

Gestión de riesgos psicosociales frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth

<https://orcid.org/0000-0001-9431-207X>
p7002415417@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, UCV

Luján Johnson, Gladys Lola

<https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>
ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, UCV

Quijije Carrillo, Irving Adolfo

<https://orcid.org/0000-0002-0398-1495>
p7002415289@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, UCV
Piura - Perú

Doris Janet Guevara Santana

<https://orcid.org/0000-001-7944-7013>

Universidad Cesar Vallejo, UCV Piura-Perú

RESUMEN

En el presente documento se ha planteado el objetivo de caracterizar los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los profesionales de salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. La metodología de Investigación fue básica-proyectiva, diseño no experimental, aplicada, cuantitativa y transversal con niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo. La muestra fue compuesta por 386 profesionales de la salud. Con respecto a los resultados se determinó que la gestión de riesgos psicosociales es (58,6%) baja-media, debido a una carga y ritmo de trabajo (35,2%), desarrollo de competencias (81,10%), liderazgo (35,0%), margen de acción y control (34,20%), organización del Trabajo (56,0%), Recuperación (29,3%), Soporte y Apoyo (81,10%) y Salud auto percibida (53,4%), concluyendo que la Gestión de riesgos psicosociales, son características relacionadas con el centro hospitalario que pueden afectar la salud del personal asistencial es importante realizar una intervención positiva en el hospital para salvaguardar la salud psicológica y física de los profesionales sanitarios.

Palabras clave: *Gestión, riesgos psicosociales, Covid-19, política de salud*

Correspondencia: p7002415417@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido: 15 julio 2022. Aceptado para publicación: 20 agosto 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Rivera Bustamante, L. M. R. del R. (2022). EL PENSAMIENTO CRITICO EN LOS EGRESADOS DEL CURSO DE CONTRATACIONES ESTATALES. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4909-4918. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2983

Management of psychosocial risks against Covid-19 in a hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

ABSTRACT

In this document, the objective of characterizing the psychosocial risks that can affect the health of health professionals in their work environment in a Cantón Durán-Ecuador hospital, 2022, has been set. The research methodology was basic-projective, non-experimental design, applied, quantitative and transversal with levels of knowledge, descriptive, explanatory. The sample was composed of 386 health professionals. Regarding the results, it was determined that psychosocial risk management is low-medium (58.6%), due to workload and pace (35.2%), development of skills (81.10%), leadership (35.0%), margin of action and control (34.20%), work organization (56.0%), recovery (29.3%), support and support (81.10%) and self-perceived health (53.4%), concluding that psychosocial risk management are characteristics related to the hospital center that can affect the health of healthcare personnel, it is important to carry out a positive intervention in the hospital to safeguard the psychological and physical health of health professionals.

Keywords: *Management, psychosocial risks, Covid-19, health policy.*

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales están vinculados a las actividades laborales, y el bienestar integral del trabajador (Gil-Monte, 2012), identificarlos representa controlar, eliminar o minimizar su ocurrencia potencial, no tomar medidas preventivas que prevengan su materialización puede tener consecuencias en materia de seguridad y salud del personal sanitario, gestionarlos adecuadamente representa un desafío por su impacto social, además contribuye a prevenir problemas psicológicos y promover un estado saludable del profesional sanitario (Lavicoli & Di Tecco, 2020).

Actualmente, la gestión de riesgo psicosocial tiene una enorme trascendencia, debido al impacto que pueden tener en el desempeño laboral, especialmente por la pandemia causada por el coronavirus (Popa et al, 2022). Este evento impacto directamente a los profesionales de la salud debido a que al inicio no se contaba con protocolos y normas de bioseguridad oportunas, atendiendo directa e indirecta a pacientes y familiares (OPS/OMS, 2021). Cabe destacar que desde la óptica gestión de recursos humanos un aspecto esencial enmarca a la higiene laboral, según Chiavenato (2017) citado por Naranjo & Andrade, (2021) se presentan factores en el individuo que impiden un desarrollo apropiado de sus capacidades y habilidades, al existir condiciones materiales y personales que obstaculizan en la ejecución de las actividades laborales.

La epistemología de la gestión riesgos psicosociales asociados a las afectaciones del desempeño laboral dentro de la práctica clínica, se plantea esta exploración desde dos campos particulares para promover condiciones favorables en el desarrollo que conlleva a las actividades profesionales beneficiando a la institución entendida como un sistema: la psicología organizacional que Según Rondón (2019) estudia el comportamiento, actuaciones, experiencias y vivencias del individuo frente al ámbito profesional y a nivel organizacional enmarcado a una perspectiva individual y otra colectiva. Tiene como objetivo principal fomentar ampliamente la productividad, desempeño, mejora continua, desempeño y desarrollo personal entre profesionales-gerentes.

El enfoque humanista de Elton Mayo de acuerdo con Vázquez (2021) el enfoque humanista de las condiciones laborales es un condicionante necesario en los contextos sociales modernos para el bienestar social.

La gestión de riesgos psicosociales a nivel laboral es importante para salvaguardar la salud psicológica y física de los profesionales sanitarios y más aun los que tienen mayor riesgo de exposición, esta estrategia cada vez es más complicada debido a los vertiginosos adelantos tecnológicos, transformaciones en la relaciones y diversidad profesional (Jain, 2022). Al respecto, instituciones internacionales determinaron que están expuestos a sobrecarga laboral, mortalidad, incidentes de seguridad, alta demanda (admisiones y altas diarias) (Wingo et al., 2016).

A nivel mundial se han realizado estudios sobre este tema. En España, una investigación, demostró que el 45% del personal sanitario sufre de estrés asociado, con la jornada laboral y al aumento de pacientes infectados con el virus (Sadler, 2021). Otros estudios determinaron, que los riesgos psicosociales presentes se debieron a una sobre carga de trabajo, desgaste profesional, ansiedad, miedo a ser contagiados, alta presión social, estrés postraumático, contacto con el sufrimiento y la muerte (Garrosa, Blanco & Moreno, 2020; Montes & Ortúñez, 2021; Ruiz & Gómez, 2021) depresión, insomnio, negación, ira y miedo (Weibelzahl et al., 2021, Lijun, 2020), incertidumbre e impotencia, y/o el agotamiento físico y mental, factores que no contribuyen a un adecuado desempeño laboral (Tian et al., 2020).

Los centros hospitalarios Latinoamericanos fueron afectados por un desarrollo organizacional bajo, porque, la salud mental del personal está conectada con un ambiente laboral saludable, métodos para direccionar su protección, y protocolos de emergencia para responder ante la crisis por Covid-19 (Naranjo & Andrade, 2021). En Ecuador sobre los factores psicológicos y físicos, reflejó que 100% de los profesionales dedicados a atender pacientes que presentaron sintomatología de COVID-19 presentaron crisis de salud, personales, profesionales y familiares (Narváez, Morillo & Imbaquingo, 2021).

En un estudio de un hospital en Ecuador que centró su objetivo principal en evaluar los riesgos psicosociales a partir del talento humano en una institución que han influenciado en el desempeño laboral como consecuencia del coronavirus, se observó que los profesionales de salud tienen un alto nivel de riesgos psicosociales por la gran demanda de pacientes (Rodríguez, 2021). Otro estudio reflejó que los requerimientos laborales incrementaban el peligro a manifestar características relacionadas a problemas de psicológicos o sociales frente a esta patología, determinando una elevada carga laboral y la concentración de personas con esta

enfermedad viral (De la Cruz et. al, 2020).

A nivel de un Hospital del Cantón Durán los profesionales de la salud sufren estrés, angustia ansiedad e insomnio debido a los riesgos psicosociales presentes en sus sitios de trabajo, más la sobrecarga laboral, a pesar de las medidas paliativas tomado por los directivos como la adecuación del área de Emergencia con diferenciación de atención a pacientes con problemas de salud respiratoria y no respiratoria para impedir el incremento de contagiados en la unidad hospitalaria.

En este sentido es necesario que la gerencia hospitalaria brinde las herramientas necesarias que permitan controlar los riesgos psicosociales en los trabajadores al desarrollar su jornada laboral, otorgándoles un papel protagónico, contribuyendo así a mejorar el liderazgo, la motivación y la comunicación, además de integrar los trabajadores y directivos creando un clima organizacional apropiado. En tal sentido, son un desafío en materia de seguridad y salud, impactando significativamente la salud de las personas, organizaciones y economías nacionales (Bergh, Leka, & Zwetsloot, 2018).

Se planteó como problema general: ¿Cómo estaría diseñado una propuesta de un modelo de gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022?

Respecto a la justificación teórica, el enfoque humanista de las condiciones laborales es un condicionante necesario en los contextos sociales modernos para el bienestar social (Vásquez, 2021). La justificación práctica, se basó en plantear estrategias para el desarrollo de habilidades emocionales y su aplicación en el plano laboral, como: evaluación periódica de las actividades que se realizan, reconocimiento personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran sus objetivos y manejo de emociones durante la pandemia en la preocupación por contraer el coronavirus.- Justificación metodológica se consideró la adaptación del instrumento de Evaluación de riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2018), en adelante MT. Igualmente se adaptó el instrumento para evaluar el desempeño laboral mediante la Evaluación de los Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual (MT, 2018a). De tal manera este estudio está alineado al objetivo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) desarrollo económico, empleo y emprendimiento implementando un modelo que cuyo propósito radica en la medición de los riesgos psicosociales y el desempeño

laboral integralmente, también, proponer múltiples estrategias encaminadas a cumplir los objetivos asistenciales. Igualmente, se alinea con el objetivo número ocho de Desarrollo Social (ODS) según las Naciones Unidas, trabajo decente y crecimiento económico como un sistema integrado orientado a una mejora efectiva y al éxito organizacional, mediante acciones que generen valor para el centro hospitalario logrando así los resultados anhelados.

El objetivo principal es Mejorar el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo para gestionar los riesgos psicosociales en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: 1. Caracterizar los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los profesionales de salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 2. Caracterizar el desempeño laboral desplegado por los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 3. Explicar en qué medida la gestión de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 4. Predecir un modelo funcional teórico que incluya procesos de gestión de riesgos psicosociales que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 5. Formular una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

La Hipótesis de investigación general es: H_i : El planteamiento de un modelo funcional teórico con procesos propios de gestión de riesgos permitiría explicar la configuración de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que mejore el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán- Ecuador, 2022.

METODOLOGÍA

La investigación fue básica para generar un conocimiento más amplio mediante la comprensión de los aspectos primordiales de la gestión de riesgos psicosociales en el hospital Cantón Durán (CONCYTEC, 2018). También proyectiva según Hurtado (2015) es cuando se diseña un modelo, propuesta, plan para solucionar un problema práctico a nivel social, institucional, o regional basado en los resultados investigativos. Así mismo, es cuantitativa de acuerdo Hernández, Fernández & Baptista (2014) porque los datos que se obtengan al medir

las variables permitieron realizar inferencias para poder generalizar los resultados a otros contextos relacionados con el objeto de estudio.

Respecto al diseño fue no experimental porque no se manipuló ninguna variable en forma deliberada (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) Además, descriptiva, es decir que busca caracterizar las propiedades de individuos o grupos, procesos para su análisis. También, transversal (una sola intervención de parte del investigador), es decir se conocerá la realidad en un momento dado y en base a esos resultados.

La variable independiente denominada gestión de riesgos psicosociales expone su definición conceptual que son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; MT, 2018; OIT, 2013). La definición operacional se concibió aquella que ocupa de implementar acciones encaminadas a preservar el bienestar y salud del personal de una institución u organización, partiendo desde la medición de los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral y práctica médica (MT, 2018a). Se operativizó mediante un instrumento Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del MT (2018) en Ecuador, compuesto por 38 ítems que totalizan ocho dimensiones, estructuradas de la siguiente manera: carga y ritmo de trabajo con sus cuatro indicadores (Solicitudes y requerimientos, Decisión, responsabilidades, Tiempo suficiente), desarrollo de competencias con sus cuatro indicadores (Conocimientos, habilidades, plan de capacitación, evaluación periódica), liderazgo con sus seis indicadores (Reconocimiento laboral, propuestas de cambio, establecimiento de metas, apoyo, lineamientos, Considerar decisiones), margen de acción y control que tiene cuatro indicadores (Espacios de discusión, colaborar con otras áreas, fechas límites de actividades, Aportar ideas), organización del trabajo con sus seis indicadores (comunicación adecuada, informe de gestión, respeto a personas con discapacidad, reuniones continuas, objetivos y tareas), recuperación con sus cinco indicadores (energía suficiente, pausas de período corto, tiempo de reflexión laboral, horario, tiempo de descanso absoluto), soporte y apoyo que tiene cinco indicadores (trabajo organizado, compañerismo, apoyo necesario a los trabajadores, ayuda técnica, acceso a la atención médica), finalmente salud auto

percibida con sus cuatros indicadores (Efectos causados por el distanciamiento social, efectos causados por la cuarentena, manejo de emociones y nuevas alternativas de comunicación).

La variable dependiente desempeño laboral su autor principal se consideró la definición conceptual lo expuesto por Chiavenato (2019) donde menciona es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño. Se operativizó evaluando los Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual correspondiente a la medición de Asignación de responsabilidades con los formularios y Diccionario de Competencias laborales expuestos en la normativa técnica por el MT (2018a) en función de los profesionales de salud pública. compuesto por 39 ítems que totalizan tres dimensiones, estructuradas en: competencias técnicas con cinco indicadores (pensamiento conceptual, pensamiento crítico, identificación del problema, instrucción, juicio y toma de decisiones), competencias conductuales con seis indicadores (trabajo en equipo, orientación de servicio, orientación de resultados, flexibilidad, iniciativa y aprendizaje continuo) y conocimientos específicos con dos indicadores (manejo de la información y normativas en Salud Pública y Sistema de Salud) correspondiente a la medición de Asignación de responsabilidades con los formularios y Diccionario de Competencias laborales expuestos en la normativa técnica anteriormente expuestos por el MT (2018a) en función de los profesionales de salud pública.

La población fueron 395 profesionales de la salud del Hospital Cantón Durán entre ellos, médicos especialistas, residentes, licenciadas y auxiliares de enfermería, licenciados de laboratorio, licenciados y tecnólogos de imágenes y químicos farmacéuticos, quienes respondieron el cuestionario sobre gestión de riesgos psicosociales. El cual fue aplicado en julio, 2022. Los resultados obtenidos mediante el análisis de tablas de frecuencia, datos estadísticos y descriptivos.

RESULTADOS

En la tabla 1 se refleja que la gestión de riesgos psicosociales fue calificada por los encuestados (58,6%) baja-media, debido a una carga y ritmo de trabajo (35,2%), desarrollo de competencias (81,10%), liderazgo (35,0%), margen de acción y control (34,20%), organización del trabajo (56,0%), recuperación (29,3%), soporte y apoyo (29,8%) y salud auto percibida (53,4%).

Coincidiendo con Narváez, Morillo & Imbaquingo (2021), en su estudio reflejó que 100% de los profesionales dedicados a atender pacientes con sintomatología COVID-19 ocasionaban inestabilidad e inseguridad en el sistema sanitario, también se generaron crisis personales, profesionales y familiares. Además, carga y ritmo de trabajo (35,2%), alta señalando, al considerar, casi siempre o siempre los requerimientos realizados por otras personas (68,1%), las responsabilidades asignadas les causan estrés (66,8%) y nunca, pocas veces o a veces decidir el ritmo de trabajo en sus actividades (30,6%), y tener suficiente tiempo en su jornada laboral (35,0%).

Coincidiendo con Sadler (2021), quien indicó que un 45% del personal español sufre de estrés asociado a la jornada laboral por el aumento de pacientes infectados con Coronavirus). Los profesionales sanitarios están en permanente riesgo psicosocial por la emergencia sanitaria, entre ellos la sobrecarga laboral, estrés, temor, insomnio, estos factores afectan su salud mental (López et al, 2021; Braquehais et al., 2020).

Tabla 1 Valoración de la gestión de riesgos psicosociales en un hospital Cantón Durán-Ecuador, según dimensiones e indicadores

Variable / Dimensión/indicador	Nivel de valoración		
	Baja	Media	Alta
Gestión de riesgos psicosociales	10,4%	48,2%	41,5%
Carga y ritmo de trabajo	14,0%	21,2%	64,8%
Requerimientos	14,5%	17,4%	68,1%
Decisión	12,2%	18,4%	69,4%
Responsabilidades	11,9%	21,2%	66,8%
Tiempo suficiente	14,0%	21,0%	65,0%
Desarrollo de competencias	37,3%	43,8%	18,9%
Conocimientos	44,8%	19,2%	36,0%
Habilidades	42,2%	21,3%	36,8%
Capacitación	43,5%	23,3%	33,2%
Evaluación periódica	45,6%	17,9%	36,5%
Liderazgo	11,7%	23,3%	65,0%
Reconocimiento laboral	11,4%	21,0%	67,6%
Propuestas de cambio	12,4%	22,5%	65,0%
Establecimiento de metas	13,2%	22,8%	64,0%
Apoyo	12,4%	21,5%	66,1%
Lineamientos	10,4%	22,8%	66,8%
Considerar decisiones	11,4%	24,1%	64,5%
Margen de acción y control	13,5%	20,7%	65,8%
Espacios de discusión	11,9%	18,7%	69,4%
Colaborar con otras áreas	10,1%	22,8%	67,1%
Fechas límites de actividades	12,2%	19,4%	68,4%
Aportar ideas	12,4%	21,0%	66,6%
Organización del Trabajo	32,4%	23,6%	44,0%
Comunicación adecuada	35,8%	18,1%	46,1%
Informe de gestión	32,4%	20,5%	47,2%
Respeto a personas con discapacidad	35,0%	16,8%	48,2%
Reuniones continuas	35,2%	17,9%	46,9%
Objetivos	35,2%	17,9%	46,9%
Tareas	36,3%	18,9%	44,8%
Recuperación	10,4%	18,9%	70,7%
Energía suficiente	10,6%	21,5%	67,9%
Pausas de período corto	10,4%	24,9%	64,8%
Tiempo de reflexión laboral	11,4%	21,5%	67,1%
Horario según expectativas	10,4%	24,4%	65,3%
Tiempo de descanso absoluto	13,0%	18,4%	68,7%
SopORTE y Apoyo	10,6%	19,2%	70,2%
Trabajo organizado	10,1%	19,1%	69,9%
Compañerismo	11,7%	18,1%	70,2%
Apoyo necesario a los trabajadores	12,4%	21,5%	66,1%
Ayuda técnica	13,5%	19,2%	67,4%
Acceso a la atención médica	10,6%	22,8%	66,6%
Salud auto percibida	27,5%	25,9%	46,6%
Efectos causados por el distanciamiento social	26,7%	19,4%	53,9%
Efectos causados por la cuarentena	25,1%	19,4%	55,4%
Manejo de emociones	27,7%	21,0%	51,3%
Nuevas alternativas de comunicación	24,4%	20,5%	55,2%

Fuente: Álvarez (2022)

Respecto a Desarrollo de competencias (81,10%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), consideran tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo (64,0%), aprendo habilidades de mis compañeros (63,2%), se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos (66,9%) y se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo (63,5%). Las competencias laborales son las actitudes, capacidades y habilidades con las que cuenta un sujeto para el progreso de una acción en una organización (Bohórquez et al., 2020).

Referente al Liderazgo (35,0%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (32,4%), está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio (35,0%), fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores (36,0%), recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral (34,0%), recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral (33,2%) contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que puedan causar afectación a todos (35,5%). Estas habilidades están relacionadas con la capacidad para motivar, modificar conductas, compartir una visión, dialogar (MT, 2018a).

Además, Margen de Acción y Control (34,20%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), se dispone de espacios para realizar acciones de discusión que conlleven a debatir ampliamente los problemas de trabajo (30,6%), trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas (32,9%), es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades (31,6%) y puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades (33,4%). Este aspecto representa el método o forma de participación individual en las decisiones laborales (MT, 2018).

Igualmente, Organización del Trabajo (56,0%), seleccionaron, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), la comunicación es adecuada, accesible y comprensible (53,8%), informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores (52,9%), cuando se asignan tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente (51,8%), tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos (55,1%), los objetivos son alcanzables (63,1%) y siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral (55,1%).

Esta característica se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, y demandas (MT, 2018a). También incluye formular planes para conseguir los objetivos organizacionales; responsabilidad, y delegar (Socialethic, 2019); iniciativa, capacidad para transformar las ideas en acciones, plantear metas, planificarlas y concretarlas, colaboración, implica trabajar asociado con otro compañero, o en grupo buscando conseguir una tarea determinada (Albino, 2018). Igualmente, las relaciones interpersonales, se relacionan con el aspecto comunicacional que debe estar presente entre los colaboradores (Vásquez, 2015).

Recuperación (29,3%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares (32,2%), es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activo laboralmente (35,2%), dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución (32,9%), dispongo de un horario de trabajo según mis expectativas laborales (34,7%), siento que todos los días he descansado las horas suficiente para cumplir mi responsabilidad laboral (31,3%).

Los trabajadores de salud están expuestos a sobrecarga laboral, aumento de las horas laborales y reducción de los periodos de descanso, por lo tanto, se deben realizar acciones urgentes e inmediatas para salvaguardarlos mientras perdure esta situación ocasionada por el virus (González & Méndez, 2017; Martínez, 2020; Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Soporte y Apoyo (29,8%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), mencionan que el trabajo está organizado para fomentar la colaboración de equipo (30,1%), percibo compañerismo entre mis colegas (32,7%), brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad (33,9%), brindan ayuda técnica cuando lo requiero (32,7%) y dispongo de accesibilidad a servicios médicos ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis, (33,5%). Para el MT (2018) son acciones o medidas que adoptan tanto los directivos como los compañeros de labores en el establecimiento frente a problemáticas que se muestran en el trabajo y brindar alternativas de resolución a dificultades laborales. Por lo tanto, el apoyo organizacional afecta positivamente el desempeño laboral de los médicos (Umrani, 2019).

Salud auto percibida (53,4%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces (ver tabla 2), reflejan que durante el confinamiento presentó síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica (46,1%), en la cuarentena experimentaron sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza (44,5%), durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 (48,7%), y utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares (44,8%).

Coincidiendo con estudios donde sus autores determinaron, que los riesgos psicosociales presentes se debieron a una sobre carga de trabajo, desgaste profesional, ansiedad, miedo a ser contagiados, alta presión social, estrés postraumático, contacto con el sufrimiento y la muerte (Garrosa, Blanco, & Moreno, 2020; Montes & Ortúñez, 2021; Ruiz & Gómez, 2021) síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo (Weibelzahl et al., 2021, Lijun, 2020).

Tabla 2 Valoración del estado de atención hacia la gestión de riesgos psicosociales en un hospital del Cantón Durán-Ecuador (ítems)

Ítems Gestión de riesgos psicosociales	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios	4,4%	10,1%	17,4%	28,8%	39,4%	100,0%
2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.	3,6%	8,5%	18,4%	30,6%	38,9%	100,0%
3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés	4,4%	7,5%	21,2%	25,9%	40,9%	100,0%
4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.	3,6%	10,4%	21,0%	28,5%	36,5%	100,0%
5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo	1,3%	28,5%	19,2%	23,6%	12,4%	100,0%
6. Aprendo habilidades de mis compañeros	1,6%	25,6%	21,0%	22,3%	14,5%	100,0%
7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos	1,4%	28,8%	23,3%	18,1%	15,0%	100,0%
8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo	1,5%	30,1%	17,9%	22,5%	14,0%	100,0%

Gestión de riesgos psicosociales frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

	5					
	%					
9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos	3,4	8,0%	21,0%	34,5%	33,2%	100,0%
	%					
10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.	3,4	9,1%	22,5%	31,9%	33,2%	100,0%
	%					
11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores	4,1	9,1%	22,8%	33,2%	30,8%	100,0%
	%					
12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.	3,4	9,1%	21,5%	33,9%	32,1%	100,0%
	%					
13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.	3,4	7,0%	22,8%	29,0%	37,8%	100,0%
	%					
14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos	3,6	7,8%	24,1%	28,2%	36,3%	100,0%
	%					
15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.	3,1	8,8%	18,7%	33,7%	35,8%	100,0%
	%					
16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.	3,6	6,5%	22,8%	32,6%	34,5%	100,0%
	%					
17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades	3,6	8,5%	19,4%	33,7%	34,7%	100,0%
	%					
18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades	4,1	8,3%	21,0%	29,5%	37,0%	100,0%
	%					
19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.	1,3,2	22,5%	18,1%	22,5%	23,6%	100,0%
	%					
20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.	1,2,7	19,7%	20,5%	25,1%	22,0%	100,0%
	%					
21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.	1,2,2	22,8%	16,8%	22,8%	25,4%	100,0%
	%					
22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.	1,5,0	20,2%	17,9%	23,6%	23,3%	100,0%
	%					
23. Los objetivos son alcanzables	1,0,1	25,1%	17,9%	22,3%	24,6%	100,0%
	%					
24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral	1,4,2	22,0%	18,9%	22,0%	22,8%	100,0%
	%					

Gestión de riesgos psicosociales frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares	3,4 %	7,3 %	21,5 %	30,1 %	37,8 %	100,0 %
26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activo laboralmente.	2,8 %	7,5 %	24,9 %	29,3 %	35,5 %	100,0 %
27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.	4,9 %	6,5 %	21,5 %	30,3 %	36,8 %	100,0 %
28. Dispongo de un horario de trabajo según mis expectativas laborales	3,6 %	6,7 %	24,4 %	30,6 %	34,7 %	100,0 %
29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral	3,6 %	9,3 %	18,4 %	31,3 %	37,3 %	100,0 %
30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración grupal.	3,9 %	6,2 %	19,9 %	32,4 %	37,6 %	100,0 %
31. Percibo compañerismo entre mis colegas	3,6 %	8,0 %	18,1 %	36,0 %	34,2 %	100,0 %
32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad	4,1 %	8,3 %	21,5 %	30,3 %	35,8 %	100,0 %
33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero	4,4 %	9,1 %	19,2 %	33,4 %	33,9 %	100,0 %
34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.	3,4 %	7,3 %	22,8 %	33,2 %	33,4 %	100,0 %
35. Durante el confinamiento presentó síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica	1,4 %	12,4 %	19,4 %	25,9 %	28,0 %	100,0 %
36. En la cuarentena experimentó sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.	1,5 %	9,3 %	19,4 %	30,1 %	25,4 %	100,0 %
37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19	1,3 %	14,2 %	21,0 %	27,2 %	24,1 %	100,0 %
38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.	1,5 %	9,3 %	20,5 %	28,2 %	26,9 %	100,0 %

Fuente: Álvarez (2022)

Según los resultados, es necesario incrementar la gestión de riesgos psicosociales en el hospital, esto implica estrategias para una evaluación participativa periódica de las actividades realizadas, reconocimiento al personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran sus objetivos, manejo o gestión de las emociones generadas durante la pandemia y postpandemia, debido a

la preocupación por contraer el coronavirus y sus posibles efectos a nivel personal, laboral o familiar.

CONCLUSIONES

La Gestión de riesgos psicosociales, son características relacionadas con el centro hospitalario que pueden afectar la salud del personal asistencial, es importante realizar una intervención positiva en el hospital para salvaguardar la salud psicológica y física de los profesionales sanitarios. Por lo tanto, es necesario considerar los factores personales que impiden un desarrollo apropiado de sus capacidades y habilidades, además las condiciones ambientales y materiales que obstaculizan ejecutar eficientemente las actividades laborales.

En este sentido se deben crear espacios laborales asociados a la salud integral para garantizar una mayor seguridad y productividad incorporando prácticas de disminución de riesgos buscando mitigar los impactos psicológicos del Covid-19; mediante evaluaciones periódicas de las actividades sanitarias, el cual representa un elemento clave pues establece el éxito en el aprovechamiento del trabajo en base a estándares previamente establecidos. Además, reconocer la labor desempeñada, se afianzará el liderazgo lo cual contribuirá a mejorar el desempeño, fortalecer conductas positivas, dirigir estratégicamente.

Igualmente gestionar adecuadamente el manejo de emociones, para mitigar los efectos emocionales por la pandemia COVID-19, minimizando las múltiples amenazas que se generan como: estrés post traumático, miedos, ansiedad, temor al contagio o pérdida laboral. Este escenario demanda a la alta Dirección hospitalaria desarrollar estrategias de apoyo socioemocional para afrontar adecuadamente esta situación contribuyendo a desarrollar destrezas e impactar exitosamente la producción, eficiencia, trabajo, aptitud y progreso continuo del personal de salud.

Fuente de financiamiento: La investigación estuvo financiado por los autores.

Contribución de los autores: Todos los autores participaron en todo el proceso investigativo.

Conflicto de Interés: Declaramos no tener conflicto de interés.

REFERENCIAS

- Albino, G. (2018). Technical and Behavioral Competencies on Performance Evaluation: Petrek Leaders' Perspectives. SAGE Open, 8(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244018780972>
- Bergh, Ll. Leka, S. & Zwetsloot, G. (2018). Tailoring psychosocial risk assessment in the oil and gas industry by exploring specific and common psychosocial risks. Safe Health Work, 9, 63–70.
- Braquehais M.D., Vargas-Cáceres D., Gómez-Durán E., Nieva G., Valero S., Casas M., B. E. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Healthcare Professionals. QJM Int. J. Med., 113, 613–617.
- Bohórquez et al. (2020). Motivation and job performance: human capitals as a key factor in a organization. Universidad Y Sociedad, 12(3), 385-390
- CONCYTEC. (2018). Compendio de normas para trabajos escritos (C. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ed.)).
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (S. A. de C. V. Interamericana, Mcgraw-Hill Editores (ed.); 10th ed.).
- De la Cruz, J., Noroña, D., Morello, J., & Laguna, D. (2020). Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico "El Ángel." *Cronos - Editorial Científico-Técnica*, 3(8). <https://revistamedica.com/factores-de-riesgo-psicosociales-personal-de-salud-pandemia-covid-19/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación 6 ed. (Sexta Edic). Mc Graw Hill Education.
- Jain, A. et al. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organizational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. Social Science & Medicine, 302(114987).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622002933>

- Lavicoli, S. & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *Med Lav*, 111(5), 335–350. <https://doi.org/10.23749/mdl.v111i5.10679>
- Lijun, K. et al. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet*, 20(1), 14. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
- López et al. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2707-2715. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
- Martínez, M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. 10(2), 11–14. doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018a). *Formatos Evaluación del Desempeño 2018*. <https://www.trabajo.gob.ec/formatos-evaluacion-del-desempeno-2018/>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018b, April 10). Acuerdo Ministerial No MDT-2018-0041. Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño. Registro Oficial Suplemento 218. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma_Tecnica_Evaluacion_de_Desempeno.pdf
- Montes, B., & Ortúñez, M. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid-19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(62), 254–282. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427161>
- Naranjo, G., & Andrade, K. (2021). Revisión documental sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del covid-19 en el Continente Americano [UNIMINUTO. Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://hdl.handle.net/10656/12358>
- Narváez, M., Morillo, J. & Imbaquingo, A. (2021). Factores de riesgo físicos y psicológicos relacionados con COVID-19 del personal del Centro de Salud. *Revista DILEMAS Contemporáneos. Educación, Política y Valores*, 123. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3036>

- Garrosa, E., Blanco, L., & Moreno, J. (2020). Riesgos psicosociales laborales: El impacto de la COVID-19 en los profesionales sanitarios (Madridmasd).
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–341. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>
- González, L., & Méndez, M. (2017). Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19 (E. (OIT (ed.)). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf
- OPS/OMS. (2021). La OPS insta a aplicar medidas de salud pública y ampliar la vacunación ante la variante ómicron. <https://www.paho.org/es/noticias/1-12-2021-ops-insta->
- Popa, I., Ștefan, S. C., Olariu, A. A., Popa, Ș. C., & Popa, C. F. (2022). Modelling the COVID-19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1865. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031865>
- Rodríguez, M. (2021). *Riesgos psicosociales en tiempos de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61316>
- Rondón, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científica*, 4(14), 101–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6–11. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>

- Sadler, J. (2021). Cigna Covid-19 global impact study. Londres: CIGNA INTERNATIONAL.
https://www.cignainternational.com/static/www-cignainternational-com/stress-care/spain/docs/ESTUDIO_COVID_19_GLOBAL_IMPACT.PDF
- Socialethic. (2019). La responsabilidad en el trabajo. SOCIALetic.Com. <https://bit.ly/2DAWkkg>.
- Tian, F. Li, H., Tian, S. , Yang, J. , Shao, J. , & Tian, C. (2020). Psychological symptoms of ordinary Chinese citizens based on SCL-90 during the level I emergency response to COVID-19. *Psychiatry Research*, 288(112992).
- Umrani, W. et al. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *J Appl Behav Res*. 2019, 24:e12169. <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Vázquez, I. et al. (2021). Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(80), 55-73.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4886>
- Vásquez, L. (2015). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. Universidad César Vallejo.
- Weibelzahl S., Reiter J., & D. G. (2021). Depression and Anxiety in Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic. *Epidemiol. Infect.*, 149(46). <https://doi.org/doi:10.1017/S0950268821000303>.
- Wingo, M. T., Halvorsen, A. J., Beckman, T. J., Johnson, M. G., & Reed, D. A. (2016). Associations between attending physician workload, teaching effectiveness, and patient safety. *Journal of Hospital Medicine*, 11, 169–173. <http://dx.doi.org/10.1002/jhm.2540>