Análisis descriptivo de la dimensión 8.7.....	70
Tabla 58. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.7.....	70
Tabla 59. Resultado de la dimensión 8.7	71
Tabla 60. Análisis descriptivo de la dimensión 8.8.....	72
Tabla 61. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.8.....	72
Tabla 62. Resultado de la dimensión 8.8	73
Tabla 63. Dimensiones a intervenir	74
Tabla 64. Ítems con prioridad	75
Tabla 65. Plan de intervención: carga y ritmo de trabajo	76
Tabla 66. Plan de intervención: recuperación	77
Tabla 67. Plan de intervención: soporte y apoyo	79
Tabla 68. Plan de intervención: acoso laboral.....	80
Tabla 69. Plan de intervención: adicción al trabajo.....	81
Tabla 70. Plan de intervención: doble presencia (laboral – familiar).....	82
Tabla 71. Plan de intervención: salud auto percibida.....	83
Tabla 72. Plan de intervención: seguimiento y evaluación.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Entorno Psicosocial del trabajo	13
Gráfico 2. Fases del Síndrome de Burnout	18
Gráfico 3. Características globales de la población	28
Gráfico 4. Puntajes medios por dimensión.....	34
Gráfico 5. Nivel de riesgo por dimensión	37
Gráfico 6. Puntajes medios de la dimensión 1.....	39
Gráfico 7. Nivel de riesgo en dimensión 1.....	40
Gráfico 8. Puntajes medios de la dimensión 2.....	41
Gráfico 9. Nivel de riesgo en dimensión 2.....	42
Gráfico 10. Puntajes medios de la dimensión 3.....	44
Gráfico 11. Nivel de riesgo en dimensión 3.....	45
Gráfico 12. Puntajes medios de la dimensión 4.....	46
Gráfico 13. Nivel de riesgo en dimensión 4.....	48
Gráfico 14. Puntajes medios de la dimensión 5.....	49
Gráfico 15. Nivel de riesgo en dimensión 5.....	50
Gráfico 16. Puntajes medios de la dimensión 6.....	52
Gráfico 17. Nivel de riesgo en dimensión 6.....	53
Gráfico 18. Puntajes medios de la dimensión 7.....	54
Gráfico 19. Nivel de riesgo en dimensión 7.....	55
Gráfico 20. Puntajes medios de la dimensión 8.....	56
Gráfico 21. Nivel de riesgo en dimensión 8.....	57
Gráfico 22. Nivel de riesgo en dimensión 8.1	59
Gráfico 23. Nivel de riesgo en dimensión 8.2	61
Gráfico 24. Nivel de riesgo en dimensión 8.3	63
Gráfico 25. Nivel de riesgo en dimensión 8.4	65
Gráfico 26. Nivel de riesgo en dimensión 8.5	67
Gráfico 27. Nivel de riesgo en dimensión 8.6	69
Gráfico 28. Nivel de riesgo en dimensión 8.7	71
Gráfico 29. Nivel de riesgo en dimensión 8.8	73

INTRODUCCIÓN

Actualmente la prevención y cuidado de la salud de las personas en el trabajo, se consideran como una prioridad, sin importar el tipo de organización. Debido a ello, las instituciones de salud pública, establecerán estrategias y acciones determinadas de mejora continua, dentro de sus estructuras y políticas, todas ellas centradas en el estudio de los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados en su área de trabajo, mediante ello las empresas velarán por la salud y bienestar de los empleados.

El estudio de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, no es relativamente nuevo, aunque si lo es la jerarquía y reconocimiento que ha adquirido con el paso de los años (Houdmont & Leka, 2010).

Para un adecuado desarrollo del presente trabajo, primero se define a los riesgos psicosociales, por lo cual se considera la mención por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), que menciona que los factores psicosociales en el trabajo se fundamentan mediante interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción por parte de los empleados y los contextos de organización, por un lado, y por otro, las habilidades del trabajador, sus requerimientos, su cultura y su contexto personal fuera del trabajo, todo ello mediante percepciones y experiencias, mismas que afectarán la salud, el rendimiento y la satisfacción en el lugar de trabajo.

Otra definición es la de Carayon, Haims, & Yang (2001), quienes mencionan que los factores psicosociales son las características observadas del ambiente de trabajo que tienen una influencia emocional para los trabajadores y los gestores. Como también Cox & Griffiths (1996), los definen como “los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales” (pág. 20).

Para el análisis de los factores psicosociales en una empresa se tendrán muy en cuenta que la acción humana es fundamental para que el sistema técnico de la misma funcione adecuadamente. Se considerarán que ya sea que en una institución se instituyan medidas técnicas adecuadas para prevenir y mitigar los riesgos laborales, los actos de un empleado cambiarán totalmente los resultados esperados (Martinez, 2015).

Además, si en una institución se genera un equilibrio entre los factores humanos y el ambiente de trabajo, el empleado desarrolla sentimientos de confianza en su persona, aumenta su motivación, su capacidad de trabajo, y se produce una mejora en su salud. Por lo que un desequilibrio en estos factores, produciría reacciones de tipo diferente.

De lo antes expuesto, se evidencia en Bressol (2004), quien menciona que las perturbaciones psicosociales relacionadas con el trabajo, afectan al empleado de una manera menos directa y menos visible que las patologías físicas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales hasta ahora reconocidas.

Para prevenir es necesario dotarse de medios que permitan identificar rápidamente esos riesgos. Para el reconocimiento por el sistema de seguridad social, se constata el carácter de enfermedad profesional siempre que se haya establecido una relación directa y esencial entre la actividad habitual y una enfermedad. Pero las relaciones de causalidad de esas patologías, cuyos efectos son difusos y diferidos, son difíciles de establecer formalmente por su carácter plurifactorial (Bressol, 2004).

Según Leyton, Pavez, y Huertas (2016), el trabajo satisface un grupo de necesidades en las personas, pero la sociedad contemporánea ha creado nuevas necesidades, que no se compensan con una simple remuneración que sirve para cancelar bienes y servicios que satisfacen ciertas necesidades. Estos nuevos factores incitan y motivan hacia la consecución de posiciones más complicadas que en la realidad se convierten en la búsqueda de la riqueza, gran capacidad de gasto, en incrementar el prestigio personal y una variedad de sensaciones que promulgan la probabilidad de conseguir la felicidad y complacencia con el trabajo.

Debido a todo lo mencionado, este trabajo se fundamenta en el desarrollo de una propuesta de un plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en una empresa pública de servicios de salud, mismo que ayudara a identificar, minimizar y prevenir los factores que afectan a los empleados.

El trabajo realizado por Parra y Pulido (2013) tenía como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales laborales, pero lo cual el autor utilizó un diseño transversal descriptivo y muestreo por conveniencia. Además, se aplicó la Batería para la identificación de factores de

riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). En este trabajo se tuvo como población a 96 trabajadores del área administrativa de una institución pública, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. Se obtiene como resultado que las condiciones intralaborales se encontró alto riesgo en las dimensiones sociales. Y en las condiciones extralaborales se encontró alto riesgo en dimensiones de la calidad de la vivienda y el medio ambiente, e influencia del trabajo dentro del ambiente extra-laboral.

Laverde, Zapata, y Moreno (2019), se plantean como objetivo el diagnosticar la situación actual de exposición a los factores de riesgos psicosociales en los servidores de la Empresa Pública Municipal de Transporte, Tránsito, Seguridad Vial y Terminales Terrestres de Santo Domingo EPMT-SD. Para lo cual hacen uso del Método F-Psico, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, INSHT, mismo que es de gran ayuda para la implementación del sistema de gestión. En este trabajo se obtuvieron como resultados que las variables Participación/Supervisión (89%), Carga de Trabajo (53%), Relaciones y Apoyo Social (44%), indican un alto factor de riesgo psicosocial, por ende, se tomarán acciones inmediatas para la mejora del clima laboral en la institución estudiada.

Otro trabajo que tiene un objetivo parecido es el realizado por Pozo (2018), que tiene por objetivo el determinar la presencia de riesgos psicosociales e identificar los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, principalmente con la rotación del personal. Para ello, el autor se fundamentó en una investigación de tipo descriptivo, con una población de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), además, ocupó el indicador de rotación que se manipula dentro de la empresa para su posterior análisis. Se concluye que los requerimientos psicológicos, la inseguridad y la estima, conforman los primordiales riesgos psicosociales a los que los empleados se encuentran expuestos, se confirma la hipótesis planteada, misma que establece que los factores de riesgo psicosocial tales como exigencias psicológicas, inseguridad y estima repercuten en el desempeño y la rotación de los empleados del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda.

Además, Fiallos (2012) plantea como objetivo principal el diseñar un programa para minimizar el riesgo psicosocial de los empleados de la empresa, para lo cual utiliza un enfoque cuantitativo,

que sirvió para analizar los datos obtenidos mediante el cuestionario ISTAS 21, la población de estudio fueron 284 empleados pertenecientes a la empresa. El autor, llega a la conclusión que el factor con mayor rango de incidencia negativa en los empleados de las áreas administrativas se relaciona con falta de trabajadores en el departamento en comparación a las tareas que poseen a cargo, producto del constante y desmedido crecimiento de la empresa.

Como también Ceballos, Valenzuela, y Paravic (2014), tienen como objetivo reflexionar sobre los factores teóricos relacionados con los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, analizar mediante una orientación de género, las discrepancias en relación con los riesgos y relacionar la enfermería con los riesgos psicosociales, todo ello mediante una reflexión bibliográfica, las autoras concluyen que la orientación de género manifiesta las desigualdades positivas en el trabajo, relacionada con los factores de riesgos psicosociales. Por lo que es fundamental hacer visibles estos riesgos con la finalidad de proteger y promover la salud de las mujeres en su puesto de trabajo, como también el luchar a favor de la equidad y el respeto por parte de la sociedad hacia los/as trabajadores/as.

De igual forma, Leyton, Pavez, y Huertas (2016), en su estudio: Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud; plantearon como objetivo elaborar una técnica de prevención e intervención de riesgos psicosociales, para lo cual utilizaron una metodología cuantitativa de corte transversal, misma que sirvió para el análisis de la información recolectada por el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, que fue aplicado a una población de 141 participantes. Se obtiene como resultado que el hospital presenta una alta complejidad del 90% de las 20 subdimensiones evaluadas, un riesgo alto mayor al establecido para la población chilena, pero para la atención primaria el resultado fue de un 85%, y para el hospital de mediana complejidad un 70%. Se deduce que, mediante la aplicación del cuestionario, se evidenció que los establecimientos en estudio se hallan en una situación de riesgo psicosocial alto, concretamente, exhiben alta tensión y alto riesgo para la salud de los sujetos en el trabajo.

En la investigación de Güilgüiruca (2015), define una estrecha relación entre los aspectos psicosociales del trabajo y salud laboral, en tal virtud es necesario identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados con la salud y seguridad en el trabajo. Este autor señala que los exigentes

ritmos de trabajo y urgencia temporal provocan un bajo control en el trabajo, pues se crean acciones adversas. Este estudio concluye con que las evaluaciones suscitarán resistencias iniciales para las organizaciones, sin embargo, a través del tiempo se promueve una relación de equilibrio entre persona y trabajo.

Vega (2016) en su trabajo de titulado: Plan de prevención del síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción del usuario del servicio de consulta externa de una institución de salud pública; ejecuta una investigación basada en la prevención del síndrome de burnout a fin de que este contribuya a la mejora en la satisfacción del usuario en los servicios del Hospital Rafael Ruiz, se concluye en que no existe el síndrome burnout en el personal sanitario de este hospital, no obstante, se registró una notable tendencia en profesionales de más de 60 años. En cuanto a la despersonalización y el bajo rendimiento, del 10 al 14% de los evaluados tienden a desarrollar este síndrome. Los usuarios del hospital están satisfechos con los servicios prestados, pero algunos factores son insatisfactorios, como la falta de rapidez y eficiencia en la atención del personal médico, adicionalmente no se registró relación estadística significativa entre estas variables. El plan de prevención del síndrome de burnout ocupacional incluye: evaluación del síndrome, estrategias y actividades de prevención, estas evaluaciones se derivan de las políticas de seguridad y salud ocupacional de la organización. Los expertos lo verificaron de manera satisfactoria durante la consideración: ajustes a la situación real de la organización, factibilidad de aplicación, facilidad de comprensión y contribución a la resolución y mitigación de problemas.

Planteamiento del Problema

Después de analizar los textos mencionados, se da paso al problema de investigación. En una empresa de servicios de salud, se han observado de manera no sistematizada algunas condiciones o factores de riesgo que afectarán a la salud física y mental de los trabajadores del área de la salud. Especialmente, ésta afectación parece ser más fuerte en los médicos residentes que se laboran en el hospital (Camacho & Mayorga, 2017).

Las consecuencias y efectos que ocasionarían los riesgos psicosociales son problemas relacionados con la salud, actitudes negativas ante el trabajo o la organización, problemas en cuánto al tiempo y permanencia en la empresa.

Las causas principales por las cuales se ven afectados los profesionales de la salud, según testimonios recogidos es la excesiva carga de trabajo, en especial en la actualidad, debido a la pandemia del SARS-Cov-2 (Covid – 19), en la que mayor parte de los médicos residentes afirman que han tenido que colaborar. De igual manera, existen testimonios de las personas que laboran en la institución, que señalan una alta rotación del personal en diferentes áreas, inestabilidad laboral, reducción de sueldos, doble presencia, poca o nula oportunidad de desarrollo profesional, malas relaciones interpersonales, acoso laboral.

Por lo tanto, se evidencia un mal clima de trabajo, los residentes no cumplen con las políticas de la empresa, no poseen un sentido de pertenencia ni permanencia con la misma, y viven en un ambiente de estrés constante (Burnout).

Todos estos factores provocarían efectos negativos tanto para la institución como para la salud de los trabajadores, se evidencian errores en el cumplimiento de las actividades relacionadas a las políticas institucionales, aparición de conflictos por la incompatibilidad de criterios entre los colaboradores, bajos niveles de productividad y rendimiento, incongruencia en el ejercicio de valores institucionales, etc. Estudios anteriores, demuestran que existe una relación significativa entre riesgos psicosociales con algunas variables organizacionales, es las más influyentes la satisfacción laboral, apoyo social, clima organizacional, carga y ritmo de trabajo, sistema de turno y compensaciones.

Formulación del problema

- ¿Qué riesgos laborales están expuestos el personal que trabaja como Residente en la empresa pública de servicios de salud?

Delimitación del Problema

El presente estudio se realiza en el personal de salud Residente del Hospital General Ambato, en el primer semestre del año 2020.

Campo de Acción

El campo de acción del presente estudio es reducir los riesgos laborales del personal de salud residente del Hospital, cuyo objeto de investigación está dentro de la salud laboral.

Objetivo General de la Investigación

- Proponer un plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en el personal médico residente del Hospital General Ambato, Cantón Ambato, Provincia Tungurahua.

Objetivos Específicos de la Investigación

1. Fundamentar teórica y metodológicamente los aspectos más relevantes relacionados a los riesgos psicosociales a los médicos residentes del Hospital General Ambato
2. Identificar los riesgos psicosociales, a los que se exponen el personal médico residente del Hospital General Ambato, mediante la información generada en el proceso de diagnóstico
3. Desarrollar un plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en el personal médico residente del Hospital General Ambato, mediante una matriz con todos los lineamientos direccionados a mitigar los riesgos identificados.
4. Validar el plan de intervención de riesgos psicosociales a través de criterios de especialistas y beneficiarios.

Metodología

Para llevar a cabo este estudio se parte de una investigación no experimental de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y corte transversal. Se aplica el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales (CEPEL), elaborada por el Ministerio de Trabajo (2018), a los médicos residentes que laboran dentro de la institución pública de salud.

Justificación de la Investigación

En la actualidad, las instituciones dedican esfuerzos para garantizar la salud de sus colaboradores, por lo cual desarrollan programas centrados en la prevención de diferentes aspectos personales del trabajador. Uno de los factores más importantes que tienen como objetivo las instituciones para aumentar el bienestar de sus empleados son los contextos psicosociales, debido a que estos componen el eje central en la relación entre el empleado y su correcto desempeño, por lo cual si no se instituye una buena relación se producirán efectos dañinos a nivel físico, mental y/o emocional afecta directamente la salud del empleado.

El actuar en contra de la aparición de los riesgos psicosociales, ayuda a prevenir la presentación y desarrollo del estrés y sus resultados posteriores, entonces el no proceder frente a ello crea en las instituciones altos índices de accidentes de trabajo, baja productividad, cambios drásticos en las actitudes y la probabilidad de generar una patología (Moreno & Báez, 2010).

La legislación ecuatoriana mediante el “Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo”, instituyó disposiciones y delimitó responsabilidades para la identificación, estimación, prevención, intromisión y supervisión constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el área de trabajo y para la identificación del origen de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional (Ministerio del Trabajo , 2012).

El personal médico del hospital es uno de los beneficiados con la investigación, se da a conocer cuáles son las consecuencias que los factores de riesgo provocarían tanto en la salud física como mental de los trabajadores. De igual manera, los altos mandos y el departamento de RRHH también se benefician de la investigación, debido a que la información de la misma es de utilidad para corregir algunas anomalías que se presentan en el área laboral, así como también para saber que decisiones se tomarán en estos casos.

Así mismo, la investigación tiene un aporte metodológico, porque es de utilidad para otras instituciones que realicen una investigación con temas similares, y contribuir como punto de partida para futuras investigaciones.

Además, el presente estudio es de gran utilidad, sirve como fuente de información para futuras investigaciones, aporta al conocimiento y aprendizaje de los factores de riesgo psicosocial y sus resultados en el ambiente laboral, en el desarrollo de la profesión del grupo investigador, como también establece la oportunidad de crear habilidades que faciliten aportar en las instituciones a su prevención.

El análisis de los factores psicosociales supone un reto, en lo personal, debido a que se trata de crear un cambio en una institución mediante un estudio profundo y complejo de determinadas características de la personalidad, de las perspectivas subjetivas y de las peculiaridades del país, todo ello ayudara a poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera de

Psicología Organizacional, como también compone un gran aporte para el desarrollo personal y profesional. De igual forma, el presente trabajo facilita el logro de una de las principales metas de la Psicología Organizacional, debido a que mediante el estudio de todos los factores en el ámbito laboral se consigue una visualización más extensa de los verdaderos requerimientos del personal, y, por ende satisfacerlos, se produce en los empleados un mayor compromiso al observar la importancia que poseen sus problemas, sus opiniones y requerimientos dentro de la institución.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Psicología organizacional.

Hoy en día las organizaciones giran alrededor de un sistema vulnerable ante constantes cambios, la globalización juega un papel importante en la gestión empresarial, lo cual conduce hacia el desarrollo de estrategias que permitan adaptarse a la necesidad actual con el objetivo de adaptarse a los cambios referentes a la gestión (Álvarez, Estrella, & Rosas, 2018).

La relación entre la empresa y sus empleados ha cambiado, por lo que es necesario considerar todos los factores que conforman el clima de trabajo interno de la organización. En los países modernos, las responsabilidades incluyen garantizar la seguridad y la higiene en el trabajo, lo que significa trabajar de forma segura y sin riesgos. Sin embargo, los datos que reflejan accidentes laborales, bajas por enfermedad e incapacidad en el trabajo indican que en determinadas circunstancias y condiciones, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo es más deseable que la realidad. Para sobrevivir y prosperar en un entorno dinámico, donde la economía y la sociedad cambian constantemente, incluso en el caso de una crisis económica, todos necesitan empleados positivos y saludables tanto física como psicológicamente (Gómez, Hernández, & Méndez, 2016).

La psicología organizacional se encarga de la rama del comportamiento de los seres humanos en el seno de una organización y permitir el óptimo funcionamiento del entorno laboral. Su propósito es mejorar el ambiente del trabajo para desarrollar plenamente todas las virtudes de los trabajadores, apoya así el éxito empresarial (Salanova, Llorens, & Martínez, 2016). Se basa en el estudio de los comportamientos de los individuos y grupos pertenecientes a la organización, su relación y el impacto del entorno de la organización. El sujeto no solo es objeto de estudio de procesos individuales, sino también objeto de toda la organización.

Un incidente, situación o estado causado por la organización del trabajo afectaría la salud de los trabajadores y las consecuencias suelen ser graves. A diferencia de los factores psicosociales, los riesgos psicosociales no son condiciones organizativas, sino sucesos, condiciones o estados

físicos, que muy probablemente perjudiquen gravemente la salud de los trabajadores (Salazar, 2015).

Son las condiciones presentes en una situación laboral, en algunos casos serán favorables o desfavorables, en el primer caso, contribuyen positivamente al desarrollo personal del individuo, y, si son desfavorables, afectarán negativamente a su salud y bienestar. En el segundo caso, se habla de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral, que ocasionarán daños psicológicos, físicos o sociales a las personas (Gil P. , 2009).

1.1.2. Administración de talento humano.

La concepción del talento humano y su gestión ha experimentado cambios significativos a lo largo de los años. Anteriormente, el departamento de recursos humanos se enfocaba en funciones exclusivas como contratación, salarios y beneficios. Pero ahora, las empresas comienzan a comprender el impacto positivo de tener un equipo de empleados calificados comprometidos y que participan en los objetivos de la organización (Pérez, 2016).

El autor Pérez (2016), también señala los objetivos de la administración de talento humano que son:

- Asegurar la eficiencia y maximizar el desarrollo de los recursos humanos.
- Identificar y satisfacer las necesidades de los socios organizacionales.
- Fomentar un equilibrio entre los objetivos personales del empleado y la organización.
- Proporcionar empleados calificados y motivados para la organización.
- Inculcar el espíritu de colaboración y trabajo en equipo entre diferentes campos. (pág. 60)

Las empresas, todas sin excepción alguna, contarán con un área encargada de administrar los recursos humanos, la importancia radica en que en esta área se desarrollan funciones como: estudio de perfil, reclutamiento, selección, inducción, remuneración y evaluación del desempeño, en el mundo globalizado de cambios gigantescos y vertiginosos, el talento humano es tan importante como la inversión financiera de un accionista a la empresa, todos forman parte del crecimiento de manera, participativa y conjunta (Justo, 2017).

Por parte de la administración de recursos humanos, provee herramientas que conduzcan hacia la calidad y eficiencia laboral convirtiéndola en un ente diferenciador ante la competencia, por

lo tanto, encaminan hacia el logro de los objetivos, es esencial mantener condiciones óptimas que motive a los empleados para explotar sus capacidades (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Desde esta perspectiva se determina que el trabajo desarrollado para las organizaciones es un factor clave para garantizar la prevalencia de la empresa a través del tiempo, el trabajo es una actividad indispensable para el ser humano, es la fuente de ingresos principal para gran parte de las personas, un facilitador de la consolidación del desarrollo personal y profesional de los trabajadores y también de su supervivencia socioeconómica (Coluccio, Muñoz, & Ferrer, 2016).

1.1.3. Salud Ocupacional.

La salud y la seguridad de las personas son fundamentales para lograr una vida plena, un mejor desempeño laboral y el desarrollo de potencialidades en diferentes aspectos y ámbitos de su vida. Por ello, y para protegerlas, existen convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales que recuperan los avances científicos y tecnológicos en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuidado del ambiente y protección civil (Anaya, 2017).

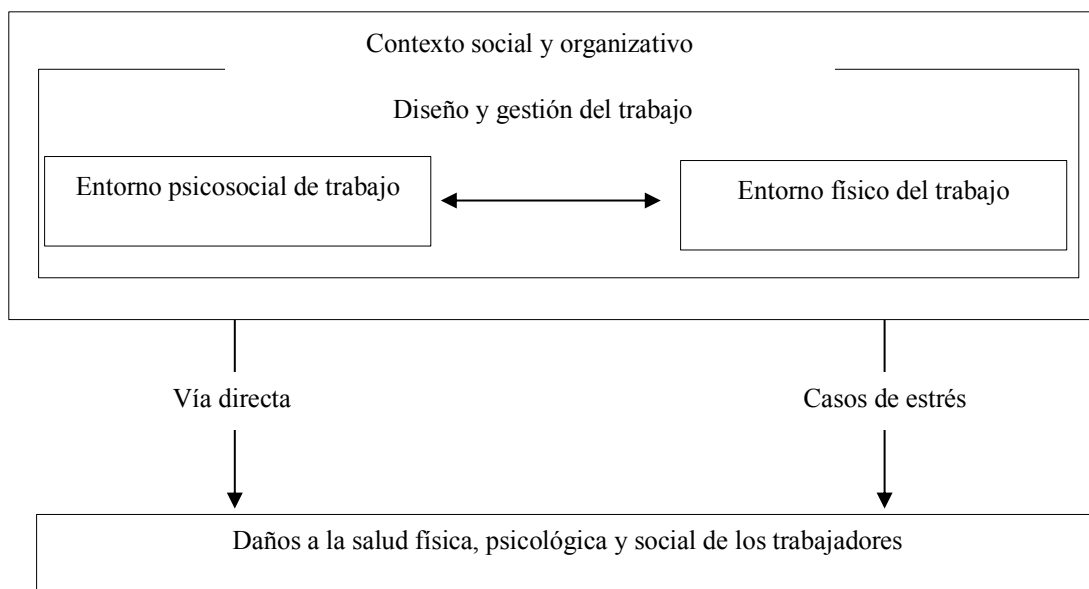
Parte de esa dificultad se debe a la multiplicidad de factores de riesgo de diferente naturaleza, ya sea química, física, biológica, psicosocial, ergonómica, mecánica, eléctrica, estructural o natural, que deriva de la actividad de la organización y su proceso productivo del bien o servicio, y del lugar donde se desarrollan, lo cual implica la multi-, trans- e interdisciplina. Dichos factores son contemplados en el marco jurídico construido como sociedad para la protección de los derechos humanos, laborales y del ambiente; y es obligatorio para las organizaciones y los trabajadores, para las instituciones, los ciudadanos y el gobierno.

La seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. En la práctica su quehacer ha tomado dos campos de acción: 1- proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad y 2- monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo (Velandia, Hernando, & Arévalo, 2013).

1.1.4. Riesgos Psicosociales.

En empresas, los riesgos psicosociales se dan por diferentes entornos, en este sentido los efectos psicológicos que se reflejan por riesgos físicos no solo reflejan su acción directa sobre el cerebro y lo desagradables que son, sino también la conciencia de los trabajadores, la sospecha o el miedo de estar expuestos a daños, lo último es lo que da lugar al estrés como se observa en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Entorno Psicosocial del trabajo



Fuente: (Organización Mundial de la Salud, 2018)

Algunos de los riesgos psicosociales en empresas públicas de servicios, registran consecuencias derivadas de bajas laborales, esto surge como consecuencia ante la constante presencia de enfermedades y accidentes derivados del trabajo; es decir, los cambios en el mundo del trabajo enmarcados por la importancia del desarrollo, la fuerte competencia a nivel mundial, la orientación hacia los mercados y no hacia el estado y el desarrollo tecnológico, traen como consecuencia para la población del sector salud, modificaciones en los factores de riesgo psicosocial, cuyas condiciones laborales desfavorables lesionan la calidad de vida y salud del trabajador, y provocan mayores niveles de estrés (Parra & Pulido, 2013). Los principales factores de estrés psicosocial se indican en la Tabla 1.

Tabla 1. Factores de Estrés Psicosocial

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Monotonía, ciclos cortos de trabajo, alta incertidumbre.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, plazos de trabajo
Horarios	Cambio de turnos, horarios de trabajo complicados, inflexibilidad, poco tiempo de descanso e interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo.
Cultura organizacional	Comunicación deficiente, niveles de apoyo insuficientes
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, ausencia de espacio y luz inadecuada.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico y social, malas relaciones afectivas con los compañeros o con los jefes
Relación trabajo-familia	Bajo apoyo familiar
Seguridad contractual	Incertidumbre laboral, trabajo precario, mala remuneración.

Fuente: (Cox & Griffiths, 1996)

1.1.4.1 Tipos de riesgos psicosociales.

Estrés laboral.

El fenómeno del estrés laboral es un factor limitante en la época moderna, se deriva por las transformaciones en el trabajo donde se registra una creciente precarización e inestabilidad, como principal factor que busca adaptación e incrementar la productividad (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015).

Los trabajadores estresados tienden a enfermarse más, tienen poca o ninguna motivación, menor productividad y menor seguridad laboral, lo que afecta a la entidad en la que trabajan y crea una

perspectiva negativa de éxito en el mercado en el que operan. Esto sucede en varias situaciones, hay que tener en cuenta que el nivel de estrés que el trabajador considere aceptable, puede incluso mantenerlo alerta, proactivo, trabajar y estudiar en las mejores condiciones, en función de los recursos disponibles y sus características personales. Un entorno de trabajo saludable no es solo un entorno libre de ambientes dañinos, sino también una variedad de factores que promueven la salud (Gutiérrez & Vilorio, 2014).

Se estima que los problemas de estrés son de carácter individual y que sólo afectan a personas predispuestas, hay la percepción de que el estrés aqueja a las personas que tienen cargos de jefaturas y que no afecta a personas que realizan trabajo manual. Además, existen dificultades de evaluación por falta de instrumentos objetivos y sobre todo una actitud de incredulidad ante la imposibilidad de controlar o eliminar los factores psicosociales.

Burnout.

Inicialmente, el Síndrome de Burnout era un concepto que carecía de una definición estandarizada, porque había varias opiniones sobre qué es y los métodos asociados con él. Diferentes personas usan este término para expresar cosas muy diferentes, por lo que la comunicación constructiva sobre los problemas y sus soluciones no siempre llegaron a un acuerdo global. Posteriormente, Maslach y Jackson (1986) utilizaron este término para describir la pérdida gradual de responsabilidad e inconsciencia entre colegas en el campo de la psicología social. Con el paso del tiempo se lo definió como agotamiento emocional que conduce a la pérdida de la motivación, y que por lo general se vuelve insuficiente y fracasa. Quizás esta definición sea una de las más aceptadas entre los investigadores porque es una de las más reconocidas (Ramírez & Zurtita, 2010).

Según Martínez (2010), este síndrome registra su origen en 1977, luego de la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, según los propulsores fue aquí donde este síndrome surgió desde primera instancia como el desgaste profesional, surge como respuesta para aquellas personas que laboran en sectores de servicios humanos, pues están en constante contacto con usuarios y aquí se llegarían a dar malos entendidos que frustran el buen desempeño. Se limita el desarrollo individual e impacta negativamente en la consecución de objetivos a nivel organizacional y social.

El Síndrome de Burnout afecta el desempeño de las personas, y los colaboradores pueden reflejarse en diferentes grupos de interés, lo que repercute negativamente en el desarrollo de la empresa. Independientemente del sector, el tamaño o la actividad en la que se desenvuelva, estos problemas ocurrirían por lo que es importante desarrollar estrategias prácticas para aliviar el problema tanto a nivel profesional como personal.

Dentro del entorno laboral, al Síndrome de Burnout se lo conoce, además, como Síndrome de aniquilamiento, de extenuación emocional o profesional, dichos apelativos representan a la sintomatología que causa en el individuo; este síndrome es considerado en la actualidad como uno de los trastornos psicosociales más relevantes en las organizaciones, debido a que combina propiedades particulares, organizativas y, además, sociales de los individuos.

Los autores Giler y Jiménez (2012) confirman que la Organización Mundial de la Salud (OMS) presenta al Síndrome de Burnout como uno de los cinco problemas sanitarios más graves de la actualidad, tanto por la alta prevalencia de afectación en profesionales de la salud, González et al.(2012), como por las posibles consecuencias en la población asistida por dichos profesionales.

El síndrome de burnout ha sido identificado al inicio como peligro profesional para trabajadores del área de la salud y de la enseñanza, empero gracias a la interacción con el estrés se extendió el concepto a toda clase de organización en donde se encuentre involucrado el trabajador con componentes que le desencadene estrés laboral.

El Síndrome de Burnout se toma con mucha relevancia como la psicopatología que perjudica más a los individuos, debido a que causa el desbalance en la vida gremial ocasionado por negativismo e inconformismo con el cargo o puesto del individuo, se aleja de la verdad gremial y se aísla, no permitiéndole autoanalizarse como integrante de la organización, lo cual trae como consecuencia influir en el grupo familiar e interpersonal, se presenta más conocido con los individuos con las que realiza sus ocupaciones laborales. En la Tabla 2 se muestran los elementos del síndrome de Burnout según diferentes autores.

Tabla 2. Elementos del Síndrome de Burnout

Elementos	Características		
	Bosqued 2008	Apiquian 2007	Maslach y Leiter 1997
Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Surge como consecuencia de una disminución de recursos emocionales - Fatiga a nivel mental, físico y emocional. - Causa irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, pesimismo en el cumplimiento de las tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es el cansancio o fatiga física, psíquica o ambas - Causa sensación de no dar mas 	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga emocional y física. - Surge como respuesta a las demandas del trabajo. - La persona se siente cansada, sin energías o incapaz de recuperarse.
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Surge como un mecanismo de defensa del afectado. - Crea una barrera entre él y el usuario del servicio que presta. - Disminución de la eficacia del trabajo. - Actitudes Insensibles y deshumanizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. - Incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. - Culpa a los demás de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento cínico, de frialdad y distanciamiento con las personas de su entorno. - No se involucra en las actividades del trabajo. Sin aportar ideas. - Tipo de defensa para protegerse a sí mismo - Tiene repercusiones en la eficiencia de la persona.
Baja realización	<ul style="list-style-type: none"> - Frustración por la forma en que realiza su trabajo. - Tiende a vivenciarse de manera negativa. - Baja autoestima - Insuficiencia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Piensa que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. - Evita las relaciones personales y bajo rendimiento laboral. - Incapacidad de soportar la presión y baja autoestima. - Sentimientos de fracaso personal - Carencia de expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Se considera ineficiente. - Siente que el mundo está contra él. - Pierde la confianza en sí mismo, en sus habilidades y en las demás personas.

Fuente: Tomado de Arévalo (2015)

Factores del síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout es catalogado como un trastorno crónico como resultado de las colaboraciones interpersonales y empresas negativas, es por esa razón que es fundamental decidir cuáles son las razones o componentes que lo producen.

El autor Fernández (2016), estima 2 componentes como ejes primordiales que participa en el desarrollo del síndrome de burnout, dichos son las propiedades del puesto de trabajo y la personalidad del sujeto. En el Gráfico 2 se muestra las fases de Burnout.

Gráfico 2. Fases del Síndrome de Burnout



Fuente: Tomado de Arévalo (2015)

Consecuencias del síndrome de Burnout.

Los trastornos del Síndrome de Burnout que se muestran en la persona tienen la posibilidad de ser numerosas depende el caso en la que esté, en la Tabla 3 se indica la categorización de dichos trastornos por puntos físicos, emocional y conductuales.

Tabla 3. Consecuencias del síndrome de Burnout

Físico	Emocional	Conductual
- Alteraciones Inmunológicas	- Agotamiento.	- Conductas adictivas al abuso de sustancias tóxicas.
- Problemas cardíacos, respiratorios, digestivos y sexuales.	- Sentimiento de vacío.	- Irritabilidad, cambios de humor, hostilidad y aislamiento.
- Alteraciones del sistema nervioso.	- Baja tolerancia a la frustración.	- Agresividad y cinismo.
- Alteraciones Hormonales	- Impotencia ante el problema.	- Comportamiento paranoide y agresivo.
	- Nerviosismo e Inquietud.	- Problemas de pareja.
	- Dificultad de concentración.	- Oncofobia, tricotilomania, falta de eficacia.
	- Tristeza con tendencia a la depresión.	
	- Falta de compromiso y	
	- Escasa o nula realización personal.	

Fuente: Tomado de Arévalo (2015)

Mobbing.

En este tipo de conflicto, mobbing, la víctima es sistemáticamente humillada y privada de sus derechos civiles. El propósito es hacer que los trabajadores se sientan inseguros, temerosos y desmotivados, desemboca en una grave afectación en su desempeño y hacer que se vayan de la empresa (Ovejero, 2006).

En este sentido no solo se trata del hostigamiento o acoso a los trabajadores sino que también llegan a afectar directamente la vida diaria de las víctimas y sus familias, se lesiona su dignidad, y puede incluso llegar a tener consecuencias extremadamente graves, como el suicidio (De Miguel & Prieto, 2016). El mobbing es representado por fases que según Olmedo & González (2017) son:

1. Fase de conflicto: el proceso suele comenzar por un desacuerdo o por una percepción de amenaza.
2. La estigmatización: en esta segunda fase la víctima queda etiquetada de forma negativa y provoca miedo que conduce a la víctima a comportarse patológicamente, y esto es lo que el agresor utiliza de argumento para justificar retroactivamente su agresión.
3. La intervención: una vez estigmatizado y, generalmente, aislado al trabajador, los directivos tienden a buscar explicaciones de lo sucedido en las características de la víctima.
4. La eliminación: en muchos casos, la organización decide desprenderse de quien resulta molesto e incómodo y sustituirle por alguien más afín al grupo de trabajo.

Violencia laboral.

La violencia laboral como una expresión de las relaciones sociales en el trabajo y, a su vez, está mediada por medios como las relaciones de clase, género y raza. Por lo tanto, con prácticas sociales discriminatorias, responderán a formas tradicionales y no tradicionales de organización del trabajo, con el propósito de afectar la productividad o el desempeño en el trabajo.

El aumento de la violencia en el trabajo y su inevitable presión son sin duda una de las manifestaciones más evidentes de esta evolución. La nueva organización del trabajo expone aún más a los empleados al riesgo de agresión, cambia la definición de tareas y aumenta la carga de trabajo (Acevedo, 2012).

El mundo laboral es complejo y cambiante por factores como el desarrollo imperativo, los avances tecnológicos, la intensificación tecnológica, la competencia a escala mundial, provocan comportamientos que llegan a afectar el normal desempeño contribuyen de forma negativa a un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria (Gil, 2012).

Inseguridad contractual.

Un factor relacionado que lo distingue de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias. En factores de riesgo similares (como la intensidad del trabajo o la jornada laboral irregular), las características del trabajo se verán afectadas, en el caso de un trabajo inseguro se afecta el trabajo en sí y la continuidad del trabajo, no la forma de trabajo.

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato se han convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente si no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia.

Este tipo de preocupación tiene consecuencias tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores (Moreno & Báez, 2018) como se muestra en la Tabla 4.

Se cree que los empleados tienen percepciones sobre las emociones de su organización, lo cual es esencial para analizar temas como el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Esta percepción no solo afecta la salud mental de los empleados, sino que también afecta el tipo de interacción en la organización, la relación con pares y superiores, especialmente la relación que se establece con los demás (Cabey & Ferrari, 2016).

1.1.5. Plan de Intervención.

En el plan de intervención se implementan medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales y se refiera a las acciones que se toman en una organización para disminuir o eliminar afectaciones o directamente los factores de riesgos psicosociales. En ocasiones estas medidas no tienen un gasto económico, están más ligados con el conocimiento del problema, y una buena organización o coordinación tanto de los trabajadores como del equipo directivo (Lizcano, Pulido, & Retrepo, 2020).

Tabla 4. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales en el trabajo

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	
Insatisfacción laboral	Algunos de los factores que ocasionan la insatisfacción son: Sobrecarga de trabajo Liderazgo autoritario Inadecuada comunicación Problemas familiares o personales
Desgaste profesional	Está caracterizado por un cansancio emocional y físico, donde la persona se cree incapaz de atender sus actividades del trabajo.
Estrés	Es producido por una alta demanda de trabajo donde el trabajador es incapaz de terminar las tareas encomendadas

Fuente: (González & Pérez, 2015)

A nivel europeo se conocen algunas directrices, que sirven como modelo para diseñar un programa para la intervención de riesgos psicosociales donde se sugiere la implementación de buenas prácticas. Cabe destacar, que se tiene claro que según el riesgo psicosocial y sus características se definirán las medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación. Algunas buenas prácticas son:

- Técnicas de relajación
- Técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión
- Aplicación de terapia cognitivo-conductual
- Ejercicio físico
- Entrenamiento en control del tiempo y negociación
- Existencia de programas de atención al empleado
- Programas de educación y entrenamiento a empleados
- Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo

1.1.5.1 Evaluación de los riesgos psicosociales.

La identificación del riesgo supone la discriminación de los posibles factores de riesgo y estrés como se indica en la Tabla 5, es importante constatar que la inclusión de los indicadores psicosociales supone el previo análisis conceptual y el desarrollo de los modelos teóricos correspondientes.

La evaluación de los riesgos de origen psicosocial, como cualquier evaluación general de riesgos, es un proceso complejo que conlleva una serie de actuaciones o etapas sucesivas e interrelacionadas (Llaneza, 2009). Según González, Giachero y Delgado (2012), debe darse conforme a una serie de factores que permitan identificar la carga mental, el grado de autonomía, el contenido del trabajo, las relaciones interpersonales, con el fin de tener una tendencia que permita:

- Determinar los riesgos a analizar
- Identificar a los trabajadores expuestos a dichos riesgos
- Seleccionar la metodología y las técnicas a emplear
- Formular la hipótesis del trabajo
- Planificar un trabajo de campo para recopilación de información
- Analizar los resultados
- Elaborar informes con los resultados
- Poner en marcha un programa de intervención
- Efectuar un seguimiento y control del programa

Dhondt y Houtman (1997) fueron los propulsores de una larga serie de indicadores que están presentes en las evaluaciones periódicas de las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo, y que permiten evaluar aspectos psicosociales como el empleo, el bienestar, la carrera profesional, el desarrollo de habilidades y el equilibrio trabajo familia. Este planteamiento es ampliable a otros muchos aspectos.

Tabla 5. *Factores de evaluación del riesgo laboral*

FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato
	Salario
	Diseño de carreras
Diseño del puesto calidad en el trabajo	Rotación de puestos
	Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales
	Demandas laborales
	Autonomía y capacidad de control
	Seguridad física en el trabajo
	Apoyo social
	Horas de trabajo
	Teletrabajo

Fuente: (Moreno & Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas, 2018)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

Para llevar a cabo este estudio se parte de una investigación no experimental de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y corte transversal. Se aplicó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, elaborada por el Ministerio de Trabajo (2018) a los médicos residentes que laboran dentro de la institución. Se toma como referencia a los resultados que se obtengan se espera elaborar un plan de intervención validado para la reducción de riesgos psicosociales.

2.1. Tipo, alcance y enfoque de investigación

El presente trabajo fue de tipo no experimental. Como lo mencionan los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) las indagaciones no experimentales son “Estudios que se hacen sin la manipulación deliberada de cambiantes y en los cuales únicamente se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

De tal forma se entiende que en este trabajo se observó la conducta de los fenómenos o cambiantes en su ámbito real, en consecuencia, se logren medir puntos relevantes para la recolección de datos necesarios en la indagación sin tener que intervenir de ningún modo en este proceso.

El enfoque predominante en el análisis fue de tipo cuantitativo, el mismo es el más utilizado en estudios bajo el procedimiento científico. Hernández, Fernández y Baptista (2010), explican que el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar una premisa, basado en la medición numérica y la investigación estadística, con el fin implantar pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Los autores Del Canto y Silva (2018) dicen que el enfoque cuantitativo basa sus datos “teniendo su soporte en la indagación por medio de recursos cognitivos y en datos numéricos extraídos de la verdad, procesados estadísticamente para probar teorías” (p.26). O sea, el enfoque cuantitativo es una elección para los investigadores que buscan vías de indagación para obtención de información, por medio de datos numéricos y estadísticos, los mismos que van a permitir obtener resultados posiblemente más precisos y centrados a la verdad del análisis.

El alcance de la investigación es descriptivo, se busca caracterizar a la población en cuanto a los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos. Según Ramos, (Ramos Galarza, 2020) en este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible caracterizar el fenómeno de estudio.

Para el desarrollo de la investigación se requirió investigar fuentes bibliográficas y estudios relacionados para la búsqueda de información que sustente teóricamente la propuesta del plan de intervención de riesgos psicosociales. Se aplicó la técnica de campo en la institución objeto de estudio para obtener información referente a los riesgos psicosociales a los que se exponen los médicos residentes.

2.2. Población y muestra

La población con la cual se trabajó estuvo conformada por 118 médicos residentes que laboran dentro del HOSPITAL GENERAL AMBATO. La población en su totalidad cuenta con título de tercer nivel y se encuentra dentro del rango de edad de 25 a 34 años y su auto-identificación étnica es mestizo.

2.2.1. Características de la población

Se realiza el análisis de las características de la población por área, género y antigüedad. Este análisis es necesario para identificar aspectos relevantes sobre la población de estudio, a cada uno de los encuestados se les pidió que proporcionen la siguiente información:

- Fecha de realización del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales
- Provincia de residencia
- Ciudad de residencia
- Área en la que trabaja
 - Administrativa
 - Operativa
- Nivel más alto de instrucción

- Ninguno
- Educación básica
- Educación media
- Bachillerato
- Técnico / Tecnólogo
- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Otro
- Años de experiencia dentro de la institución
 - 0 - 2 años
 - 3 - 10 años
 - 11 – 20 años
 - Igual o superior a 21
- Rango de edad del trabajador o servidor
 - 16 – 24 años
 - 25 – 34 años
 - 35 – 43 años
 - 44 – 52 años
 - Igual o superior a 53
- Auto-identificación étnica
 - Indígena
 - Mestizo/a
 - Montubio/a
 - Afro-ecuatoriano
 - Blanco/a
 - Otro
- Género del trabajador o servidor
 - Masculino
 - Femenino

Se observa que los 118 encuestados pertenecen a la provincia de Tungurahua, cantón Ambato y la realización del cuestionario se dio entre el 27 de noviembre de 2020 al 22 de enero de 2021 como se indica en la tabla 6.

Tabla 6. *Fechas de ejecución del cuestionario*

Fecha de Realización Cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
27/11/2020	2	2%
28/11/2020	1	1%
29/11/2020	7	6%
30/11/2020	3	3%
14/1/2021	70	59%
15/1/2021	25	21%
16/1/2021	4	3%
17/1/2021	2	2%
18/1/2021	3	3%
22/1/2021	1	1%
Total general	118	100%

Elaborado por: Beltrán, 2021

En la tabla 7 se identifica el área a la que pertenecen los médicos residentes encuestados, se observa que el 97% corresponde al área operativa, de este modo los riesgos psicosociales que se obtuvieron en el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales están ligados a trabajos de campo.

Tabla 7. *Distribución de la población por área de trabajo*

Área	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	3	3%
Operativa	115	97%
Total general	118	100%

Elaborado por: Beltrán, 2021

En la tabla 8 se identifica la distribución por género en la que 66 médicos residentes corresponden al género femenino y 52 médicos residentes al género masculino.

Tabla 8. *Distribución de la población por género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	66	56%
Masculino	52	44%
Total general	118	100%

Elaborado por: Beltrán, 2021

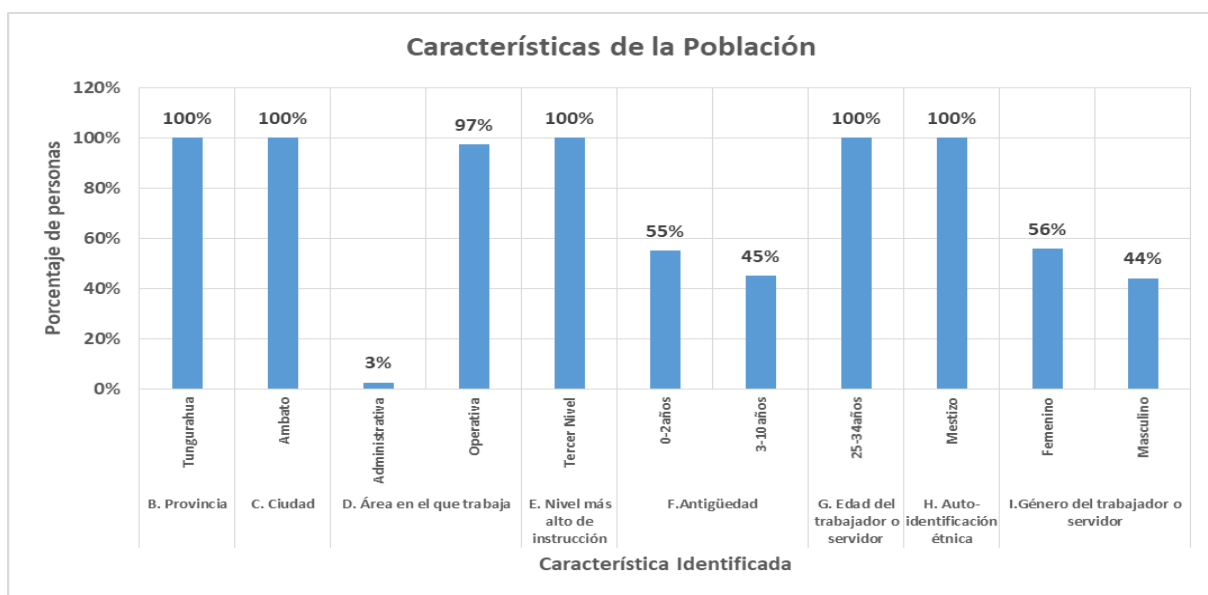
En la tabla 9 se identifica la frecuencia de personas por años de antigüedad dentro de la institución, los encuestados se encuentran dentro de dos rangos, 0 a 2 años y 3 a 10 años; es, el primer rango el que tiene mayor participación con un 55% .

Tabla 9. *Distribución de la población por antigüedad*

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0-2años	65	55%
3-10años	53	45%
Total general	118	100%

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 3 resume las características globales de la población según porcentaje.

**Gráfico 3.** Características globales de la población

Elaborado por: Beltrán, 2021

2.3. Instrumento de evaluación

En el presente proyecto de investigación para la medición de riesgos psicosociales se utilizó el instrumento de evaluación (Anexo 1) propuesto por el Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018) denominado Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales. El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos emite una guía metodológica para su aplicación.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

2.3.1. Dimensiones CEPEL

El cuestionario cuenta con ocho dimensiones a evaluar, a través de 58 preguntas simples con 4 opciones de respuesta cada una según escala de Likert en la que 1 corresponde a un mayor riesgo psicosocial y 4 a un menor riesgo. En la tabla 10 se muestra las dimensiones del CEPEL.

Tabla 10. Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

2.3.2. Evaluación CEPEL

Los resultados del cuestionario se separan por terciles que corresponden a riesgo bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones y en resultado global. En la tabla 11 se muestra los valores para la clasificación del riesgo y en la tabla 12 la descripción del riesgo.

Tabla 11. *Nivel 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 del Trabajo (2018)

La evaluación de resultados del cuestionario se hace para cada dimensión mediante los niveles de la tabla 11, a través de sumatorias simples se obtiene el nivel de riesgo en cada encuesta y por cada dimensión.

Además, con la sumatoria simple del puntaje de todas las dimensiones se obtiene un resultado general que se clasifica a través de la calificación que se muestra en la tabla 12.

Posteriormente, se realiza el conteo del número de veces que aparece un nivel de riesgo y se obtiene el porcentaje de participantes en el estudio que califican a un riesgo como bajo, medio o alto.

Tabla 12. Descripción de riesgos

Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y generan efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se aplicarán 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.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud comprometen las mismas en el mediano plazo, causan 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.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos serán 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

Fuente: Ministerio del Trabajo (2018)

2.4. Procedimiento metodológico

El proceso de investigación de este proyecto consta de tres etapas principales: estudio previo, evaluación del riesgo y plan de intervención. El procedimiento metodológico se divide en fases del proceso de investigación, subfases y actividades que se realizan para el logro de los objetivos planteados. En la tabla 13 se indican quince actividades que se realizan de forma ordenada y secuencial que parten desde la búsqueda de bibliografía hasta la obtención del plan de intervención.

La fase de estudio previo permitió conocer los antecedentes y resultados de la bibliografía existente sobre el tema; en esta, se define la utilización del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales y se emite un oficio dirigido al Gerente de Personal para la aprobación sobre la aplicación de este instrumento de evaluación a los médicos residentes de la institución.

La fase de evaluación del riesgo es la parte central del estudio en la que se aplica el cuestionario, se recolectan, analizan e interpretan los datos para la identificación de los riesgos psicosociales a los que se exponen los médicos residentes de la institución. En esta fase se evaluó la validez y fiabilidad del cuestionario.

La fase del plan de intervención es la que permite la creación del plan a partir de los resultados y en la que se proponen las medidas a tomar dentro de la institución para la reducción de riesgos psicosociales.

Tabla 13. *Actividades del procedimiento metodológico*

Fase de proceso	Subfase	Actividades Realizadas	Responsable	
Estudio previo	Antecedentes	Búsqueda de bibliografía y estudios relacionados	Estudiante	
		Entendimiento del CEPEL del Ministerio del Trabajo	Estudiante	
		Aprobación del Gerente de Personal para la aplicación del cuestionario	Estudiante	
Evaluación de riesgo	Preparación y realización del proyecto de investigación	Conformación del Equipo de Trabajo (Departamento Médico, Equipo de TI, estudiante)	Grupo de Trabajo	
		Adaptación del cuestionario a la realidad laboral de la institución	Grupo de Trabajo	
		Difusión al Gerente de personal sobre el cronograma de aplicación del cuestionario	Estudiante	
		Socialización a los médicos residentes sobre el proyecto de investigación	Estudiante	
		Prueba piloto de aplicación	Estudiante	
		Aplicación general del cuestionario y recolección de datos	Grupo de Trabajo	
		Análisis de resultados	Revisión de validez y fiabilidad del cuestionario	Estudiante
			Tabulación de datos	Estudiante
			Análisis e interpretación de resultados	Estudiante
			Generación del informe preliminar	Estudiante
Plan de intervención	Creación del plan de intervención	Levantamiento del plan de intervención de riesgos psicosociales	Estudiante	
		Difusión y socialización del plan de intervención	Estudiante	

Fuente: Elaboración propia

En el Anexo 2 se muestra los datos que se recolectaron durante la aplicación del cuestionario, en esta base de datos se registran las calificaciones para cada uno de los ítems agrupados en las 8 dimensiones del instrumento de evaluación.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección se muestran los resultados a partir de los datos que se recolectan durante la aplicación del cuestionario a los 118 médicos residentes del Hospital General Ambato. Se interpretan los resultados desde lo general a lo particular con lo que se obtiene el plan de intervención de riesgos psicosociales.

3.1. Resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial

A partir de los puntajes que se obtienen de los 118 encuestados se calcula el promedio global de las 8 dimensiones con un valor de 3.30 el cual se encuentra por encima del punto de corte (riesgo bajo) y es superior a la calificación de 3 parcialmente de acuerdo lo que representa un riesgo bajo general, se tiene que un mayor puntaje implica un menor riesgo.

Se calcula el promedio de cada dimensión del cual se obtiene que la dimensión 2 desarrollo de competencias presenta el mayor valor con 3.60 y la dimensión 6 recuperación presenta el menor valor con 2.89 como se indica en la tabla 14.

Tabla 14. *Análisis descriptivo de las dimensiones*

Dimensión	Promedio	Promedio Global	Punto de Corte
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	3.16	3.30	2.67
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	3.60	3.30	2.67
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	3.25	3.30	2.67
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	3.41	3.30	2.67
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	3.34	3.30	2.67
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	2.89	3.30	2.67
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	3.37	3.30	2.67
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	3.35	3.30	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

En el gráfico 4 se muestra los puntajes medios para cada dimensión en relación al promedio global y al punto de corte. Se observa que las ocho dimensiones están por encima del punto de corte por lo cual se obtiene un nivel de riesgo bajo. En relación al promedio global se tiene 5 dimensiones por encima y 3 por debajo, se observa para el caso de la dimensión 6 recuperación que su valor está bastante alejado del promedio con tendencia decreciente; es decir, presenta riesgo bajo pero de no tomar acciones pudiera pasar a riesgo medio.

Se observa para el caso de la dimensión 2 desarrollo de competencias que su valor está alejado del promedio con tendencia creciente; es decir, es una de las fortalezas en la institución. Para el caso de las otras dimensiones sus valores están bastante cercanos al promedio con un riesgo bajo; sin embargo, se toma en cuenta para mantenerlas y mejorarlas.

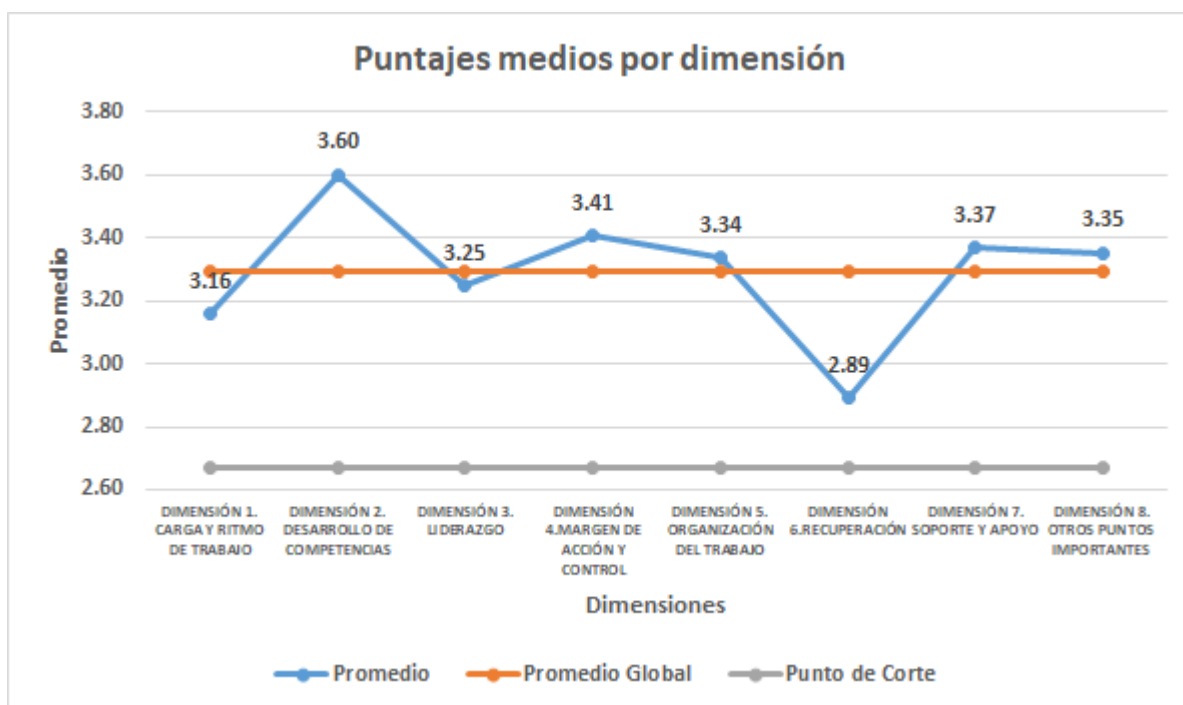


Gráfico 4. Puntajes medios por dimensión

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo al resultado global de la cantidad de médicos residentes que están expuestos a riesgo psicosocial se obtiene que el 68.64% está en el nivel bajo como se muestra en la tabla 15.

Tabla 15. *Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial*

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	68.64%	29.66%	1.69%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Se realiza el análisis por dimensión en la tabla 16 y se obtiene, en porcentaje la cantidad de médicos residentes expuestos a un nivel de riesgo. Se observa en la tabla 15 que para las dimensiones 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 más del 50% está dentro del riesgo bajo. En el caso de la dimensión 6 más del 50% está dentro del riesgo medio y alto.

Según la clasificación de la dimensión 8, se observa que los puntos del 1 a 7 están por encima del 50% con riesgo bajo; sin embargo, el punto 8 más del 50% está dentro del riesgo medio y alto.

Existe una sola dimensión con 0% de presencia en el riesgo alto, específicamente la 2 de desarrollo de competencias, esta tiene, el mayor porcentaje en riesgo bajo con 82.20%. La dimensión con mayor porcentaje en riesgo alto con 14.41% es la 6 de recuperación, esta tiene, el menor porcentaje en riesgo bajo con 47.46%.

Según la clasificación de la dimensión 8, el punto 8.1 de acoso discriminatorio presenta el menor porcentaje en riesgo alto con 0.85% y el mayor porcentaje en riesgo bajo con 71.19%. El punto con mayor porcentaje en riesgo alto con 11.86% es el 8.2 de acoso laboral; sin embargo, el punto 8.8 presenta mayor porcentaje en riesgo medio con 41.53% y menor porcentaje en riesgo bajo con 48.31% por lo cual este punto es el más débil.

Se observa en las dimensiones 1 y 7 que el porcentaje en riesgo bajo está por debajo del resultado global de 69%, existe un porcentaje considerable de médicos residentes en riesgo medio. Los porcentajes de riesgo bajo, medio y alto en la dimensión 6 muestran que existe una debilidad en esta y en la dimensión 2 una fortaleza.

Tabla 16. Resultado por dimensión

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	59.32%	34.75%	5.93%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	82.20%	17.80%	0.00%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71.19%	22.03%	6.78%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	71.19%	27.12%	1.69%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	81.36%	16.10%	2.54%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	47.46%	38.14%	14.41%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	66.10%	32.20%	1.69%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	70.34%	27.97%	1.69%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	71.19%	27.97%	0.85%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	52.54%	35.59%	11.86%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	68.64%	28.81%	2.54%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	62.71%	35.59%	1.69%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	54.24%	34.75%	11.02%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	52.54%	36.44%	11.02%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	70.34%	28.81%	0.85%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	48.31%	41.53%	10.17%

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 5 resume los resultados del nivel de riesgo para cada dimensión.

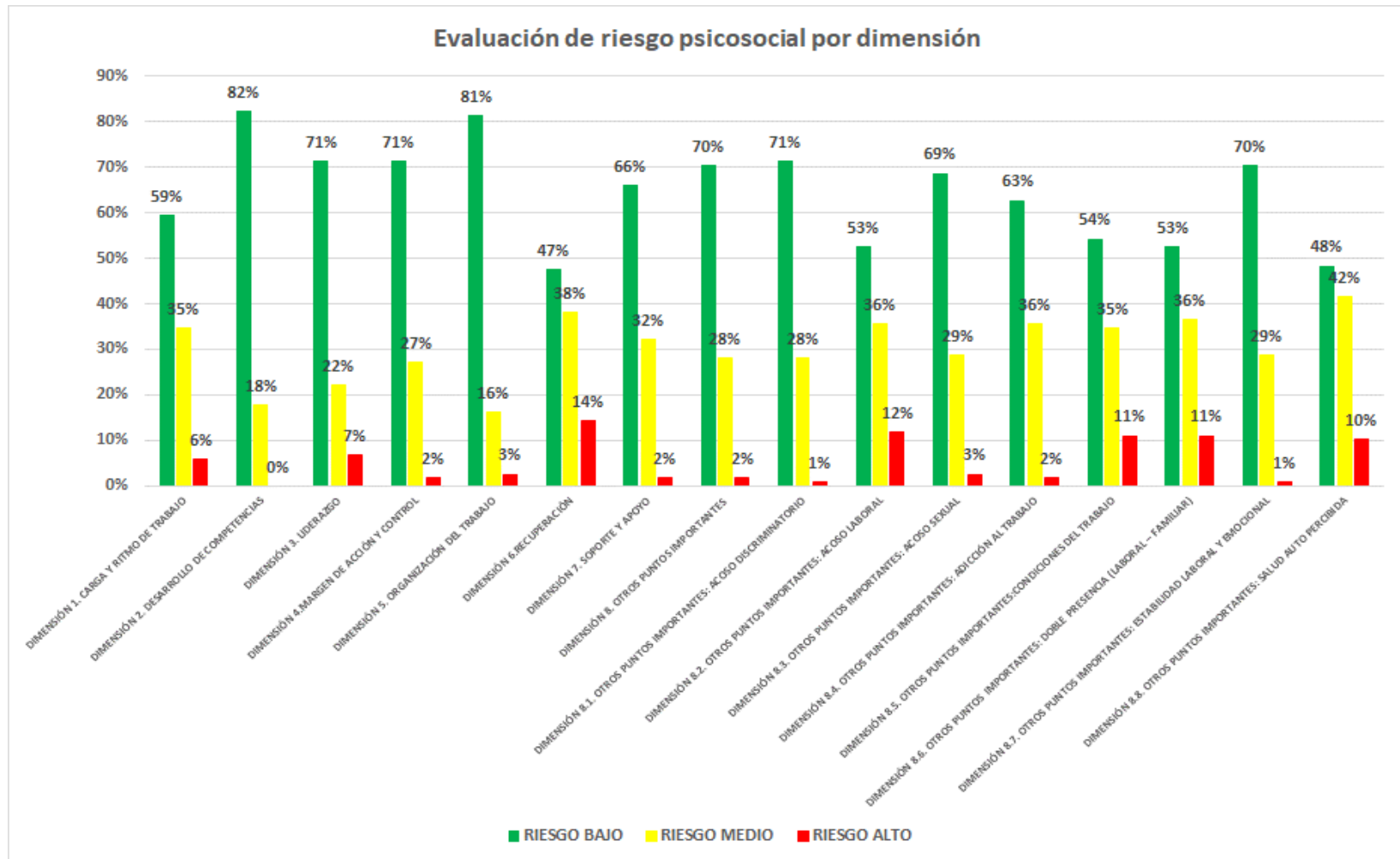


Gráfico 5. Nivel de riesgo por dimensión

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2. Resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

3.2.1. Dimensión 1: carga y ritmo de trabajo

Esta dimensión se refiere al conjunto de requerimientos mentales y físicos a los que una persona se somete en su lugar de trabajo; es decir, a la carga excesiva o insuficiente de trabajo, al tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, ya sea variable o constante.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 17 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 1. Las respuestas en los cuatro ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 3 con una desviación estándar de 0.89.

En el caso del ítem 1 se obtiene el mayor promedio con 3.48 y riesgo bajo. En el caso del ítem 3 se obtiene el menor promedio con 2.95 y riesgo bajo.

Tabla 17. *Análisis descriptivo de la dimensión 1*

Dimensión	1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO			
Respuesta	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4
Promedio	3.48	3.12	2.95	3.08
Desviación Estándar	0.61	0.84	0.89	0.85
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 6 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 1, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 18 que el 53.39% está completamente de acuerdo con el ítem 1 y parcialmente de acuerdo con los ítems 2, 3 y 4 el 44.07%, 55.93%, 42.37%, respectivamente.

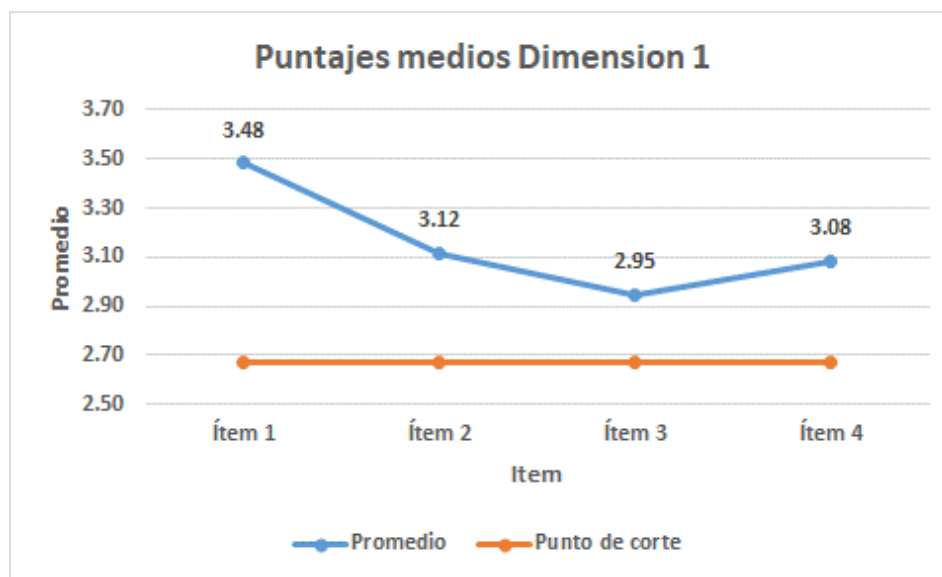


Gráfico 6. Puntajes medios de la dimensión 1

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 18. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 1

Dimensión	1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO			
Respuesta	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4
En desacuerdo	0.85%	5.08%	11.86%	5.08%
Poco de acuerdo	3.39%	14.41%	6.78%	16.95%
Parcialmente de acuerdo	42.37%	44.07%	55.93%	42.37%
Completamente de acuerdo	53.39%	36.44%	25.42%	35.59%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan a continuación muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 1.

Tabla 19. Resultado de la dimensión 1

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	59%	35%	6%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Una vez que se obtienen los resultados en el gráfico 7, se evidencia que el 59% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 35% en un nivel intermedio, y el 6% de los trabajadores en un nivel alto de riesgo.

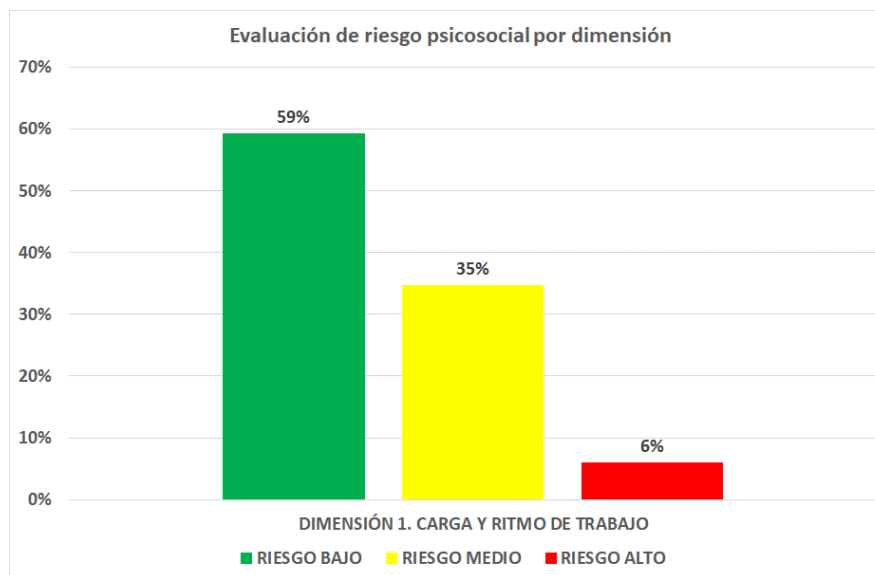


Gráfico 7. Nivel de riesgo en dimensión 1

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.2. Dimensión 2: desarrollo de competencias

Esta dimensión se refiere a la oportunidad para el desarrollo de competencias, destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes de la persona, conforme a las demandas actuales del trabajo, con el fin de aplicarlas en el ámbito laboral.

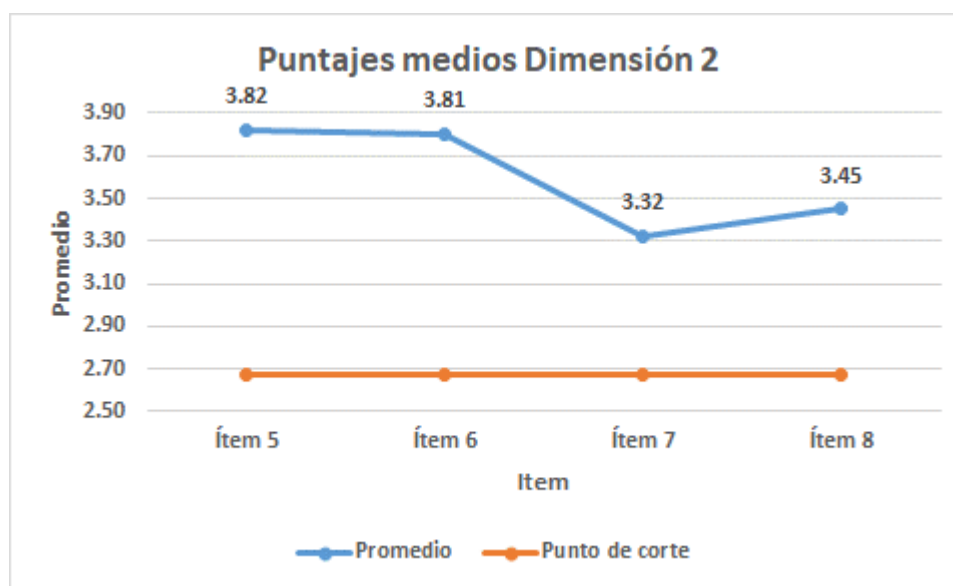
Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 20 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 2. Las respuestas varían desde un mínimo de 2 para los ítems 5 y 6 y un mínimo de 1 para los ítems 7 y 8 hasta un máximo de 4. Se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 7 con una desviación estándar de 0.73. En el caso del ítem 5 se obtiene el mayor promedio con 3.82 y riesgo bajo. En el caso del ítem 7 se obtiene el menor promedio con 3.32 y riesgo bajo.

Tabla 20. Análisis descriptivo de la dimensión 2

Dimensión	2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS			
Respuesta	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8
Mínimo	2	2	1	1
Máximo	4	4	4	4
Promedio	3.82	3.81	3.32	3.45
Desviación Estándar	0.43	0.42	0.73	0.69
Punto de corte	3.00	3.00	3.00	3.00

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 8 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 2, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

**Gráfico 8.** Puntajes medios de la dimensión 2

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica que el 83.90%, 81.36%, 44.92% y 55.08% está completamente de acuerdo con los ítems 5, 6, 7 y 8, respectivamente.

Tabla 21. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 2

Dimensión	2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS			
Respuesta	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8
En desacuerdo	0.00%	0.00%	2.54%	0.85%
Poco de acuerdo	1.69%	0.85%	7.63%	8.47%
Parcialmente de acuerdo	14.41%	17.80%	44.92%	35.59%
Completamente de acuerdo	83.90%	81.36%	44.92%	55.08%

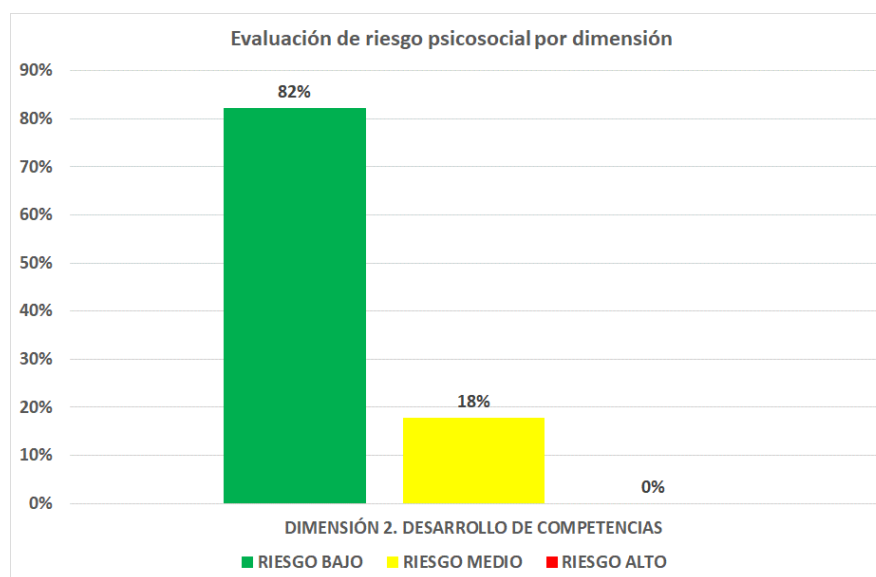
Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 22 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 2.

Tabla 22. Resultado de la dimensión 2

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	82%	18%	0%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

**Gráfico 9.** Nivel de riesgo en dimensión 2

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

Una vez que se han obtenido los resultados en el gráfico 9, se evidencia que en la dimensión “Desarrollo de competencias” el 82% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 18% en un nivel intermedio, y ninguno de los trabajadores considera que se encuentra en un nivel alto de riesgo, es decir, el 0%.

3.2.3. Dimensión 3: liderazgo

Esta dimensión se refiere al conjunto de habilidades para dirigir, colaborar, dialogar, motivar, coordinar, retroalimentar, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, proveer información, reconocer logros, entre otras.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 23 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 3. Las respuestas en los seis ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 14 con una desviación estándar de 0.93. En el caso del ítem 10 se obtiene el mayor promedio con 3.39 y riesgo bajo. En el caso del ítem 9 se obtiene el menor promedio con 3.09 y riesgo bajo.

Tabla 23. *Análisis descriptivo de la dimensión 3*

Dimensión	3. LIDERAZGO					
Respuesta	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14
Mínimo	1	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4	4
Promedio	3.09	3.39	3.33	3.16	3.31	3.20
Desviación Estándar	0.91	0.83	0.77	0.92	0.84	0.93
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 10 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 3, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

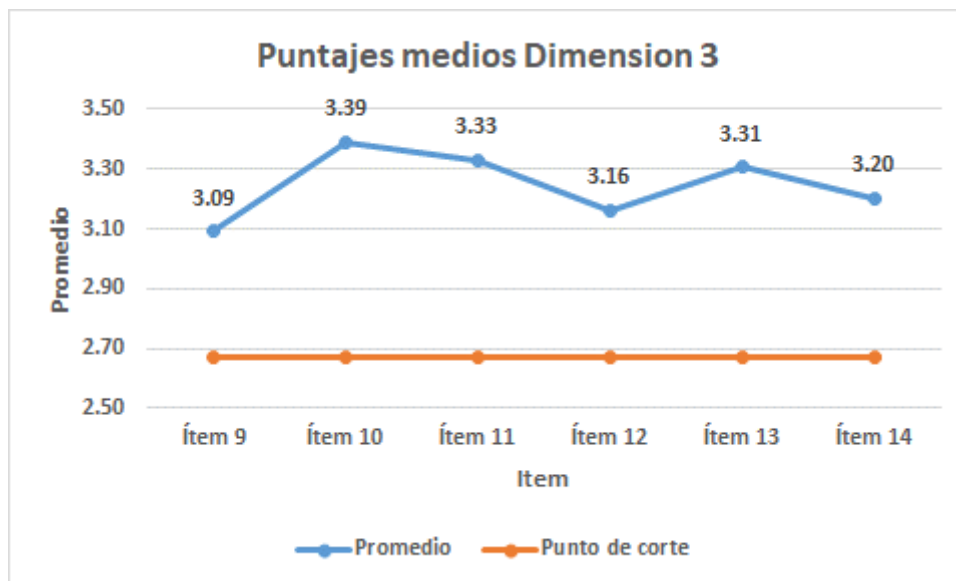


Gráfico 10. Puntajes medios de la dimensión 3

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 24 que el 39.83%, 57.63%, 48.31%, 46.61%, 51.69%, 47.46% está completamente de acuerdo con los ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, respectivamente.

Tabla 24. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 3

Dimensión	3. LIDERAZGO					
Respuesta	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14
En desacuerdo	5.93%	3.39%	3.39%	5.08%	3.39%	7.63%
Poco de acuerdo	18.64%	11.86%	8.47%	20.34%	14.41%	11.86%
Parcialmente de acuerdo	35.59%	27.12%	39.83%	27.97%	30.51%	33.05%
Completamente de acuerdo	39.83%	57.63%	48.31%	46.61%	51.69%	47.46%

Elaborado por: Beltrán, 2021

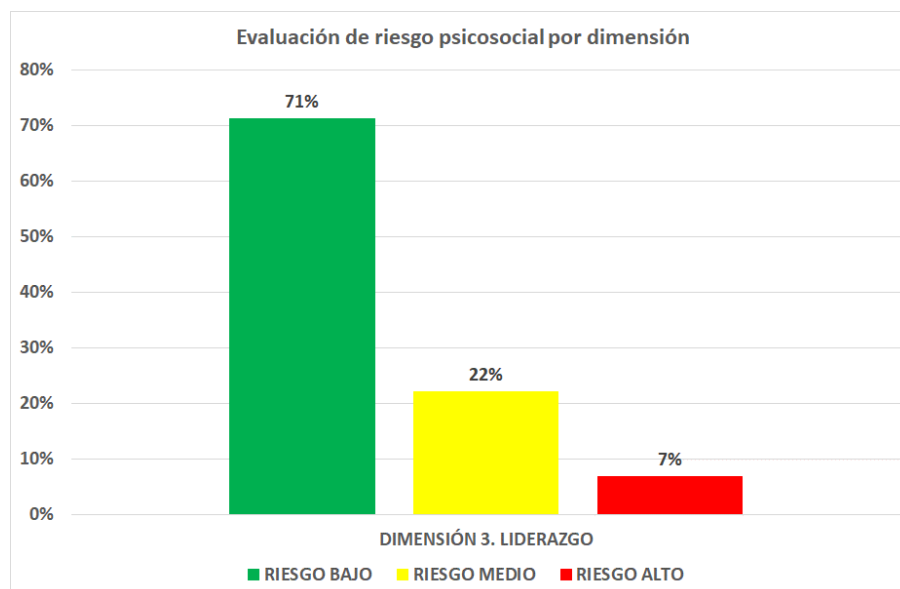
Los resultados que se observan en la tabla 25 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 3.

Tabla 25. Resultado de la dimensión 3

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCION
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	71%	22%	7%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

Una vez que se obtienen los resultados en el gráfico 11, se evidencia que en la dimensión “Liderazgo”, el 71% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 22% en un nivel intermedio, y el 7% se ubican en un nivel alto de riesgo.

**Gráfico 11.** Nivel de riesgo en dimensión 3

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.4. Dimensión 4: margen de acción y control

La presente dimensión hace referencia al nivel de participación de una persona en la toma de decisiones en relación al rol que ocupa en el lugar de trabajo; es decir, método y ritmo de trabajo, horarios, entorno laboral, entre otros factores.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 26 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 4. Las respuestas en los cuatro ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra los ítems 15 y 17 con una desviación estándar de 0.74. En el caso del ítem 16 se obtiene el mayor promedio con 3.55 y riesgo bajo. En el caso del ítem 15 se obtiene el menor promedio con 3.23 y riesgo bajo.

Tabla 26. Análisis descriptivo de la dimensión 4

Dimensión	4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL			
Respuesta	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4
Promedio	3.23	3.55	3.39	3.46
Desviación Estándar	0.74	0.67	0.74	0.71
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 12 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 4, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

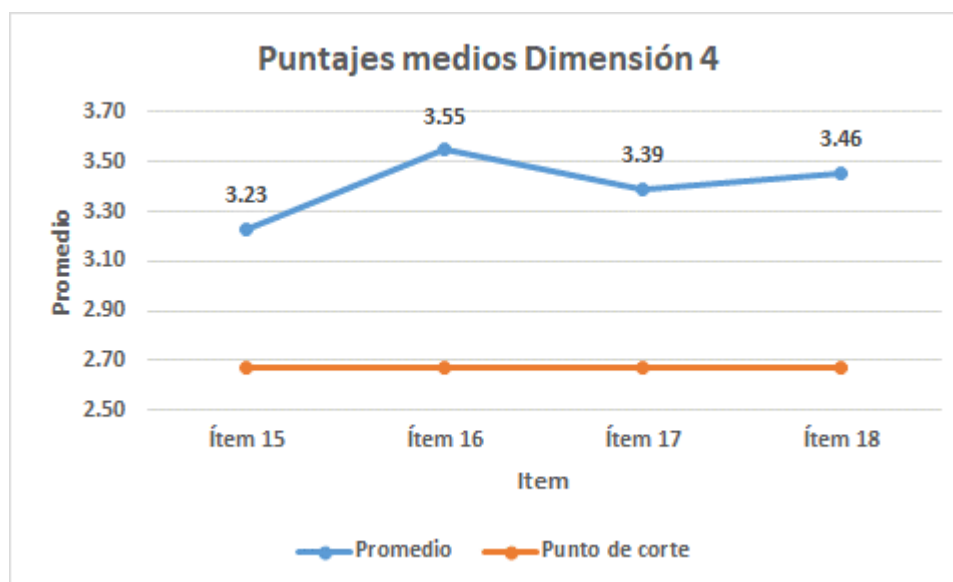


Gráfico 12. Puntajes medios de la dimensión 4

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 27 que el 44.92% está parcialmente de acuerdo con el ítem 15 y completamente de acuerdo con los ítems 16, 17 y 18 el 63.56%, 51.69%, 56.78%, respectivamente.

Tabla 27. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 4*

Dimensión	4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL			
Respuesta	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
En desacuerdo	1.69%	1.69%	2.54%	1.69%
Poco de acuerdo	13.56%	5.08%	7.63%	7.63%
Parcialmente de acuerdo	44.92%	29.66%	38.14%	33.90%
Completamente de acuerdo	39.83%	63.56%	51.69%	56.78%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 28 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 4.

Tabla 28. *Resultado de la dimensión 4*

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	71%	27%	2%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a los resultados que se obtienen, se evidencia en el gráfico 13 que en la dimensión “Margen de acción y control”, el 71% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 27% en un nivel intermedio, y solamente un 2% de los trabajadores consideran que hay un nivel alto de riesgo.

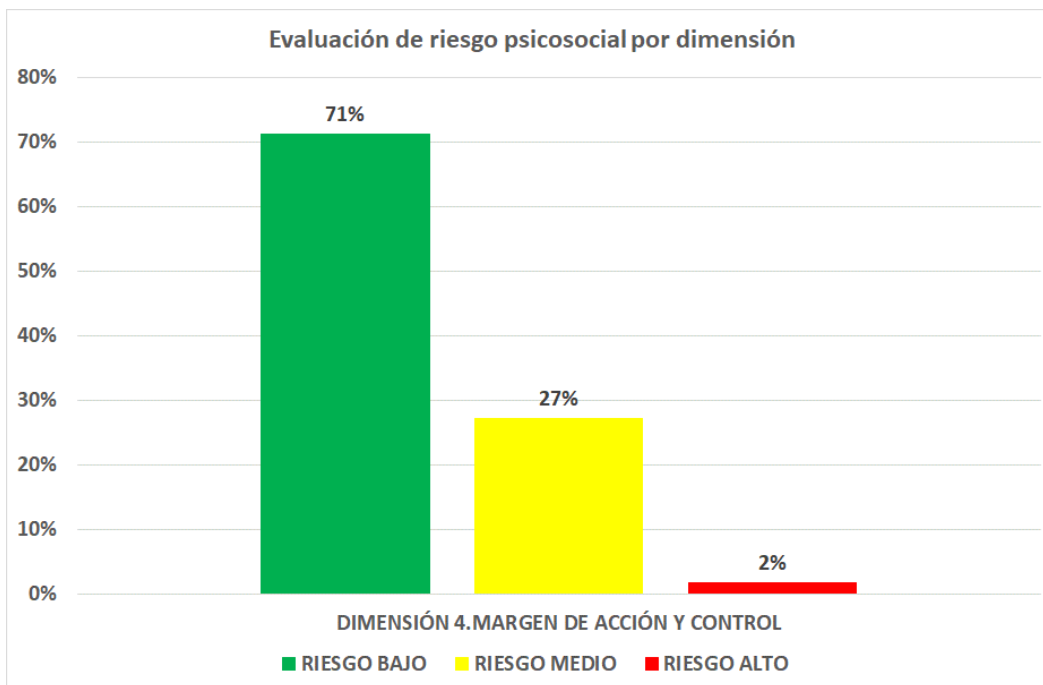


Gráfico 13. Nivel de riesgo en dimensión 4

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.5. Dimensión 5: organización del trabajo

Esta dimensión se refiere a examinar diversas formas de comunicación, manejo de tecnología, modo de distribución y designación del trabajo, además, de las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 29 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 5. Las respuestas en los seis ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 20 con una desviación estándar de 0.82.

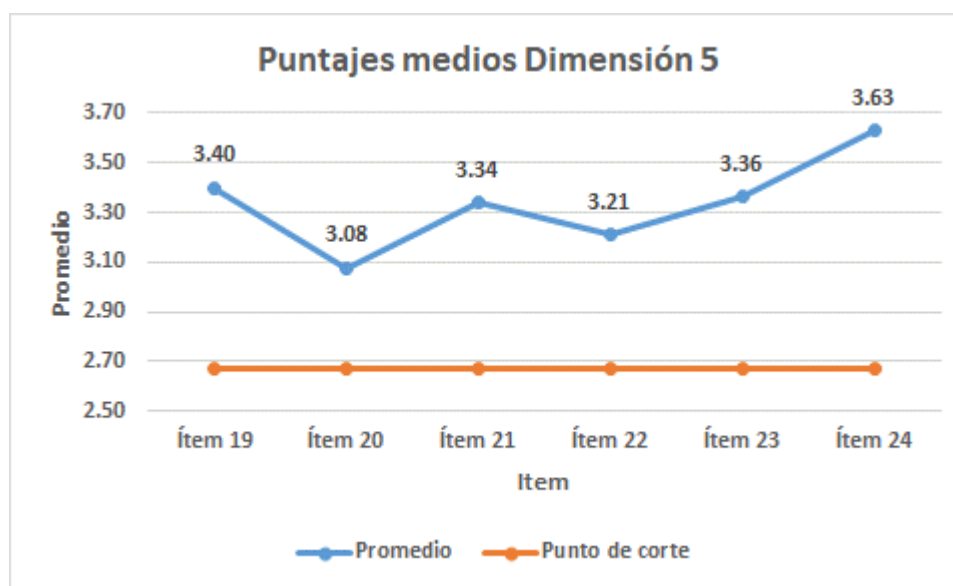
En el caso del ítem 24 se obtiene el mayor promedio con 3.63 y riesgo bajo. En el caso del ítem 20 se obtiene el menor promedio con 3.08 y riesgo bajo.

Tabla 29. Análisis descriptivo de la dimensión 5

Dimensión	5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
Respuesta	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
Mínimo	1	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4	4
Promedio	3.40	3.08	3.34	3.21	3.36	3.63
Desviación Estándar	0.66	0.82	0.76	0.78	0.74	0.62
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 14 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 5, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

**Gráfico 14.** Puntajes medios de la dimensión 5

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 30 que el 48.31%, 49.15%, 49.15%, 68.64% está completamente de acuerdo con los ítems 19, 21, 23, 24, respectivamente y parcialmente de acuerdo con los ítems 20 y 22 el 45.76%, 47.46%, respectivamente.

Tabla 30. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 5

Dimensión	5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
Respuesta	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
En desacuerdo	0.85%	4.24%	2.54%	4.24%	2.54%	1.69%
Poco de acuerdo	6.78%	16.95%	10.17%	9.32%	7.63%	2.54%
Parcialmente de acuerdo	44.07%	45.76%	38.14%	47.46%	40.68%	27.12%
Completamente de acuerdo	48.31%	33.05%	49.15%	38.98%	49.15%	68.64%

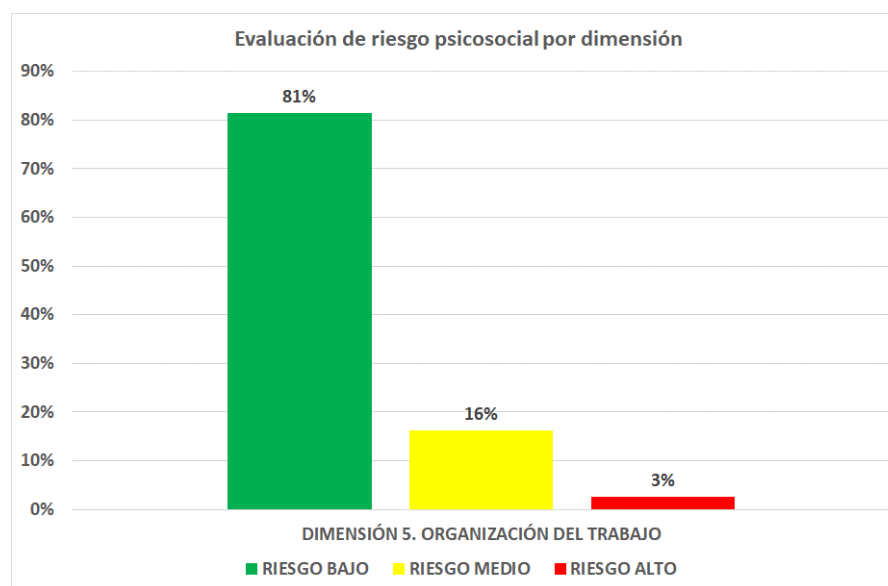
Elaborado por: Beltrán, 2021

La tabla 31 muestra los resultados de la dimensión 5.

Tabla 31. Resultado de la dimensión 5

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	81%	16%	3%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

**Gráfico 15.** Nivel de riesgo en dimensión 5

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

Expuestos los resultados en el gráfico 15, se evidencia que dentro de ésta dimensión, el 81% de los trabajadores manifiestan encontrarse en un nivel bajo de riesgo, el 16 % en un nivel intermedio de riesgo, y el 3% restante de los trabajadores manifiestan un nivel alto de riesgo.

3.2.6. Dimensión 6: recuperación

La presente dimensión se refiere al tiempo designado para el descanso y recuperación de energía posterior al esfuerzo y/o mental relacionado con el trabajo; así como el tiempo dedicado a la distracción, recreación, tiempo de vida familiar y social, además de otras actividades extra laborales.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 32 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 6. Las respuestas en los cinco ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 25 con una desviación estándar de 1.01. En el caso del ítem 28 se obtiene el mayor promedio con 3.15 y riesgo bajo. En el caso del ítem 25 se obtiene el menor promedio con 2.59 y riesgo medio.

Tabla 32. *Análisis descriptivo de la dimensión 6*

Dimensión	6. RECUPERACIÓN				
Respuesta	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4
Promedio	2.59	2.94	2.76	3.15	3.01
Desviación Estándar	1.01	0.95	0.99	0.96	0.91
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 16 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 6, se observa que el ítem 25 está por debajo del punto de corte que representa un riesgo medio, el resto de ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

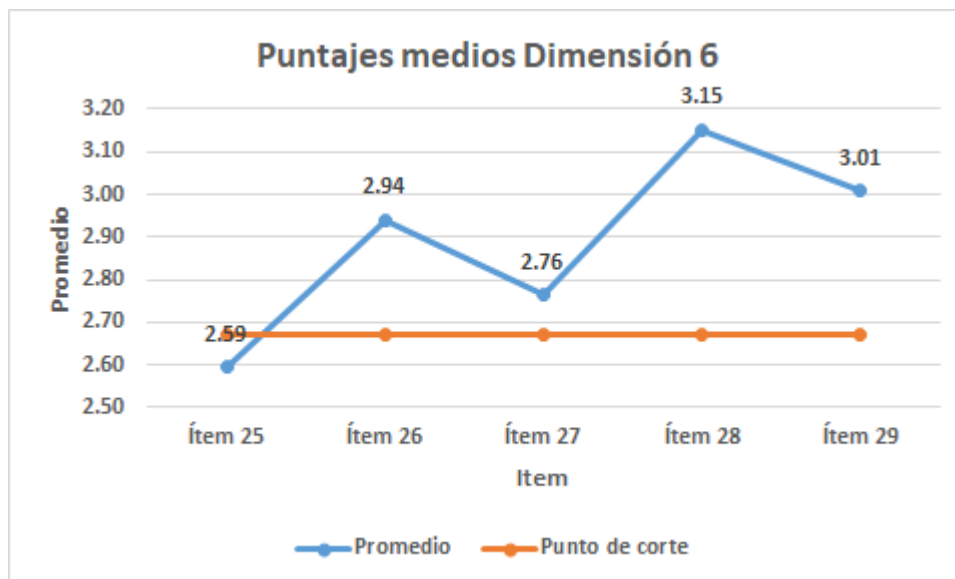


Gráfico 16. Puntajes medios de la dimensión 6

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 33 que solo en el ítem 28 el 46.61% está completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo con los ítems 25, 26 y 29 el 38.98%, 34.75%, 38.14%, respectivamente. Sin embargo, se identifica en el ítem 27 que existe un alto porcentaje de personas poco de acuerdo, representa el 30.51%.

Tabla 33. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 6

Dimensión	6. RECUPERACIÓN				
Respuesta	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29
En desacuerdo	18.64%	8.47%	11.02%	7.63%	6.78%
Poco de acuerdo	22.88%	22.88%	30.51%	16.10%	20.34%
Parcialmente de acuerdo	38.98%	34.75%	29.66%	29.66%	38.14%
Completamente de acuerdo	19.49%	33.90%	28.81%	46.61%	34.75%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 34 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 6.

Tabla 34. Resultado de la dimensión 6

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 6.RECUPERACIÓN	47%	38%	14%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se obtienen en el gráfico 17 indican que en cuanto a la recuperación, el 47% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 38 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 14% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo, es, la dimensión con más porcentaje en riesgo intermedio y alto.

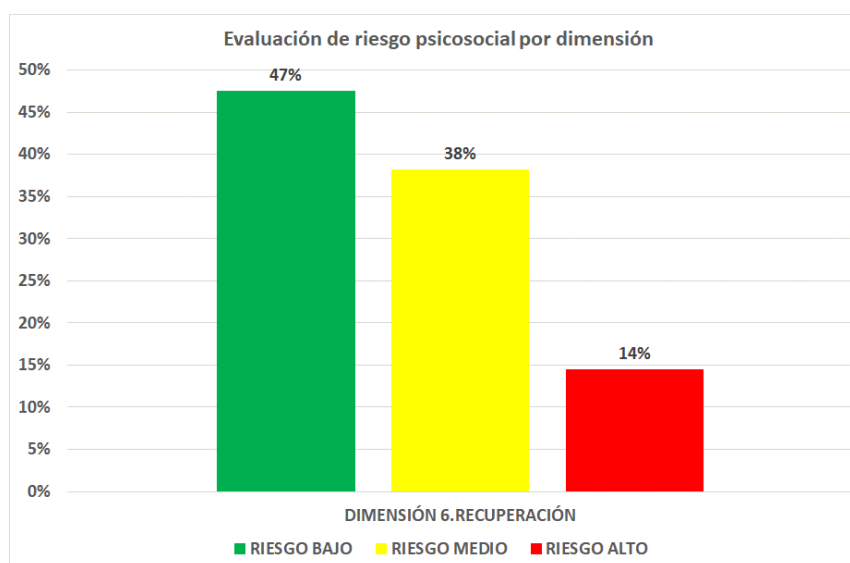


Gráfico 17. Nivel de riesgo en dimensión 6

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.7. Dimensión 7: soporte y apoyo

El soporte y apoyo se refiere a acciones y recursos formales e informales que los mandos superiores y compañeros de trabajo utilizan para la resolución de problemas o conflictos en cuanto a asuntos laborales o extra laborales. Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 35 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de

los ítems de la dimensión 7. Las respuestas en los cinco ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 30 con una desviación estándar de 0.74. En el caso de los ítems 32 y 34 se obtiene el mayor promedio con 3.44 y riesgo bajo. En el caso del ítem 30 se obtiene el menor promedio con 3.29 y riesgo bajo.

Tabla 35. *Análisis descriptivo de la dimensión 7*

Dimensión	7. SOPORTE Y APOYO				
Respuesta	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4
Promedio	3.29	3.36	3.44	3.32	3.44
Desviación Estándar	0.74	0.67	0.70	0.73	0.71
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

El gráfico 18 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 7, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

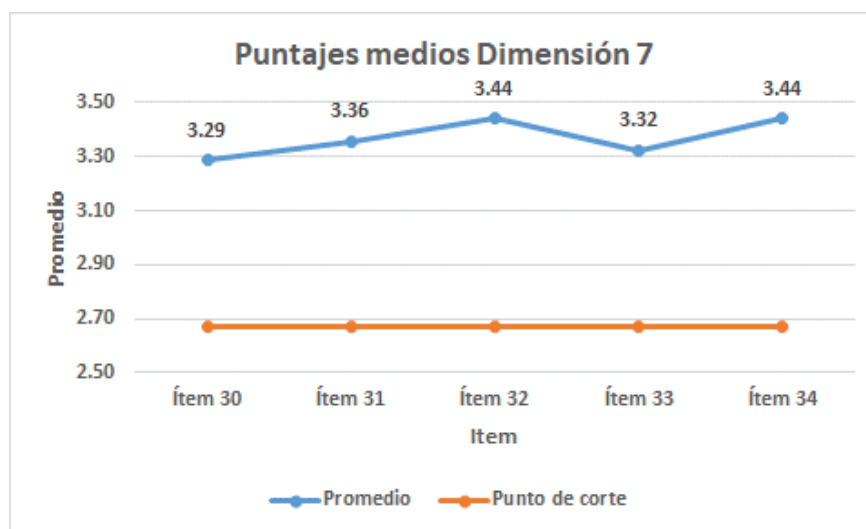


Gráfico 18. Puntajes medios de la dimensión 7

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica que el 47.46% está parcialmente de acuerdo con los ítems 30, 31 y completamente

de acuerdo con los ítems 32, 33 y 34 el 55.08%, 46.61%, 55.08%, respectivamente.

Tabla 36. Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 7

Dimensión	7. SOPORTE Y APOYO				
Respuesta	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34
En desacuerdo	3.39%	1.69%	0.85%	0.85%	1.69%
Poco de acuerdo	6.78%	5.93%	9.32%	12.71%	7.63%
Parcialmente de acuerdo	47.46%	47.46%	34.75%	39.83%	35.59%
Completamente de acuerdo	42.37%	44.92%	55.08%	46.61%	55.08%

Elaborado por: Beltrán, 2021

La tabla 37 muestra los resultados de la dimensión 7.

Tabla 37. Resultado de la dimensión 7

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	66%	32%	2%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

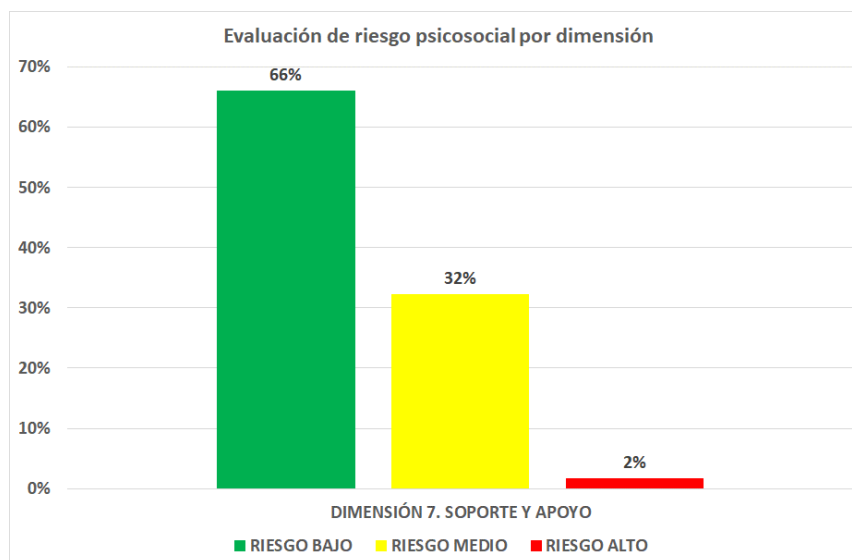


Gráfico 19. Nivel de riesgo en dimensión 7

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se obtienen en el gráfico 19 en la dimensión de soporte y apoyo, evidencian que el 66% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el 32 % en un nivel intermedio de riesgo, y solo un 2% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

3.2.8. Dimensión 8: otros puntos importantes

En esta dimensión se evalúan 8 aspectos diferentes relacionados con riesgos psicosociales.

El gráfico 20 muestra los puntajes medios para los ítems de la dimensión 8, se observa que todos los ítems están por encima del punto de corte o segundo tercil (riesgo bajo).

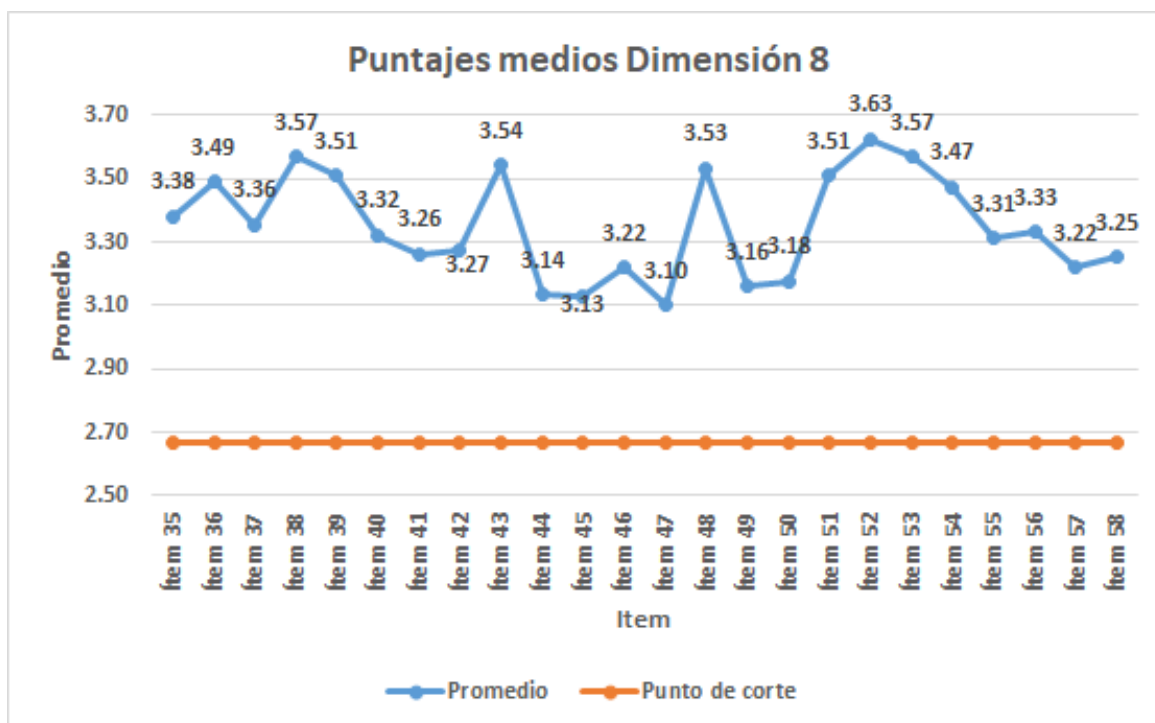


Gráfico 20. Puntajes medios de la dimensión 8

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 38 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.

Tabla 38. Resultado de la dimensión 8

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	70%	28%	2%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se obtienen en el gráfico 21, evidencian un 70% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, el otro 28 % en un nivel intermedio de riesgo, y solamente un 2% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

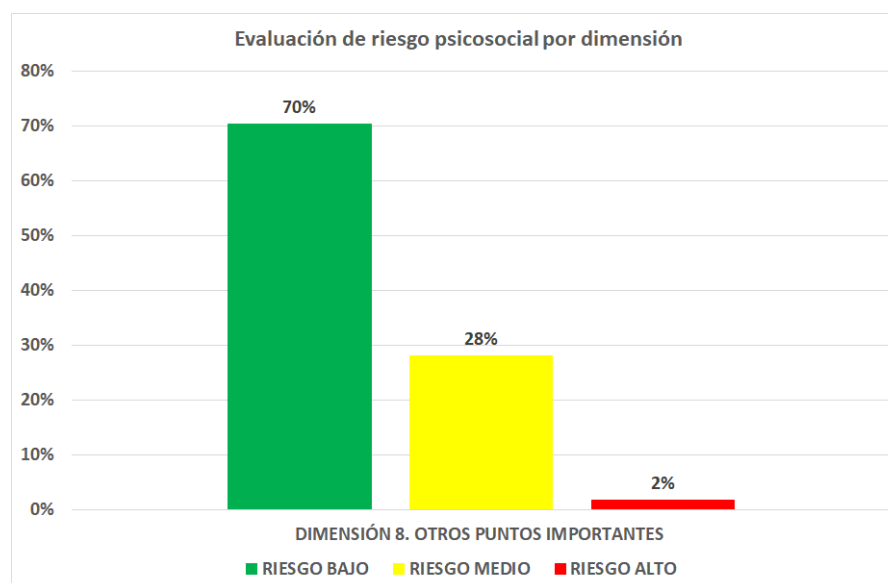


Gráfico 21. Nivel de riesgo en dimensión 8

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.1. Dimensión 8.1: otros puntos importantes acoso discriminatorio

Esta dimensión trata acerca de la discriminación, trato desigual, exclusión hacia una persona, basados en factores como la identidad de género, orientación sexual, etnia, edad, discapacidad, idioma, nacionalidad, religión, ideología política, estado civil, aspecto físico, clase social, entre

otros aspectos, que anulan o impiden el desarrollo de los derechos individuales o colectivos, tanto en procesos de selección como dentro de la relación laboral.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 39 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.1. Las respuestas en los cuatro ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 56 con una desviación estándar de 0.85. En el caso de los ítems 38 y 53 se obtiene el mayor promedio con 3.57 y riesgo bajo. En el caso del ítem 56 se obtiene el menor promedio con 3.33 y riesgo bajo.

Tabla 39. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.1*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES			
	Ítem 35	Ítem 38	Ítem 53	Ítem 56
Respuesta				
Mínimo	1	2	1	1
Máximo	4	4	4	4
Promedio	3.38	3.57	3.57	3.33
Desviación Estándar	0.74	0.62	0.59	0.85
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 40 que el mayor porcentaje de encuestados está completamente de acuerdo con todos los ítems.

Tabla 40. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.1*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES			
	Ítem 35	Ítem 38	Ítem 53	Ítem 56
Respuesta				
En desacuerdo	2.54%	0.00%	0.85%	5.93%
Poco de acuerdo	7.63%	6.78%	2.54%	6.78%
Parcialmente de acuerdo	38.98%	29.66%	35.59%	35.59%
Completamente de acuerdo	50.85%	63.56%	61.02%	51.69%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 41 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.1.

Tabla 41. Resultado de la dimensión 8.1

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	71%	28%	1%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 22, muestran que el 71% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 28 % en un nivel intermedio de riesgo, y el 1% restante de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo, lo cual no supone una amenaza a la salud física y mental de los trabajadores.

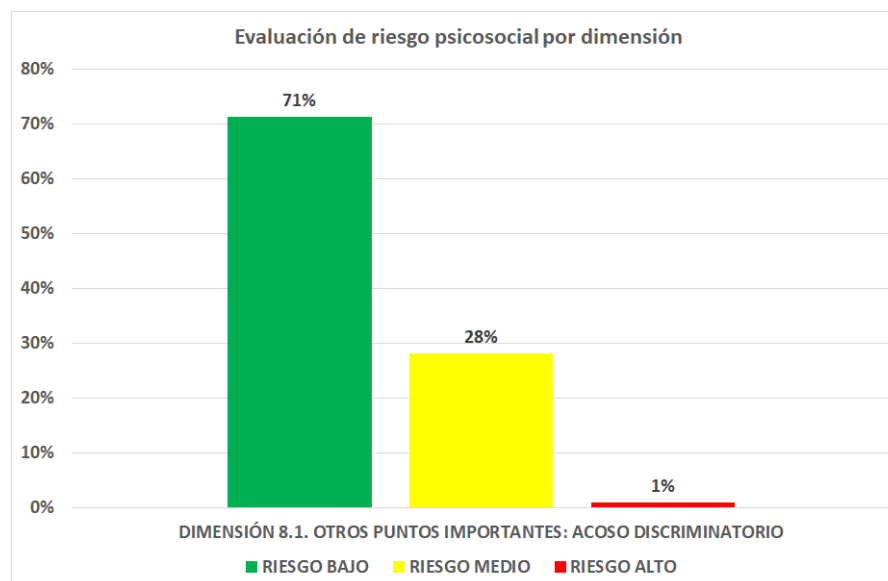


Gráfico 22. Nivel de riesgo en dimensión 8.1

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.2. Dimensión 8.2: otros puntos importantes acoso laboral

La presente dimensión trata sobre un tipo de acoso psicológico, el cual radica en el hostigamiento intencional, de manera repetitiva, a través de acciones vindicativas o malintencionadas, con el fin de humillar o desestabilizar emocionalmente a un trabajador o grupo de trabajadores/as y/o servidores.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 42 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.2. Las respuestas en los dos ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 50 con una desviación estándar de 0.86. En el caso del ítem 41 se obtiene el mayor promedio con 3.26 y riesgo bajo. En el caso del ítem 50 se obtiene el menor promedio con 3.18 y riesgo bajo.

Tabla 42. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.2*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 41	Ítem 50
Respuesta		
Mínimo	1	1
Máximo	4	4
Promedio	3.26	3.18
Desviación Estándar	0.81	0.86
Punto de corte	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 43 que el 45.76% está completamente de acuerdo con el ítem 41 y el 43.22% parcialmente de acuerdo con el ítem 50.

Tabla 43. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.2*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 41	Ítem 50
Respuesta		
En desacuerdo	3.39%	6.78%
Poco de acuerdo	12.71%	9.32%
Parcialmente de acuerdo	38.14%	43.22%
Completamente de acuerdo	45.76%	40.68%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 44 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.2.

Tabla 44. Resultado de la dimensión 8.2

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	53%	36%	12%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 23, muestran que un 53% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 36 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 12% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

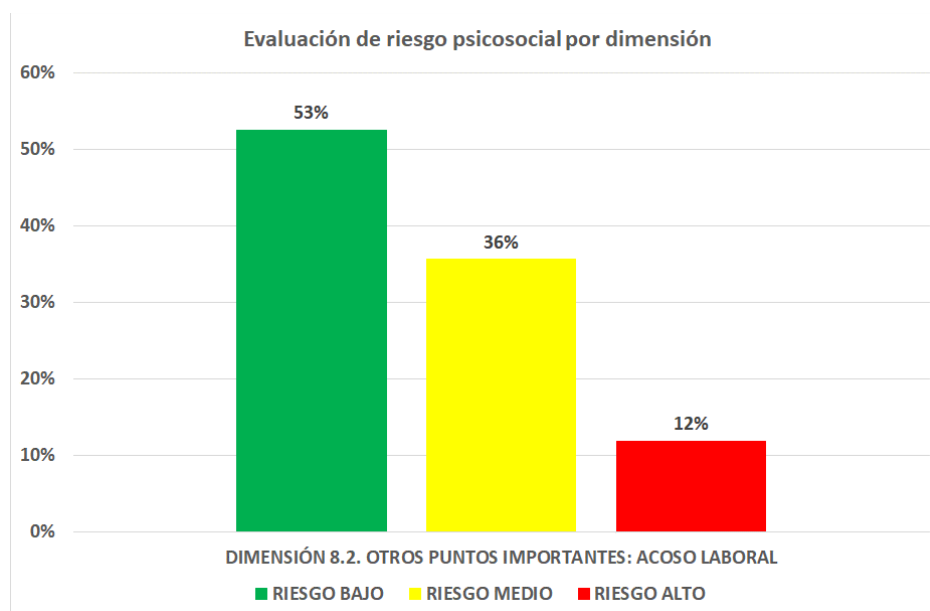


Gráfico 23. Nivel de riesgo en dimensión 8.2

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.3. Dimensión 8.3: otros puntos importantes acoso sexual

La dimensión de acoso sexual hace referencia a insinuaciones sexuales no deseadas que afectan a la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores/as o el servidores/as.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 45 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.3. Las respuestas en los dos ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 43 con una desviación estándar de 0.64. En el caso del ítem 43 se obtiene el mayor promedio con 3.54 y riesgo bajo. En el caso del ítem 48 se obtiene el menor promedio con 3.18 y riesgo bajo.

Tabla 45. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.3*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 43	Ítem 48
Respuesta	Ítem 43	Ítem 48
Mínimo	1	1
Máximo	4	4
Promedio	3.54	3.53
Desviación Estándar	0.64	0.61
Punto de corte	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 46 que el mayor porcentaje de los encuestados está completamente de acuerdo con los ítems 43 y 48.

Tabla 46. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.3*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 43	Ítem 48
Respuesta	Ítem 43	Ítem 48
En desacuerdo	0.85%	0.85%
Poco de acuerdo	5.08%	3.39%
Parcialmente de acuerdo	33.05%	37.29%
Completamente de acuerdo	61.02%	58.47%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 47 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.3.

Tabla 47. Resultado de la dimensión 8.3

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	69%	29%	3%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 24, muestran que un 69% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 29 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 3% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

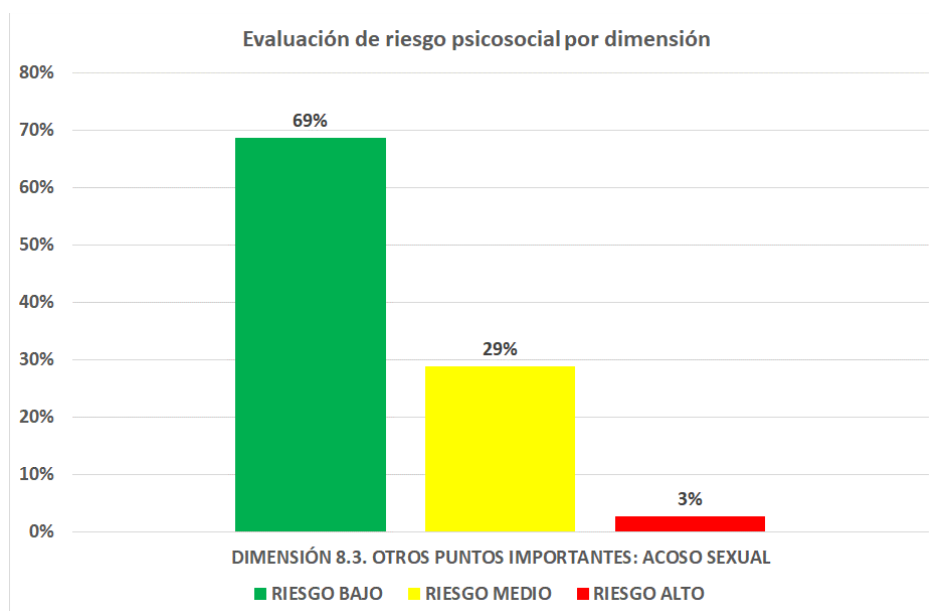


Gráfico 24. Nivel de riesgo en dimensión 8.3

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.4. Dimensión 8.4: otros puntos importantes adicción al trabajo

Esta dimensión hace referencia a la dificultad o incapacidad que tiene una persona para desconectarse del trabajo; es decir, siente la necesidad de realizar mayor cantidad de tareas, lo cual desencadenaría en un riesgo psicosocial. Esto se da si el valor del trabajo es mayor es superior a la relación confuso mismo y a las relaciones interpersonales en el área laboral. Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 48 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.4. Las respuestas en los cinco ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 45 con una desviación estándar de 0.86. En el caso del ítem 36 se obtiene el mayor promedio con 3.49 y riesgo bajo. En el caso del ítem 45 se obtiene el menor promedio con 3.13 y riesgo bajo.

Tabla 48. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.4*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
Respuesta	Ítem 36	Ítem 45	Ítem 51	Ítem 55	Ítem 57
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4
Promedio	3.49	3.13	3.51	3.31	3.22
Desviación Estándar	0.68	0.86	0.66	0.72	0.84
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 49 que el mayor porcentaje de los encuestados está parcialmente de acuerdo con los ítems 45,55 y 57.

Tabla 49. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.4*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
Respuesta	Ítem 36	Ítem 45	Ítem 51	Ítem 55	Ítem 57
En desacuerdo	2.54%	5.08%	1.69%	2.54%	5.93%
Poco de acuerdo	2.54%	16.10%	4.24%	7.63%	8.47%
Parcialmente de acuerdo	38.14%	39.83%	35.59%	45.76%	43.22%
Completamente de acuerdo	56.78%	38.98%	58.47%	44.07%	42.37%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 50 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.4.

Tabla 50. Resultado de la dimensión 8.4

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	63%	36%	2%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 25, muestran que un 63% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 36 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 2% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

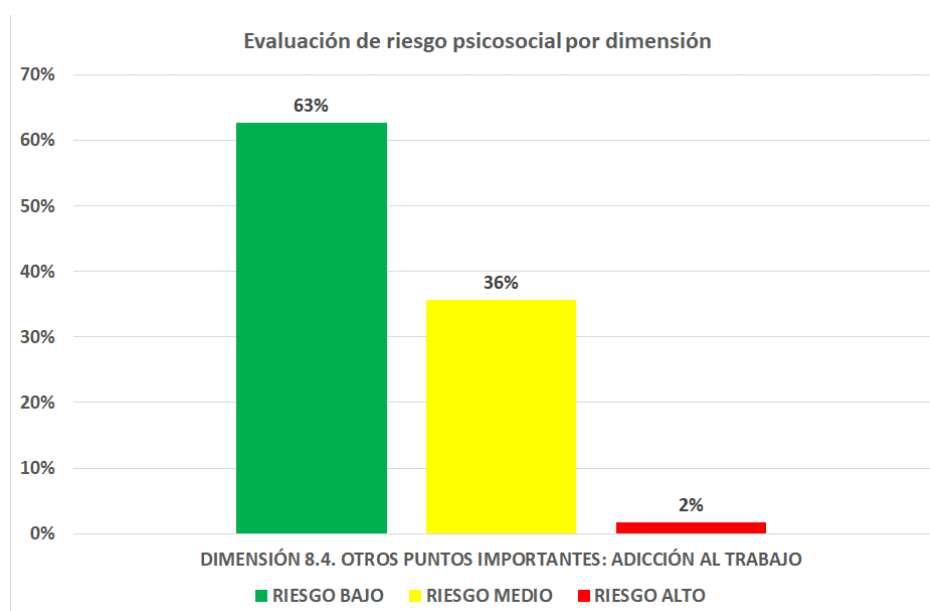


Gráfico 25. Nivel de riesgo en dimensión 8.4

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.5. Dimensión 8.5: otros puntos importantes condiciones del trabajo

Esta dimensión se refiere a los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, de higiene, psicosociales) que perjudican la salud de los trabajadores en sus actividades laborales.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 51 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.5. Las respuestas en los dos ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 47 con una desviación estándar de 0.92. En el caso del ítem 40 se obtiene el mayor promedio con 3.32 y riesgo bajo. En el caso del ítem 47 se obtiene el menor promedio con 3.10 y riesgo bajo.

Tabla 51. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.5*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 40	Ítem 47
Respuesta		
Mínimo	1	1
Máximo	4	4
Promedio	3.32	3.10
Desviación Estándar	0.73	0.92
Punto de corte	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 52 que el mayor porcentaje de los encuestados está completamente de acuerdo con ambos ítems.

Tabla 52. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.5*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 40	Ítem 47
Respuesta		
En desacuerdo	1.69%	6.78%
Poco de acuerdo	10.17%	16.95%
Parcialmente de acuerdo	42.37%	35.59%
Completamente de acuerdo	45.76%	40.68%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 53 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.5.

Tabla 53. Resultado de la dimensión 8.5

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES:CONDICIONES DEL TRABAJO	54%	35%	11%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 26, muestran que un 54% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 35 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 11% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

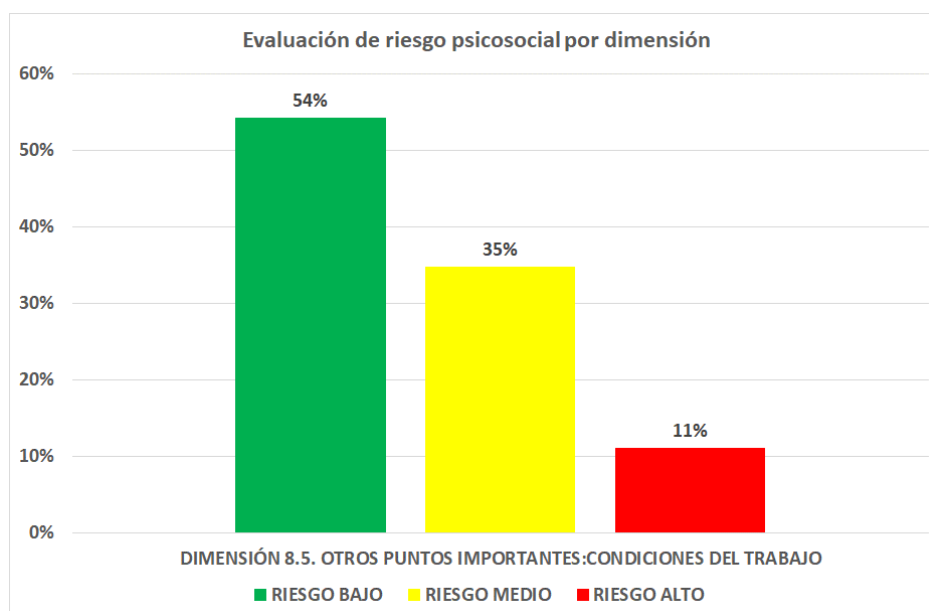


Gráfico 26. Nivel de riesgo en dimensión 8.5

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.6. Dimensión 8.6: otros puntos importantes doble presencia (laboral – familiar)

Esta dimensión trata acerca de las demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 54 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.6. Las respuestas en los dos ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 46 con una desviación estándar de 0.88. En el caso del ítem 46 se obtiene el mayor promedio con 3.22 y riesgo bajo. En el caso del ítem 49 se obtiene el menor promedio con 3.16 y riesgo bajo.

Tabla 54. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.6*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 46	Ítem 49
Respuesta		
Mínimo	1	1
Máximo	4	4
Promedio	3.22	3.16
Desviación Estándar	0.88	0.85
Punto de corte	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 55 que el mayor porcentaje de los encuestados responde entre la escala de parcial y completamente de acuerdo.

Tabla 55. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.6*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 46	Ítem 49
Respuesta		
En desacuerdo	5.93%	5.08%
Poco de acuerdo	11.86%	13.56%
Parcialmente de acuerdo	36.44%	41.53%
Completamente de acuerdo	45.76%	39.83%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 56 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.6.

Tabla 56. Resultado de la dimensión 8.6

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	53%	36%	11%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 27, muestran que un 53% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 36 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 11% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

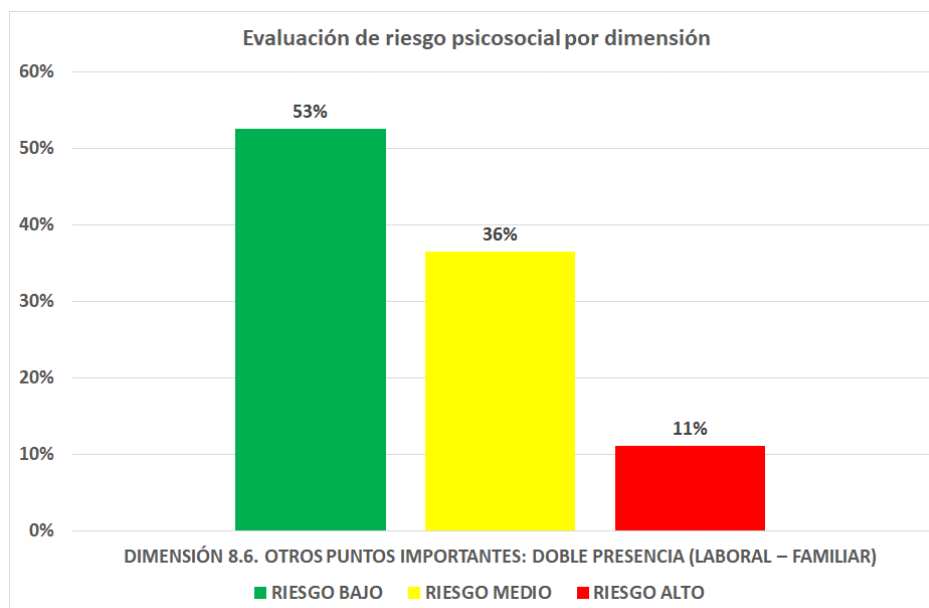


Gráfico 27. Nivel de riesgo en dimensión 8.6

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.7. Dimensión 8.7: otros puntos importantes estabilidad laboral y emocional

La presente dimensión se refiere a la inestabilidad laboral. Incertidumbre en cuanto al futuro laboral, falta de motivación y satisfacción en el lugar de trabajo.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 57 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.7. Las respuestas en los cinco ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 42 con una desviación estándar de 0.80. En el caso del ítem 52 se obtiene el mayor promedio con 3.63 y riesgo bajo. En el caso del ítem 42 se obtiene el menor promedio con 3.27 y riesgo bajo.

Tabla 57. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.7*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
	Ítem 37	Ítem 39	Ítem 42	Ítem 52	Ítem 54
Respuesta					
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	4	4	4	4	4
Promedio	3.36	3.51	3.27	3.63	3.47
Desviación Estándar	0.78	0.70	0.80	0.58	0.69
Punto de corte	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 58 que el mayor porcentaje de los encuestados está completamente de acuerdo con todos los ítems.

Tabla 58. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.7*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES				
	Ítem 37	Ítem 39	Ítem 42	Ítem 52	Ítem 54
Respuesta					
En desacuerdo	3.39%	0.85%	2.54%	0.85%	0.85%
Poco de acuerdo	8.47%	9.32%	14.41%	2.54%	8.47%
Parcialmente de acuerdo	37.29%	27.97%	36.44%	29.66%	33.05%
Completamente de acuerdo	50.85%	61.86%	46.61%	66.95%	57.63%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 59 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.7.

Tabla 59. Resultado de la dimensión 8.7

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	70%	29%	1%	NO

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 28, muestran que un 70% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 29 % en un nivel intermedio de riesgo, y solamente un 1% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo, lo cual no supone una amenaza a la salud física y mental de los trabajadores.

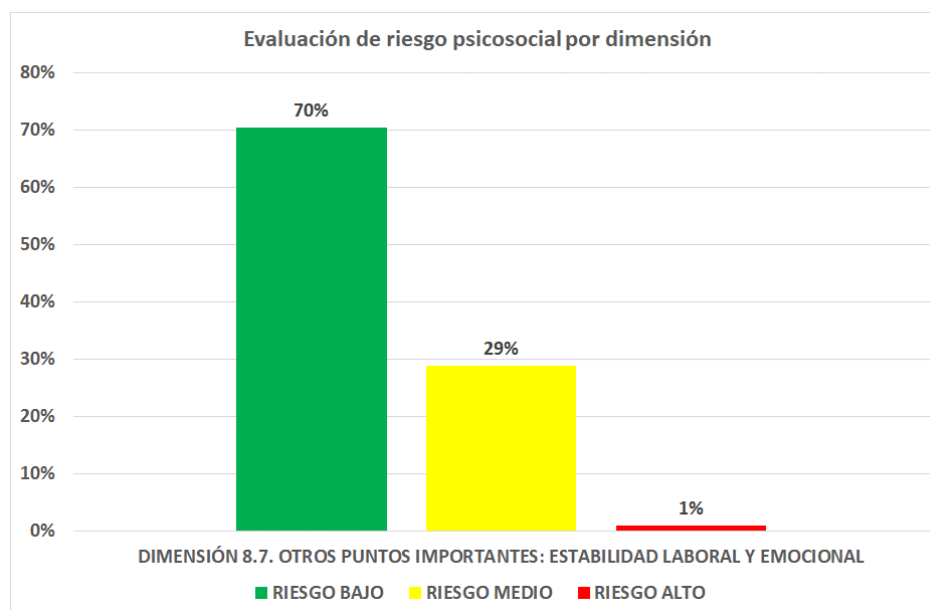


Gráfico 28. Nivel de riesgo en dimensión 8.7

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.2.8.7. Dimensión 8.8: otros puntos importantes salud auto percibida

La presente dimensión hace referencia a la percepción con respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Se realiza el análisis estadístico descriptivo en la tabla 60 en el que se determina el comportamiento general de los encuestados para cada uno de los ítems de la dimensión 8.8. Las respuestas en los dos ítems varían desde un mínimo de 1 a un máximo de 4 y se observa que la mayor dispersión de datos se encuentra en el ítem 58 con una desviación estándar de 0.84. En el caso del ítem 58 se obtiene el mayor promedio con 3.25 y riesgo bajo. En el caso del ítem 44 se obtiene el menor promedio con 3.14 y riesgo bajo.

Tabla 60. *Análisis descriptivo de la dimensión 8.8*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 44	Ítem 58
Respuesta		
Mínimo	1	1
Máximo	4	4
Promedio	3.14	3.25
Desviación Estándar	0.83	0.84
Punto de corte	2.67	2.67

Elaborado por: Beltrán, 2021

De acuerdo a la cantidad de encuestados que responden según la escala de Likert, se identifica en la tabla 61 que el mayor porcentaje de los encuestados responde entre la escala de parcial y completamente de acuerdo.

Tabla 61. *Porcentaje por respuesta en los ítems de la dimensión 8.8*

Dimensión	8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
	Ítem 44	Ítem 58
Respuesta		
En desacuerdo	4.24%	5.08%
Poco de acuerdo	15.25%	10.17%
Parcialmente de acuerdo	43.22%	38.98%
Completamente de acuerdo	37.29%	45.76%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados que se observan en la tabla 62 muestran el nivel de probabilidad de riesgo, distribuido en tres categorías: riesgo bajo, riesgo medio y riesgo alto para la dimensión 8.8.

Tabla 62. Resultado de la dimensión 8.8

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	INTERVENCIÓN
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	48%	42%	10%	SI

Elaborado por: Beltrán, 2021

Los resultados de la presente dimensión en el gráfico 29, muestran que un 48% de los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo, un 42 % en un nivel intermedio de riesgo, y un 10% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto de riesgo.

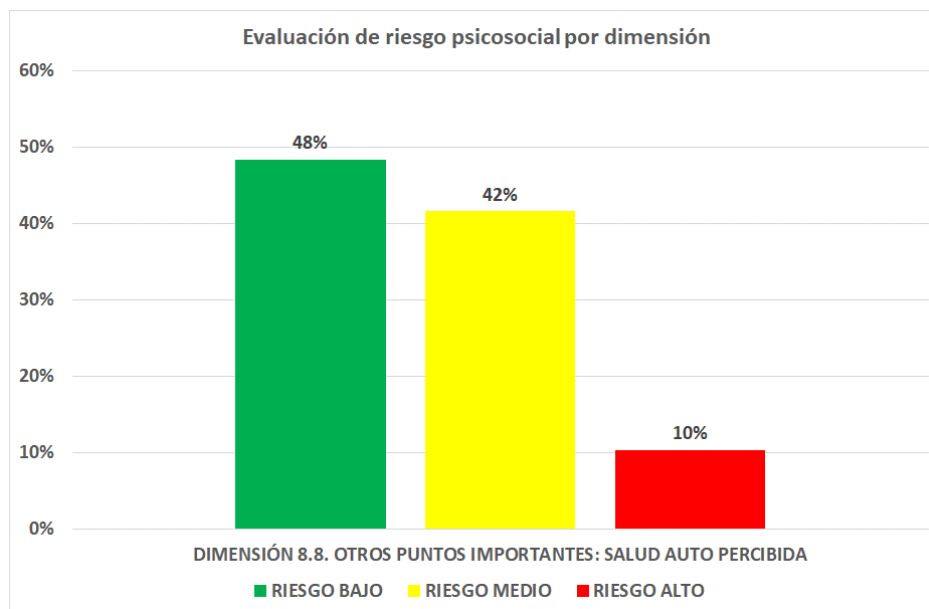


Gráfico 29. Nivel de riesgo en dimensión 8.8

Fuente: Datos de aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

Elaborado por: Beltrán, 2021

3.3. Producto

En esta sección se muestra la propuesta del plan de intervención a partir del análisis de resultados el que se determina las dimensiones que requieren de intervención según los niveles de riesgo en los que se encuentran. El presente plan de intervención de riesgos psicosociales fue validado a través de criterios de especialistas y beneficiarios

3.3.1. Plan de intervención de riesgos psicosociales

3.3.1.1 Antecedentes

Mediante el diagnóstico de riesgos a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales a 118 médicos residentes del Hospital General Ambato se analizan los resultados del nivel de riesgo por dimensión y global con lo que se obtiene las dimensiones a intervenir según criterio de decisión: aquellas dimensiones con porcentaje menor al global en la tabla 63.

Tabla 63. Dimensiones a intervenir

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	POR DIMENSIÓN			GLOBAL
	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO BAJO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	59.32%	34.75%	5.93%	68.64%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	47.46%	38.14%	14.41%	68.64%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	66.10%	32.20%	1.69%	68.64%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	70.34%	27.97%	1.69%	68.64%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	52.54%	35.59%	11.86%	68.64%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	62.71%	35.59%	1.69%	68.64%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	54.24%	34.75%	11.02%	68.64%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	52.54%	36.44%	11.02%	68.64%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	48.31%	41.53%	10.17%	68.64%

Elaborado por: Beltrán, 2021

Con un resultado global de 68.64% en riesgo bajo se intervienen las dimensiones 1, 6, 7, 8 al encontrarse por debajo de este valor. Además, se tiene el detalle por ítem en cada dimensión que permite dilucidar aquellas áreas que requieren mayor intervención, como se muestra en la tabla 64 con criterio de decisión: aquellos ítems cuyo promedio es menor al global.

Tabla 64. Ítems con prioridad

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Por ítem	Global
Ítem 2	3.12	3.30
Ítem 3	2.95	3.30
Ítem 4	3.08	3.30
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	Por ítem	Global
Ítem 25	2.59	3.30
Ítem 26	2.94	3.30
Ítem 27	2.76	3.30
Ítem 28	3.15	3.30
Ítem 29	3.01	3.30
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	Por ítem	Global
Ítem 30	3.29	3.30
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	Por ítem	Global
Ítem 41	3.26	3.30
Ítem 50	3.18	3.30
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	Por ítem	Global
Ítem 45	3.13	3.30
Ítem 57	3.22	3.30
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	Por ítem	Global
Ítem 47	3.1	3.30
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	Por ítem	Global
Ítem 46	3.22	3.30
Ítem 49	3.16	3.30
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	Por ítem	Global
Ítem 44	3.14	3.30
Ítem 58	3.25	3.30

3.3.1.2. Plan de intervención

Tabla 65. *Plan de intervención: carga y ritmo de trabajo*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Carga y Ritmo de Trabajo	Ritmo de trabajo	Asignar de forma adecuada las tareas para la jornada laboral	1. Valorar las cargas laborales acorde al tiempo designado	4 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Tiempo real de ejecución/Tiempo planeado de ejecución
	Estrés por actividades	Reducir los factores de estrés	2. Designar media hora de la jornada laboral para asignación y entendimiento de actividades	8 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# de reuniones realizadas por semana
	Tiempo de tareas	Mitigar el agotamiento físico y mental	3. Asignar personal para distribución de tareas	9 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Tareas planeadas/Tiempo total de la jornada

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 66. Plan de intervención: recuperación

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Recuperación	Sobrecarga de actividades	Mitigar el agotamiento físico y mental	1. Analizar el número adecuado de médicos residentes por área y si se requiere realizar la contratación	8 meses	Director Médicos Residentes	Director	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# de médicos residentes/# pacientes diarios
	Pausas pasivas y activas	Generar conciencia sobre la importancia del descanso	2. Implementar programas de pausas activas y pasivas	12 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# pausas activas ejecutadas por semana
	Desempeño en el trabajo	Reconocer el desempeño laboral	3. Realizar periodos de evaluación del desempeño laboral, tanto autoevaluación como por su jefe directo	12 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Planes de mejora del desempeño laboral

Tabla 66: *Plan de intervención: recuperación (continuación)*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Recuperación	Horario de trabajo	Contar con horarios de trabajo que se adecúen a las necesidades de la institución y necesidades de los médicos residentes	4. Implementar un sistema de rotación de horarios	12 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# de modalidades de rotación implementadas
	Descanso extra laboral	Generar conciencia sobre la importancia del descanso	5. Capacitaciones sobre "prevención de salud y la importancia del descanso"	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# asistentes a la capacitación

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 67. *Plan de intervención: soporte y apoyo*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Soporte y Apoyo	Trabajo en equipo	Fomentar el trabajo en equipo	1. Realizar talleres de relaciones interpersonales o team building	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# proyectos asignados a grupos de trabajo
	Ayuda técnica y administrativa	Mejorar los procesos administrativos y la colaboración entre médicos	2. Realizar el levantamiento de procesos para identificar oportunidades de mejora	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# procesos diagramados

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 68. *Plan de intervención: acoso laboral*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Mobbing	Disminuir drásticamente situaciones de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas.	1. Investigar casos de posible mobbing laboral. 2. Implementar un programa de mejoramiento del clima laboral 3. Realizar capacitaciones sobre mobbing laboral	Permanente	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Resultados encuesta de clima laboral
	Relaciones interpersonales	Mejorar las relaciones interpersonales y fomentar la colaboración	4. Realizar reuniones periódicas entre grupos de trabajo	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# de propuestas de mejora implementadas

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 69. Plan de intervención: adicción al trabajo

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Estrés	Mejorar los niveles de desempeño laboral	1. Generar un cronograma de vacaciones del personal	Permanente	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Personal con goce de sus vacaciones
	Vida personal	Mejorar el equilibrio en la vida personal	2. Capacitar sobre equilibrio en la vida personal	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# personas encuestadas

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 70. *Plan de intervención: doble presencia (laboral – familiar)*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo	Accidentes de trabajo	Generar medidas de prevención de riesgos del trabajo	1. Levantar la matriz de riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos	Permanente	Director Médicos Residentes	Departamento de Seguridad Industrial	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Matriz de riesgos
	Desempeño laboral	Mejorar los niveles de desempeño laboral	2. Capacitar sobre balance entre trabajo y familia	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# personas encuestadas
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)	Empatía	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	2. Capacitar a los jefes inmediatos sobre empatía hacia sus subordinados	6 meses	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# personas encuestadas

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 71. *Plan de intervención: salud auto percibida*

Dimensión	Área de intervención	Objetivo	Actividad	Tiempo	Participantes	Responsable	Recursos	Indicador
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Trabajo y salud del personal	Mejorar la salud de los médicos residentes	1. Evaluar los puestos de trabajo y los posibles efectos negativos que estos generan	Permanente	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# acciones de prevención ejecutadas
	Salud del personal	Prevenir enfermedades en los médicos residentes	2. Realizar revisiones médicas preventivas	Permanente	Director Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	# exámenes médicos ejecutados

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 72. *Plan de intervención: seguimiento y evaluación*

Plan	Objetivo	Actividad	Frecuencia	Participantes	Responsable	Recursos	Entregable
Plan de Intervención	Realizar el seguimiento y evaluación del plan de intervención	1. Validación de la efectividad del plan de intervención	Trimestral	Director Médicos Residentes	Departamento de Seguridad Industrial	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Cuestionario
		2. Seguimiento de indicadores	Mensual	Director Médicos Residentes	Departamento de Seguridad Industrial	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Cálculo y gráficos
		3. Implementación de reuniones para seguimiento y mejora del plan	Mensual	Director Departamento de Seguridad Industrial Departamento de Talento Humano	Departamento de Seguridad Industrial	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Actas

Elaborado por: Beltrán, 2021

Tabla 72. *Plan de intervención: seguimiento y evaluación (continuación)*

Plan	Objetivo	Actividad	Frecuencia	Participantes	Responsable	Recursos	Entregable
Plan de Intervención	Identificar la correcta ejecución de las capacitaciones	4. Evaluación de impacto de las capacitaciones	Por capacitación	Médicos Residentes	Departamento de Talento Humano	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Cuestionario
	Identificar el nivel de riesgo psicosocial	5, Re - evaluación de riesgos psicosociales	Anual	Director Médicos Residentes	Departamento de Seguridad Industrial	Humanos: todos los médicos residentes Materiales: laptop, hojas, bolígrafo, proyector, impresora	Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Elaborado por: Beltrán, 2021

CONCLUSIONES

- La revisión de antecedentes teóricos sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de una organización refleja que existe una estrecha relación entre las emociones de la empresa y sus empleados, a través de los factores que generan el clima laboral.
- Con la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo del Ecuador a los médicos residentes del Hospital General Ambato se encuentra que el 68.64% está expuesto a un nivel de riesgo bajo, 29.66% a un riesgo medio y 1.69% a un riesgo alto.
- Cuatro de las ocho dimensiones presentan porcentajes por debajo del resultado global lo que resulta en mayores niveles de riesgo medio y alto. Dentro de estas dimensiones se encuentran: carga y ritmo de trabajo con 59.32% en riesgo bajo, recuperación con 47.46%, soporte y apoyo 66.10% y otros puntos importantes con 70.34%.
- Con la identificación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los médicos residentes del Hospital General Ambato y aquellos que requieren de atención, se diseña un plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales que enmarque los lineamientos y actividades para la gestión de los mismos.
- Con el plan de intervención de riesgos psicosociales planteado y terminado, se evalúa por criterio de especialistas en el área de seguridad y salud ocupacional y por criterio de los beneficiarios con la aplicación de una lista de cotejo en la que se indican las actividades a ejecutar y se valida si se ajustan a la temática de la propuesta, el mismo que verifica la respetiva validez, por lo que el uso adecuado dentro de la organización está garantizado.

RECOMENDACIONES

- En caso de realizar evaluaciones adicionales dentro de la organización, se recomienda verificar la validez del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales e investigar todos los aspectos relacionados a la metodología de aplicación, así como, difundir y entender las dimensiones que lo comprendan.
- Se recomienda la aplicación progresiva de las actividades del plan de intervención y realizar seguimientos bimensuales para cada dimensión intervenida que permitan plantear acciones preventivas y/o correctivas en caso de requerirlo. Además, realizar un seguimiento anual para la evaluación de resultados globales.
- Se recomienda realiza talleres de difusión de los planes de intervención para cada dimensión y armar grupos de trabajo que se enfoquen en alcanzar los objetivos planteados.
- Se recomienda realizar la evaluación de riesgos psicosociales en otras áreas del Hospital General de Ambato que permita identificarlos y proponer actividades de prevención y/o intervención que mejoren el ambiente laboral dentro de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf>
- Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. (2015). Noticias desde la agencia europea para la salud y la seguridad en el trabajo. *Arch Prev Riesgos Laborales*, 30-32.
- Álvarez, L., Estrella, B., & Rosas, S. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*(73), 79-90. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/Dialnet-RolDelPsicologoOrganizacionalEnLaGestionDeTalentoH-6741904.pdf>
- Anaya, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & trabajo*, 95-104.
- Arévalo , E. (12 de 05 de 2015). *Estudio del síndrome de Burnout con relación al desempeño laboral en una empresa del sector de la industria textil*. Obtenido de Repositorio PUCE: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Arévalo%20Torres.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Bressol, E. (2004). *Rapport sur Organisation du travail et nouveaux risques pour la san des travailleurs: Avis et Rapport du Conseil Economique et Social*. Paris: Les éditions des Journaux Officiels.
- Cabey, C., & Ferrari, L. (2016). Violencia laboral en orgaizaciones públicas y privadas percepciones y sigificaciones. *Anuario de Investigaciones*, XXIII, 55-65. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696005.pdf>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, juridica y social.*, 159-172.
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, juridica y social.*, 159-172.
- Canseco , G. (12 de 11 de 2019). *Evaluacion de Riesgos Ergonómicos y el malestar subjetivo en una area frint de servicios de Tungurahua*. Obtenido de Repositorio PUCE: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Canseco%20Naranjo.pdf>
- Carayon, P., Haims, M., & Yang, C. (2001). Psychosocial work factors and work organization. *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, 121-122.
- Castro , D. (12 de 02 de 2015). *Definición de las variables , enfoque y tipo de investigación*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia :

http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/l-Variables.pdf

- Castro, D. (12 de 02 de 2015). *Definición de las variables , enfoque y tipo de investigación*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia: http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/l-Variables.pdf
- Ceballos, P., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *AVANCES EN ENFERMERÍA* , 271-279.
- Coluccio, á., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1), 98-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq. (y. C. J. A. M. Winnubst, Ed.) *Handbook of Work and Health Psychology*, 127-146.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. I. *Handbook of Work and Health Psycholog*, 127-146.
- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, 38, 25-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Del canto, E., & Silva, A. (12 de 05 de 2018). *Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales*. Obtenido de Rev. Ciencias Sociales: <de://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/wp-content/revistas/141/02-SILVA.pdf>
- Fernández, P. (2016). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Club Universitario.
- Fiallos, N. (2012). *PROGRAMA PARA DISMINUIR EL RIESGO PSICOSOCIAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INDUCALSA, MATRIZ QUITO*. QUITO: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
- Gil, M. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/363/36323272012.pdf>
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*(2), 169-173. Obtenido de <File:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/es.pdf>
- Giler, O., & Jiménez, L. (2012). El burnout y el desempeño laboral en los internos de medicina en el hospital Verdi Cevallos Balda. *Universidad Técnica de Manabi* , 10.

- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2016). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*(49). Obtenido de file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/art03.pdf
- González, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, VI(1), 75-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545416007.pdf>
- González, J., & Pérez, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Paraninfo.
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R., & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(238), 57-67. Obtenido de file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/original5.pdf
- Gutiérrez, A., & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1). Obtenido de file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/6411-25055-1-PB.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (20 de 12 de 2010). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. Obtenido de Mc Graw Hill Education: <https://books.google.com.ec/books?id=gG30vQEACAAJ&dq=Metodolog%C3%ADa>
- Houdmont, J., & Leka, S. (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology*. Contemporary Occupational Health Psychology: John Wiley & Sons Ltd. doi:10.1002/9780470661550
- Justo, R. I. (2017). *Gestión del talento humano y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la red 5 de Santa Anita UGEL 06- Ate 2017*.
- Laverde, C., Zapata, H., & Moreno, P. (2019). EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SERVIDORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA, SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, ECUADOR. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 115-125.
- Leyton, C., Pavez, S., & Huertas, P. C. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista Salud Publica*, 1-16.
- Lizcano, M., Pulido, E., & Retrepo, C. (2020). *Propuesta de un Plan de Intervención de los Riesgos Psicosociales Intralaborales para los Empleados del Área Operativa de la Empresa Transtocarinda s.a*. Bogotá: Facultad de Posgrado, Universidad ECCI.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 1-39. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: file:///C:/Users/Usuario_2/Downloads/Dialnet-ElSindromeDeBurnout-3307970.pdf

- Martinez, S. (2015). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio del Trabajo . (2012). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo* . Ecuador : Ministerio del Trabajo .
- Moreno , B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas . *Universidad Autónoma de Madrid* , 1 - 189.
- Moreno, B., & Báez, C. (2018). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas. 1-188. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Olmedo, M., & Gonzáles, P. (2017). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing su evaluación prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Gobierno de España, Madrid. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/EI%20efecto%20sobre%20la%20salud%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo%20una%20visio%CC%81n%20general%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/EI%20efecto%20sobre%20la%20salud%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo%20una%20visio%CC%81n%20general%20(1).pdf)
- Ovejero, B. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 101-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045005.pdf>
- Parra, N., & Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5(1), 59-73. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922013000100006
- Pérez, O. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. México: Norma. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar* .
- Ramírez, M., & Zurtita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 9(25), 515-534. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/art29.pdf>

- Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004.pdf>
- Salazar, F. (2015). *Estudio Comparativo de Factores de Riesgos Psicosociales: Doble Presencia y Estima según Índice de Masa Corporal (IMC) en el Personal Administrativo y Operativo de una Empresa Manufacturera Automotriz*. Tesis maestría, Universidad San Francisco de Quito - Ecuador, Quito. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARI~1/AppData/Local/Temp/120379.pdf>
- Vega, A. R. (2016). “*Plan de prevención del síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción del usuario del servicio de consulta externa de una institución de salud pública*.”. Obtenido de PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1590/1/76124.pdf>
- Velandia, M., Hernando, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *IINNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21-31.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

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		0			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		0			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		0			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		0			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		0			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		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
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 cumplo 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 esta 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 esta 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		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

Anexo N° 2: Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

N° CUESTIONARIO	DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO		DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS		DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO		DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN		DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO		DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
1	13	RB	16	RB	23	RB	13	RB	22	RB	18	RB	19	RB	91	RB
2	13	RB	14	RB	18	RB	16	RB	20	RB	16	RB	18	RB	84	RB
3	14	RB	14	RB	17	RM	8	RM	14	RM	9	RA	10	RM	60	RM
4	13	RB	13	RB	18	RB	13	RB	20	RB	11	RM	19	RB	73	RB
5	16	RB	16	RB	22	RB	16	RB	24	RB	19	RB	19	RB	92	RB
6	6	RA	12	RM	7	RA	9	RM	16	RM	6	RA	13	RM	63	RM
7	9	RM	14	RB	18	RB	12	RM	22	RB	12	RM	17	RB	73	RB
8	12	RM	11	RM	14	RM	13	RB	21	RB	12	RM	14	RM	67	RM
9	8	RM	12	RM	11	RA	11	RM	16	RM	5	RA	8	RA	60	RM
10	12	RM	16	RB	22	RB	16	RB	24	RB	11	RM	20	RB	86	RB
11	14	RB	16	RB	18	RB	16	RB	22	RB	17	RB	18	RB	91	RB
12	12	RM	11	RM	14	RM	13	RB	21	RB	12	RM	14	RM	67	RM
13	12	RM	16	RB	22	RB	16	RB	24	RB	11	RM	20	RB	86	RB
14	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
15	14	RB	15	RB	19	RB	16	RB	22	RB	19	RB	20	RB	96	RB
16	11	RM	12	RM	14	RM	13	RB	13	RM	12	RM	12	RM	68	RM
17	12	RM	12	RM	21	RB	14	RB	21	RB	18	RB	18	RB	86	RB
18	15	RB	16	RB	23	RB	15	RB	21	RB	19	RB	18	RB	89	RB
19	15	RB	14	RB	21	RB	12	RM	18	RB	10	RM	15	RM	70	RM
20	9	RM	10	RM	6	RA	12	RM	19	RB	10	RM	15	RM	69	RM
21	13	RB	16	RB	23	RB	16	RB	24	RB	11	RM	20	RB	95	RB
22	11	RM	13	RB	17	RM	13	RB	18	RB	15	RM	15	RM	71	RM
23	12	RM	15	RB	18	RB	13	RB	20	RB	15	RM	15	RM	83	RB
24	14	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	70	RM

25	14	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	13	RM	20	RB	81	RB
26	16	RB	16	RB	24	RB	14	RB	18	RB	17	RB	16	RB	86	RB
27	14	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	70	RM
28	14	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	13	RM	20	RB	81	RB
29	16	RB	16	RB	24	RB	14	RB	18	RB	18	RB	16	RB	86	RB
30	13	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	17	RB	19	RB	87	RB
31	14	RB	13	RB	20	RB	13	RB	21	RB	16	RB	16	RB	87	RB
32	14	RB	14	RB	19	RB	16	RB	19	RB	16	RB	18	RB	79	RB
33	13	RB	14	RB	22	RB	14	RB	21	RB	18	RB	18	RB	84	RB
34	9	RM	13	RB	15	RM	11	RM	18	RB	9	RA	11	RM	61	RM
35	11	RM	16	RB	15	RM	14	RB	17	RM	11	RM	14	RM	75	RB
36	11	RM	13	RB	15	RM	10	RM	16	RM	10	RM	14	RM	68	RM
37	10	RM	14	RB	16	RM	14	RB	19	RB	14	RM	13	RM	79	RB
38	13	RB	13	RB	14	RM	8	RM	12	RM	13	RM	14	RM	74	RB
39	8	RM	9	RM	9	RA	6	RA	11	RA	6	RA	11	RM	52	RM
40	13	RB	16	RB	24	RB	16	RB	21	RB	15	RM	19	RB	96	RB
41	14	RB	16	RB	18	RB	13	RB	21	RB	17	RB	15	RM	58	RM
42	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
43	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	16	RB	15	RM	81	RB
44	14	RB	16	RB	23	RB	15	RB	21	RB	16	RB	20	RB	95	RB
45	12	RM	12	RM	18	RB	12	RM	18	RB	15	RM	15	RM	72	RM
46	12	RM	12	RM	18	RB	12	RM	18	RB	15	RM	15	RM	72	RM
47	13	RB	14	RB	23	RB	14	RB	21	RB	17	RB	19	RB	89	RB
48	7	RA	16	RB	18	RB	12	RM	19	RB	8	RA	17	RB	82	RB
49	15	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	19	RB	94	RB
50	16	RB	13	RB	24	RB	15	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
51	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
52	13	RB	16	RB	20	RB	12	RM	18	RB	15	RM	15	RM	74	RB
53	13	RB	15	RB	24	RB	16	RB	24	RB	16	RB	20	RB	94	RB

54	11	RM	12	RM	14	RM	13	RB	13	RM	12	RM	12	RM	68	RM
55	11	RM	16	RB	24	RB	15	RB	24	RB	17	RB	20	RB	93	RB
56	11	RM	16	RB	12	RM	9	RM	12	RM	10	RM	11	RM	57	RM
57	13	RB	14	RB	21	RB	16	RB	22	RB	16	RB	17	RB	82	RB
58	14	RB	16	RB	20	RB	13	RB	14	RM	10	RM	16	RB	70	RM
59	15	RB	16	RB	23	RB	16	RB	24	RB	19	RB	17	RB	85	RB
60	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
61	12	RM	15	RB	22	RB	15	RB	21	RB	14	RM	17	RB	81	RB
62	13	RB	14	RB	24	RB	15	RB	20	RB	19	RB	20	RB	94	RB
63	16	RB	16	RB	20	RB	14	RB	21	RB	9	RA	18	RB	72	RM
64	16	RB	15	RB	23	RB	15	RB	23	RB	19	RB	19	RB	92	RB
65	6	RA	15	RB	9	RA	8	RM	8	RA	9	RA	13	RM	37	RA
66	13	RB	14	RB	15	RM	10	RM	18	RB	13	RM	15	RM	73	RB
67	14	RB	16	RB	23	RB	14	RB	22	RB	12	RM	19	RB	88	RB
68	11	RM	13	RB	18	RB	12	RM	18	RB	17	RB	16	RB	67	RM
69	10	RM	9	RM	9	RA	6	RA	15	RM	6	RA	13	RM	75	RB
70	8	RM	11	RM	16	RM	9	RM	16	RM	9	RA	12	RM	55	RM
71	15	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
72	16	RB	15	RB	21	RB	16	RB	24	RB	19	RB	20	RB	91	RB
73	10	RM	16	RB	21	RB	12	RM	21	RB	17	RB	18	RB	89	RB
74	11	RM	16	RB	15	RM	14	RB	17	RM	11	RM	14	RM	75	RB
75	7	RA	12	RM	13	RM	11	RM	17	RM	10	RM	19	RB	79	RB
76	15	RB	14	RB	22	RB	15	RB	22	RB	17	RB	18	RB	90	RB
77	11	RM	16	RB	15	RM	14	RB	17	RM	11	RM	14	RM	75	RB
78	7	RA	12	RM	13	RM	11	RM	17	RM	10	RM	19	RB	79	RB
79	15	RB	14	RB	22	RB	15	RB	22	RB	18	RB	18	RB	90	RB
80	16	RB	15	RB	24	RB	15	RB	22	RB	15	RM	18	RB	94	RB
81	13	RB	15	RB	20	RB	15	RB	24	RB	16	RB	18	RB	91	RB
82	13	RB	16	RB	20	RB	12	RM	18	RB	15	RM	15	RM	74	RB

83	12	RM	12	RM	18	RB	12	RM	19	RB	10	RM	18	RB	72	RM
84	15	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	19	RB	94	RB
85	12	RM	15	RB	17	RM	16	RB	18	RB	13	RM	17	RB	72	RM
86	14	RB	13	RB	20	RB	13	RB	21	RB	16	RB	16	RB	87	RB
87	12	RM	12	RM	18	RB	12	RM	18	RB	15	RM	16	RB	72	RM
88	12	RM	15	RB	17	RM	16	RB	18	RB	13	RM	17	RB	72	RM
89	13	RB	12	RM	13	RM	8	RM	11	RA	10	RM	7	RA	78	RB
90	16	RB	15	RB	24	RB	16	RB	24	RB	18	RB	19	RB	92	RB
91	15	RB	16	RB	23	RB	13	RB	24	RB	17	RB	17	RB	86	RB
92	16	RB	16	RB	20	RB	14	RB	21	RB	9	RA	18	RB	72	RM
93	14	RB	16	RB	23	RB	15	RB	24	RB	16	RB	20	RB	89	RB
94	11	RM	13	RB	11	RA	10	RM	16	RM	10	RM	13	RM	63	RM
95	12	RM	14	RB	15	RM	12	RM	20	RB	15	RM	16	RB	88	RB
96	16	RB	14	RB	24	RB	16	RB	20	RB	19	RB	20	RB	96	RB
97	16	RB	15	RB	24	RB	16	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
98	16	RB	16	RB	24	RB	16	RB	24	RB	16	RB	15	RM	81	RB
99	11	RM	15	RB	19	RB	12	RM	19	RB	8	RA	19	RB	86	RB
100	7	RA	13	RB	15	RM	12	RM	18	RB	8	RA	12	RM	48	RA
101	16	RB	15	RB	23	RB	15	RB	23	RB	19	RB	19	RB	92	RB
102	13	RB	14	RB	24	RB	15	RB	20	RB	19	RB	20	RB	94	RB
103	9	RM	15	RB	17	RM	15	RB	18	RB	7	RA	15	RM	76	RB
104	13	RB	14	RB	24	RB	15	RB	20	RB	19	RB	20	RB	94	RB
105	9	RM	12	RM	24	RB	12	RM	20	RB	16	RB	19	RB	85	RB
106	10	RM	14	RB	20	RB	13	RB	17	RM	15	RM	16	RB	74	RB
107	6	RA	12	RM	11	RA	9	RM	12	RM	9	RA	12	RM	58	RM
108	13	RB	16	RB	22	RB	13	RB	21	RB	13	RM	15	RM	68	RM
109	13	RB	15	RB	19	RB	14	RB	21	RB	17	RB	18	RB	91	RB
110	13	RB	15	RB	20	RB	15	RB	24	RB	16	RB	18	RB	91	RB
111	9	RM	15	RB	17	RM	15	RB	18	RB	7	RA	15	RM	76	RB

112	11	RM	14	RB	16	RM	16	RB	18	RB	9	RA	15	RM	72	RM
113	12	RM	12	RM	18	RB	12	RM	18	RB	15	RM	15	RM	72	RM
114	13	RB	14	RB	24	RB	15	RB	20	RB	19	RB	20	RB	94	RB
115	15	RB	16	RB	23	RB	15	RB	24	RB	15	RM	20	RB	88	RB
116	13	RB	14	RB	24	RB	15	RB	20	RB	19	RB	20	RB	94	RB
117	14	RB	16	RB	24	RB	15	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB
118	14	RB	16	RB	24	RB	15	RB	24	RB	20	RB	20	RB	96	RB

Anexo 3. Validación del Plan de Intervención - Beneficiario



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA BENEFICIARIOS, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO


Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO, CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA" desarrollado por Carlos David Beltrán Granda previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante, garantiza el manejo adecuado de las actividades de intervención.

Objetivo: Validar la propouesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

Instrucción: Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, marcar la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Plan de intervención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Si	No	
Estructura de la Propuesta			
Dimensión	X		
Área de intervención	X		
Objetivo	X		
Actividad	X		
Tiempo	X		
Participantes	X		
Responsable	X		
Recursos	X		
Indicador	X		
Dimensión: carga y ritmo de trabajo	X		
1. Valorar las cargas laborales acorde al tiempo designado	X		
2. Designar media hora de la jornada laboral para asignación y entendimiento de actividades	X		
3. Asignar personal para distribución de tareas	X		
Dimensión: Recuperación	X		
1. Analizar el número adecuado de médicos residentes por área y si se requiere realizar la contratación	X		
2. Implementar programas de pausas activas y pasivas	X		
3. Realizar periodos de evaluación del desempeño laboral, tanto autoevaluación como por su jefe directo	X		
4. Implementar un sistema de rotación de horarios	X		
5. Capacitaciones sobre "prevención de salud y la importancia del descanso"	X		
Dimensión: Soporte y Apoyo	X		

1. Realizar talleres de relaciones interpersonales o team building	X		
2. Realizar el levantamiento de procesos para identificar oportunidades de mejora	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Acoso laboral			
1. Investigar casos de posible mobbing laboral.	X		
2. Implementar un programa de mejoramiento del clima laboral	X		
3. Realizar capacitaciones sobre mobbing laboral	X		
4. Realizar reuniones periódicas entre grupos de trabajo	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Adicción al trabajo			
1. Generar un cronograma de vacaciones del personal	X		
2. Capacitar sobre equilibrio en la vida personal	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo			
1. Levantar la matriz de riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)			
1. Capacitar sobre balance entre trabajo y familia	X		
2. Capacitar a los jefes inmediatos sobre empatía hacia sus subordinados	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Salud auto percibida			
1. Evaluar los puestos de trabajo y los posibles efectos negativos que estos generan	X		
2. Realizar revisiones médicas preventivas	X		
Área de formación profesional del/a validador/a:			
Nombre: Johana Monserrath Salguero Lozada	Cargo que ocupa: Jefe de Médicos Residentes Hospital General Ambato		
Profesión: Médico General	Lugar de trabajo: Hospital General Ambato		
Firma:	 Firmado electrónicamente por: JOHANA MONSERRATH SALGUERO LOZADA		Fecha: 25/11/2021

Anexo 4. Validación del Plan de Intervención - Especialista



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA ESPECIALISTAS, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO


Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO, CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA" desarrollado por Carlos David Beltrán Granda previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante, garantiza el manejo adecuado de las actividades de intervención.

Objetivo: Validar la propuesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

Instrucción: Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, marcar la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Plan de intervención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Si	No	
Estructura de la Propuesta			
Dimensión	X		
Área de intervención	X		
Objetivo	X		
Actividad	X		
Tiempo	X		
Participantes	X		
Responsable	X		
Recursos	X		
Indicador	X		
Dimensión: carga y ritmo de trabajo	X		
1. Valorar las cargas laborales acorde al tiempo designado	X		
2. Designar media hora de la jornada laboral para asignación y entendimiento de actividades	X		
3. Asignar personal para distribución de tareas	X		
Dimensión: Recuperación	X		
1. Analizar el número adecuado de médicos residentes por área y si se requiere realizar la contratación	X		
2. Implementar programas de pausas activas y pasivas	X		
3. Realizar periodos de evaluación del desempeño laboral, tanto autoevaluación como por su jefe directo	X		
4. Implementar un sistema de rotación de horarios	X		
5. Capacitaciones sobre "prevención de salud y la importancia del descanso"	X		
Dimensión: Soporte y Apoyo	X		

1. Realizar talleres de relaciones interpersonales o team building	X		
2. Realizar el levantamiento de procesos para identificar oportunidades de mejora	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Acoso laboral			
1. Investigar casos de posible mobbing laboral.	X		
2. Implementar un programa de mejoramiento del clima laboral	X		
3. Realizar capacitaciones sobre mobbing laboral	X		
4. Realizar reuniones periódicas entre grupos de trabajo	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Adicción al trabajo			
1. Generar un cronograma de vacaciones del personal	X		
2. Capacitar sobre equilibrio en la vida personal	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo			
1. Levantar la matriz de riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)			
1. Capacitar sobre balance entre trabajo y familia	X		
2. Capacitar a los jefes inmediatos sobre empatía hacia sus subordinados	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Salud auto percibida			
1. Evaluar los puestos de trabajo y los posibles efectos negativos que estos generan	X		
2. Realizar revisiones médicas preventivas	X		
Área de formación profesional del/a validador/a:			
Nombre: Dra. Catherine Chavez Terán	Cargo que ocupa: Médico Ocupacional		
Profesión: Médico Ocupacional	Lugar de trabajo: Hospital General Ambato		
Firma:	 Firmado electrónicamente por: CATHERINE PATRICIA CHAVEZ TERAN		Fecha: 25/11/2021

Anexo 5. Validación del Plan de Intervención - Especialista



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA ESPECIALISTAS, POR LA METODOLOGÍA LISTA DE COTEJO


Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para brindar validez a la propuesta final del proyecto de investigación "PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL MÉDICO RESIDENTE DEL HOSPITAL GENERAL AMBATO, CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA" desarrollado por Carlos David Beltrán Granda previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional. La validación de dicha propuesta es importante, garantiza el manejo adecuado de las actividades de intervención.

Objetivo: Validar la propuesta por criterio de especialistas en el área pertinente.

Instrucción: Los ítems que se presentan a continuación tienen la opción de respuesta de Si o No, marcar la respuesta con una "X" que sea de su consideración.

Plan de intervención de riesgos psicosociales	Se ajusta a la temática		Observaciones
	Si	No	
Estructura de la Propuesta			
Dimensión	X		
Área de intervención	X		
Objetivo	X		
Actividad	X		
Tiempo	X		
Participantes	X		
Responsable	X		
Recursos	X		
Indicador	X		
Dimensión: carga y ritmo de trabajo	X		
1. Valorar las cargas laborales acorde al tiempo designado	X		
2. Designar media hora de la jornada laboral para asignación y entendimiento de actividades	X		
3. Asignar personal para distribución de tareas	X		
Dimensión: Recuperación	X		
1. Analizar el número adecuado de médicos residentes por área y si se requiere realizar la contratación	X		
2. Implementar programas de pausas activas y pasivas	X		
3. Realizar periodos de evaluación del desempeño laboral, tanto autoevaluación como por su jefe directo	X		
4. Implementar un sistema de rotación de horarios	X		
5. Capacitaciones sobre "prevención de salud y la importancia del descanso"	X		
Dimensión: Soporte y Apoyo	X		

1. Realizar talleres de relaciones interpersonales o team building	X		
2. Realizar el levantamiento de procesos para identificar oportunidades de mejora	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Acoso laboral			
1. Investigar casos de posible mobbing laboral.	X		
2. Implementar un programa de mejoramiento del clima laboral	X		
3. Realizar capacitaciones sobre mobbing laboral	X		
4. Realizar reuniones periódicas entre grupos de trabajo	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Adicción al trabajo			
1. Generar un cronograma de vacaciones del personal	X		
2. Capacitar sobre equilibrio en la vida personal	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Condiciones del trabajo			
1. Levantar la matriz de riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar)			
1. Capacitar sobre balance entre trabajo y familia	X		
2. Capacitar a los jefes inmediatos sobre empatía hacia sus subordinados	X		
Dimensión: Otros puntos importantes: Salud auto percibida			
1. Evaluar los puestos de trabajo y los posibles efectos negativos que estos generan	X		
2. Realizar revisiones médicas preventivas	X		
Área de formación profesional del/a validador/a:			
Nombre: MD. Andrés Vasquez Amores	Cargo que ocupa: Médico Ocupacional		
Profesión: Médico Ocupacional	Lugar de trabajo: Hospital General Ambato		
Firma:	 Firmado electrónicamente por: ANDRES GABRIEL VASQUEZ AMORES		Fecha: 25/11/2021