



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE MEDIO AMBIENTE

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN MEDIO AMBIENTE**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD MENTAL DE DOCENTES,
ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL POR EL
COVID-19**

AUTOR:

CRISTHIAN MICHAEL GILCES VIDAL

TUTOR:

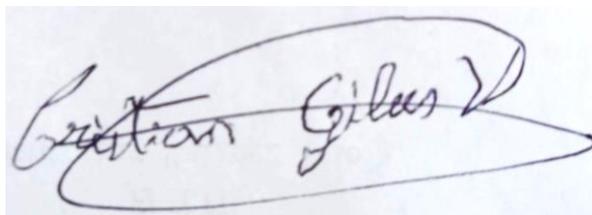
ING. JOSÉ MANUEL CALDERÓN PINCAY, MG.

CALCETA, MARZO DEL 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo **Cristian Michael Gilces Vidal**, con cédula de ciudadanía **131557059-6**, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD MENTAL DE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL POR EL COVID-19** es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

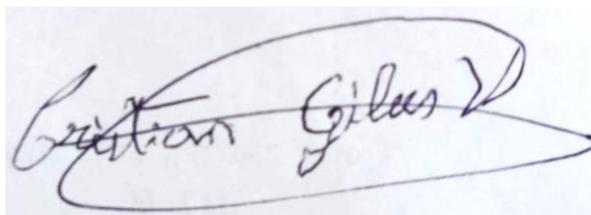
A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, e intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.

A handwritten signature in black ink, reading "Cristian Gilces Vidal", enclosed within a large, hand-drawn oval shape.

CRISTIAN MICHAEL GILCES VIDAL
CC: 131557059-6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Cristian Michael Gilces Vidal, con cédula de ciudadanía **131557059-6**, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD MENTAL DE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL POR EL COVID-19**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

A handwritten signature in black ink, reading "Cristian Gilces Vidal", enclosed within a large, hand-drawn oval shape.

CRISTIAN MICHAEL GILCES VIDAL
CC: 131557059-6

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Ing. José Manuel Calderón Pincay, M. Sc., certifica haber tutelado el trabajo de Integración Curricular titulado: **RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD MENTAL DE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL POR EL COVID-19**, que ha sido desarrollada por **Cristian Michael Gilces Vidal**, previo a la obtención del título de Ingeniero/a en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

ING. JOSÉ MANUEL CALDERÓN PINCAY, M. Sc.
CC: 230012183-3

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración titulado: **RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD MENTAL DE DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL POR EL COVID-19**, que ha sido desarrollado por **Cristian Michael Gilces Vidal**, previo a la obtención del título de Ingeniero/a en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Ing. Fabricio E. Alcívar Intriago, M. Sc.
CC: 1308632262
PRESIDENTE

Ing. Sergio Alcívar Pinargote, M. Sc.

CC: 1308973799
MIEMBRO

QF. Patricio J. Noles Aguilar, M. Sc.

CC:0912416351
MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, debo darle gracias a Dios, por haberme permitido culminar con éxitos esta etapa de mi formación académica.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me brindó la oportunidad de llegar a ser un ser humano de calidad y un profesional competente.

A mi tutor Ing. José Manuel Calderón Pincay, M. Sc., quien, durante el desarrollo de este trabajo no dudo ni un momento en acompañarme y asesorarme en cada paso, compartiendo su tiempo, conocimientos, experiencia y más que todo su paciencia para con mi persona.

Al tribunal de Investigación por su predisposición en ayudarme y las revisiones tan asertivas que realizaron en toda la fase del desarrollo de esta investigación, mi más sincero agradecimiento por su orientación en este proceso.

Cristian Michael Gilces Vidal

DEDICATORIA

De todo corazón a mi familia, mis padres Jorge Gilces y Leticia Vidal; a mis hermanas Sara y Nathaly Gilces, quienes han sido demasiado pacientes conmigo y me han brindado el espacio y el tiempo para completar este proceso

A mis amigos y colegas, que han sido una fuente de apoyo moral y de alguna u otra forma me han inspirado a mejorar y seguir adelante para alcanzar mis metas propuestas.

Cristian Michael Gilces Vidal

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vii
CONTENIDO GENERAL	viii
CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
1. CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	2
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. GENERAL	4
1.3.2. ESPECÍFICOS	4
1.4. IDEA A DEFENDER	4
2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES	5
2.2. ESTRÉS LABORAL.....	5
2.3. ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES.....	5
2.4. IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS FACTORES PSICOSOCIALES.....	6
2.5. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	6
2.6. FUENTES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.....	7
2.7. FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TRABAJO	8
2.8. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	10
2.9. SALUD	14
2.10. PREVENCIÓN EN LA SALUD	14
2.11. SALUD MENTAL.....	15
2.12. CONJUNTO DE GUÍAS SOBRE SERVICIOS Y POLÍTICAS EN SALUD MENTAL	15
2.13. COVID-19	16
2.14. COVID-19 RETOS	16
2.15. EVALUACIÓN DE ACTITUDES Y PERCEPCIÓN DE RIESGOS DE COVID-19	16
2.16. CONDUCTAS DE AUTOCUIDADO FRENTE AL COVID-19.....	17

2.17.	CREENCIAS, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES FRENTE A LA COVID-19 17	
2.18.	LISTAS DE COMPROBACIÓN (O CHECK-LIST)	18
2.19.	VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN	18
2.20.	MÉTODO SUSESO – ISTAS 21	19
3.	CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	22
3.1.	UBICACIÓN.....	22
3.2.	DURACIÓN DEL TRABAJO	22
3.3.	MÉTODOS	23
3.3.1.	MÉTODO CUALITATIVO.....	23
3.3.2.	MÉTODO CUANTITATIVO.....	23
3.4.	TÉCNICAS	23
3.4.1.	ENCUESTAS.....	23
3.4.2.	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS.....	23
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
3.5.1.	POBLACIÓN.....	23
3.6.	VARIABLES EN ESTUDIO.....	23
3.6.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	23
3.6.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	24
3.7.	PROCEDIMIENTOS	24
	FASE I. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL	24
	FASE II. RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES CON LA SALUD MENTAL FRENTE A LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL.....	26
	FASE III. PROPUESTA DE UN PLAN DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL	28
4.	CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	29
4.1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL.....	29
4.2.	RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES CON LA SALUD MENTAL FRENTE A LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL	47
4.3.	PROPUESTA DE UN PLAN DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL.....	54
5.	CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
5.1.	CONCLUSIONES.....	67
5.2.	RECOMENDACIONES.....	68

BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	76

CONTENIDO DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo	9
Figura 3.1. Ubicación del Campus Politécnico El Limón.....	22
Figura 4.1. Edad de los encuestados	33
Figura 4.2. Género de los encuestados.....	33
Figura 4.3. Ingresos económicos de los encuestados.....	34
Figura 4.4. Estado civil de los encuestados	34
Figura 4.5. Antigüedad en el cargo actual	35
Figura 4.6. Nivel de instrucción de los encuestados	35
Figura 4.7. Número de personas bajo su responsabilidad familiar	36
Figura 4.8. Antigüedad en la institución.....	36
Figura 4.9. Pregunta 1 - Dimensión Exigencias Psicológicas	37
Figura 4.10. Preguntas 2 a 5 - Dimensión Exigencias Psicológicas.....	38
Figura 4.11. Preguntas 6 a la 10 - Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	38
Figura 4.12. Pregunta 11 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	39
Figura 4.13. Pregunta 12 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	39
Figura 4.14. Preguntas 13 a 15 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	39
Figura 4.15. Preguntas 16 a 17 - Dimensión Compensaciones.....	40
Figura 4.16. Pregunta 18 - Dimensión Compensaciones	40
Figura 4.17. Preguntas 19 a 20 - Dimensión Doble Presencia	41
Figura 4.18. Reacciones de los grupos estudiados según las escalas de valoración de riesgo .	51
Figura 4.19. Evaluación de la salud mental bajos los criterios de reacciones.....	43
Figura 4.20. Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19.....	44
Figura 4.21. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Autocuidado de la salud física.....	44
Figura 4.22. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Medidas generales de prevención	44
Figura 4.23. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Control de la salud ambiental y mental.....	45
Figura 4.24. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL	47
Figura 4.25. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL	47
Figura 4.26. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL	48
Figura 4.27. Porcentajes de evaluación de las conductas de autocuidado en la prevención del riesgo en docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.	50

Figura 4.28. Distribución porcentual de los riesgos en salud mental evaluados en docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.....	53
Tabla 2.1. Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19.....	16
Tabla 2.2. Conductas de autocuidado según dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19	17
Tabla 2.3. Dimensión Exigencias Psicológicas.....	19
Tabla 2.4. Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.....	19
Tabla 2.5. Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo	20
Tabla 2.6. Dimensión Compensaciones	20
Tabla 2.7. Dimensión Doble Presencia.....	20
Tabla 2.8. Valores para el cálculo de prevalencia.....	21
Tabla 3.1. Presentación de resultados globales de factores de riesgo psicosocial.....	25
Tabla 3.2. Evaluación de la salud mental bajo los criterios de reacciones.....	26
Tabla 3.3. Relación del nivel de riesgo con la salud mental en función de las reacciones evaluadas.....	27
Tabla 4.1. Listado de normativa analizada.....	29
Tabla 4.2. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en docentes de la ESPAM MFL.	42
Tabla 4.3. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en administrativos de la ESPAM MFL.	43
Tabla 4.4. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en trabajadores de la ESPAM MFL.....	45
Tabla 4.5. Riesgos identificados y calificados por dimensiones y por grupo encuestado	46
Tabla 4.6. Valores cuantitativos de las reacciones de los docentes por escalas	47
Tabla 4.7. Valores cuantitativos de las reacciones de los administrativos por escalas	49
Tabla 4.8. Valores cuantitativos de las reacciones de los trabajadores por escalas	50
Tabla 4.9. Porcentaje global de las reacciones según las escalas de valoración de riesgo.....	51
Tabla 4.10. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL.	45
Tabla 4.11. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL.	46
Tabla 4.12. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL.....	46
Tabla 4.13. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL.....	49
Tabla 4.14. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL	49
Tabla 4.15. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL.....	49
Tabla 4.16. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en docentes de la ESPAM MFL.....	51
Tabla 4.17. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en administrativos de la ESPAM MFL.	52
Tabla 4.18. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en trabajadores de la ESPAM MFL.....	52
Tabla 4.19. Nivel de riesgo psicosocial en función de reacciones para docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.....	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del factor de riesgo psicosocial en la salud mental de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL frente al COVID-19, para efecto se realizó una identificación de los riesgos mediante una encuesta con preguntas directas, a la par se revisó la normativa vigente para evidenciar el estudio sobre el riesgo psicosocial y el coronavirus evidenciado que entre los documentos más importantes está el Protocolo de operativización estratégica de Salud Mental por emergencia COVID-19. En la identificación de riesgos, las dimensiones Exigencias Psicológicas y Trabajo Activo/Desarrollo de Habilidades presentan un riesgo medio, mientras que las dimensiones Apoyo social en la empresa presentó un riesgo medio para docentes y trabajadores pero riesgo bajo para administrativos; la dimensión Compensaciones presentó un riesgo medio para docentes y administrativos pero riesgo alto para trabajadores; finalmente la dimensión Doble presencia mostró un riesgo alto para docentes, pero medio para administrativos y trabajadores. Posteriormente se evaluó la salud mental mediante una matriz calificada bajo escala Likert, obteniendo un riesgo para la salud mental de nivel medio para el 45% de docentes, 40% de administrativos y 51% de trabajadores; por otro lado, el 69% de los docentes, 71% de administrativos y 53% de trabajadores de la ESPAM MFL afirman que las medidas de autocuidado son eficaces en la prevención de la COVID-19; finalmente el plan mínimo de riesgos psicosociales contó con medidas preventivas, matriz de seguimiento y control y los beneficios para los implicados.

Palabras clave:

Riesgo psicosocial, Exigencias psicológicas, salud mental, COVID-19.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of the psychosocial risk factor on the mental health of the teachers, administrators and workers at ESPAM MFL against COVID-19, for this purpose an identification of the risks was carried out through a survey with direct questions, at the same time, the current regulations were reviewed to show the study on psychosocial risk and the coronavirus, showing that among the most important documents is the Mental Health strategic operationalization Protocol due to the COVID-19 emergency. In the identification of risks, the Psychological Demands and Active Work/Skills Development dimensions present a medium risk, while the Social Support in the company dimensions presented a medium risk for teachers and workers but low risk for administrative staff; the Compensation dimension presented a medium risk for teachers and administrators but a high risk for workers; finally, the Double presence dimension showed a high risk for teachers, but medium for administrative staff and workers. Subsequently, mental health was evaluated using a matrix rated under a Likert scale, obtaining a medium-level mental health risk for 45% of teachers, 40% of administrative staff, and 51% of workers; on the other hand, 69% of teachers, 71% of administrators and 53% of workers at ESPAM MFL state that self-care measures are effective in preventing COVID-19; finally, the minimum plan for psychosocial risks included preventive measures, a monitoring and control matrix, and benefits for those involved.

Keywords:

Psychosocial risk, psychological demands, mental health, COVID-19.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El coronavirus también conocido como SARS-CoV-2 ha derivado en el surgimiento del COVID-19, descubierto en Wuhan (China) en diciembre de 2019 y ha estado expandiéndose en todo el mundo a un ritmo acelerado (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), afectando la salud del ser humano debido a que ataca al sistema inmunológico bajando las defensas sobre todo a las personas más vulnerables, Garzón (2020) explicó que “este virus es rápido de transmitirse por contacto físico de persona a persona, por manipulación de objetos que están contaminados”, lo que explica su rápida expansión.

El Covid-19 está teniendo un efecto devastador a escala mundial en la salud mental y el bienestar de las personas (Bravo y Castillo, 2020) más aun teniendo como información que a enero del 2021 existen mundialmente 109 millones de casos confirmados y que van en aumento (411000 por día aproximadamente) (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021). En América Latina, el escenario es complicado ya que existen otras enfermedades infecciosas epidémicas que causan fiebre, en la que los sistemas de salud están comprometidos (Yupari, *et al.*, 2020), estas noticias generan ansiedad y miedo en la población, fomentan rumores lo que genera una continua preocupación social.

Los factores estresantes generados por la pandemia de COVID 19 han tenido importantes consecuencias en la salud mental de muchas personas (Gómez-León, 2021). Conforme se reactiva la economía y los trabajadores se reincorporan a sus actividades, los empleadores enfrentan el reto de evitar el riesgo de infección por el SARS-CoV-2, asegurando entornos seguros de trabajo (Álvarez, *et al.*, 2020). Los brotes detectados en diferentes empresas y el número creciente de incapacidades temporales para el trabajo evidencian el riesgo que enfrentarán los trabajadores que se encuentran en proceso de reintegración laboral (Velasco, *et al.*, 2021).

De acuerdo a lo expuesto por Velástegui, Guerrero y González (2020) millones de personas y empresas de diverso tamaño se han visto afectados por la pandemia del COVID-19, por lo que se vieron obligados a tomar acciones que

les permitiera continuar con sus actividades a pesar de los recortes del personal y el aumento de las cifras de desempleo. Por otro lado, (Juárez, 2020) expone que la Organización de las Naciones Unidas ya ha advertido de los efectos de la COVID-19 sobre el estrés y la salud mental en la población, por lo que aún se sigue estudiando su impacto a nivel mundial.

Hasta ahora, poco se han estudiado las interrelaciones y mecanismos antecedentes de distintos indicadores de salud mental, por ello, la descripción de las demandas psicosociales y los efectos en la salud mental en profesionales durante la pandemia de COVID-19, es de vital importancia como indicador para la prevención secundaria de riesgos laborales (Juárez, 2020; Allen, Sarmiento, y Sandoval, 2020), y la ESPAM MFL no es la excepción, puesto que desde abril del 2020 se expidió la Resolución del Honorable Concejo Politécnico RCHP-SE-06-2020 N° 017-SP-3 en donde se indica el retorno a las actividades en modalidad híbrida virtual en plena pandemia, lo que significó la implementación del teletrabajo y el desarrollo de actividades laborales y académicas en modo virtual.

Ante lo expuesto se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo influyen los riesgos psicosociales en la salud mental de docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL frente al COVID-19?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista social, la construcción y acumulación de riesgos es de vital importancia ya que implica que los desastres asociados con el virus y la enfermedad COVID-19 representan la materialización de condiciones de riesgo preexistentes y subyacentes en las sociedades afectadas, relacionadas no solo con una amenaza biológica (Lavell, Mansilla, Maskrey, y Ramírez, 2020), sino también con el nivel de riesgo que enfrentan las personas, comunidades y sociedades expuestas y vulnerables, expresado en términos mentales y psicosociales, pero también en dimensiones sociales y económicas.

Desde lo metodológico, la investigación se alinea a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo del Ecuador [MT] (2013) que estima que las condiciones dentro del área de trabajo han supuesto una amenaza para la salud ocasionando

accidentes y enfermedades de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes, se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero recientemente se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales (Tufiño, 2020), que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas por la relación a la salud mental poco visibilizada de los trabajadores (Moreno, 2011).

En los últimos meses el mundo ha estado pasando por uno de sus peores momentos, debido a la actual pandemia global (Mera *et al.*, 2020). De acuerdo a lo expuesto por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), el estrés es un problema frecuente y costoso en los lugares de trabajo de la actualidad, más aún en el contexto del COVID-19. Cerca de un tercio de los trabajadores notifican altos niveles de estrés asociado al COVID-19, por tanto, evaluar los riesgos psicosociales, es importante porque la existencia de estos puede afectar, la salud y desempeño del trabajo (Raffo *et al.*, 2013).

Los resultados de esta investigación servirán como herramienta vital a las áreas de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional de la ESPAM MFL para tener más claridad de la situación laboral-personal actual que enfrentan los trabajadores de la institución debido a la pandemia mundial que estamos viviendo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. GENERAL

Determinar la influencia del factor de riesgo psicosocial en la salud mental de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL frente al COVID-19.

1.3.2. ESPECÍFICOS

- Identificar los riesgos psicosociales de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL
- Relacionar los factores psicosociales con la salud mental frente a la pandemia del COVID-19 en de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL
- Proponer un plan de minimización de riesgos psicosociales para los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL

1.4. IDEA A DEFENDER

El factor de riesgo psicosocial influye negativamente en la salud mental frente al COVID-19 de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

Según lo expuesto por (Gil-Monte, 2012) los factores psicosociales hacen alusión a las condiciones que se presentan en un entorno laboral que se relaciona con la organización del trabajo y la carga laboral, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. En algunas ocasiones los términos organización del trabajo y factores organizativos suelen emplearse de forma intercambiable con factores psicosociales para hacer énfasis a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Gil, 2009).

Los riesgos psicosociales incluyen una amplia gama de riesgos relacionados con la organización del trabajo, las tareas, la gestión, la supervisión, los grupos de trabajo e incluso con personas ajenas a la organización (por ejemplo, clientes o prestadores de servicio), así como las propias características psicosociales del trabajador (por ejemplo, cómo percibe los requerimientos de su puesto o cómo se comporta en su trabajo) (Andre, 2006); esto no quiere decir que todos los riesgos psicosociales estén presentes en todos los puestos de trabajo (Meliá, *et al.*, 2006).

2.2. ESTRÉS LABORAL

Es el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla, cuando se refiere como estrés laboral se definiría como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales o cómo una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores) difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para ella (Gutiérrez y Vilorio, 2014).

2.3. ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Schaufeli y Salanova (2002) determinan que el estrés laboral es el proceso en donde intervienen factores de diversa índole a los que se les denomina estresores y que se complementan con los recursos propios de la persona y su

entorno de trabajo, por lo que desde este punto de vista los riesgos psicosociales se pueden categorizar en dos bloques:

(1) Estresores o demandas laborales, entendidas como aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, el agotamiento) (Schaufeli y Salanova, 2002).

(2) La (falta de) recursos personales y laborales, son aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en el proceso de cumplimiento de las metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y desarrollo personal y profesional; los recursos personales hacen referencia a las características de las personas tales como autoeficacia profesional; por otra parte, los recursos laborales, son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas, y la formación que oferta la organización (Schaufeli y Salanova, 2002).

2.4. IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales cobran una importante relevancia para la salud de los trabajadores, por lo que se les ha ido reconociendo cada vez más, lo que ha significado un análisis profundo del tema, así como el comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, la cual se viene considerando desde 1970, fecha a partir de la cual la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo ganando amplitud, diversificación y complejidad, pero manteniendo la ambigüedad e imprecisión en algunos casos (Moreno y Baez, 2010).

2.5. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Durante la década pasada, y en especial como resultado de la introducción del Acta sobre las Condiciones de Trabajo (WCA), se prestó más atención a los riesgos psicosociales, ya que la evaluación de los mismos, hace alusión a la identificación y ubicación de limitaciones y peligros (ej., características del

entorno laboral que le causen daño), mientras que la valoración de riesgos es la estimación del riesgo contrastándola con la normativa vigente en esa área, tómesese como ejemplo el caso del estrés laboral, la evaluación de riesgos y su valoración, pertenece principalmente a los factores psicosociales del trabajo (Schaufeli y Salanova, 2002).

2.6. FUENTES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

De acuerdo a lo expuesto por (Blanch, 2011), las fuentes de riesgos psicosociales en el trabajo pueden ser:

- Ciertas modalidades de contrato laboral, entre las que destaca el “temporal”, fuente de inseguridad en el empleo
- Gestión por estrés que conduce a la intensificación objetiva del trabajo (actividad laboral desarrollada bajo los signos de la presión, la rapidez, la prisa, la urgencia y la impresión de “situación límite” y “riesgo de colapso”)
- Sobrecarga de trabajo (work overload), experiencia de saturación y exceso de tarea, acompañada de la percepción de falta de tiempo para acabarla o para ejecutarla adecuadamente y la conciencia de “mala praxis profesional”)
- Desequilibrio entre el volumen y la complejidad de la demanda por una parte y los recursos disponibles para satisfacerla con eficacia por otra
- Altas exigencias emocionales y/o cognitivas
- Elevados niveles de conflictividad y/o de competitividad en el grupo de trabajo
- Prescripciones contradictorias (conflicto de rol)
- Monotonía o extrema variedad de la tarea
- Déficit o exceso de responsabilidad
- Déficit (u ocasionalmente, exceso) de control del proceso de trabajo
- Bajo grado de apoyo social horizontal y/o vertical
- Desequilibrio esfuerzo – recompensa
- Sentimiento de injusticia en evaluación, retribución, promoción y gestión en general
- Restricciones de la participación en decisiones organizacionales
- Pobreza de oportunidades de formación y de desarrollo de habilidades

- Falta de ocasiones para interacciones sociales no centradas en la tarea
- Experiencias de violencia, en forma de acoso sexual o moral (mobbing) o de violencia ocupacional (workplace violence)
- Discriminación en el entorno laboral
- Dificultades de conciliación trabajo - vida – familia

2.7. FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TRABAJO

Los factores psicosociales son condiciones que se presentan en situaciones laborales alineadas a la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que perturban el desarrollo del trabajo y a la salud de los y las trabajadoras (Aldrete *et al.*, 2015). Bajo este enfoque, (Gil-Monte, 2012) expresa que los factores psicosociales pueden beneficiar o afectar la actividad en el trabajo y por tanto la calidad de vida laboral de los trabajadores, puesto que por las condiciones dadas la salud y el bienestar se ven perjudicadas. En este caso, de acuerdo a Gil-Monte (2012) el riesgo psicosocial, comprende todo lo que sea fuente de estrés laboral y con potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos; por lo que estos pueden fácilmente asociarse a una de las siguientes condiciones:

- a) Las características de la actividad laboral: cuanto trabajo se le asigna, desarrollo de aptitudes, falta de complejidad, poco activismo y escasez de innovación, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio, etc.
- b) Las características de la organización: incluyen el tamaño y diferenciación de los espacios de trabajo, la evaluación de competencias, el nivel jerárquico, que tan eficientes son los canales de información y comunicación, el fomento de las relaciones multiniveles internas y externas, capacidad de liderazgo, etc.
- c) Las particularidades del empleo: tales como el diseño del entorno laboral, tipo y tasa de remuneración, niveles de estabilidad laboral, etc.
- d) La distribución del tiempo de trabajo: los tipos de jornada y cuanto duran en por periodos, si se cuentan con pausas activas por jornada, exigencias o no de laborar en días festivos, rotación y turnos, etc.

Para Ortiz (2021) la percepción de riesgo no solo se enfoca en la percepción de riesgo físico tal cual, sino también a un nivel de riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.).

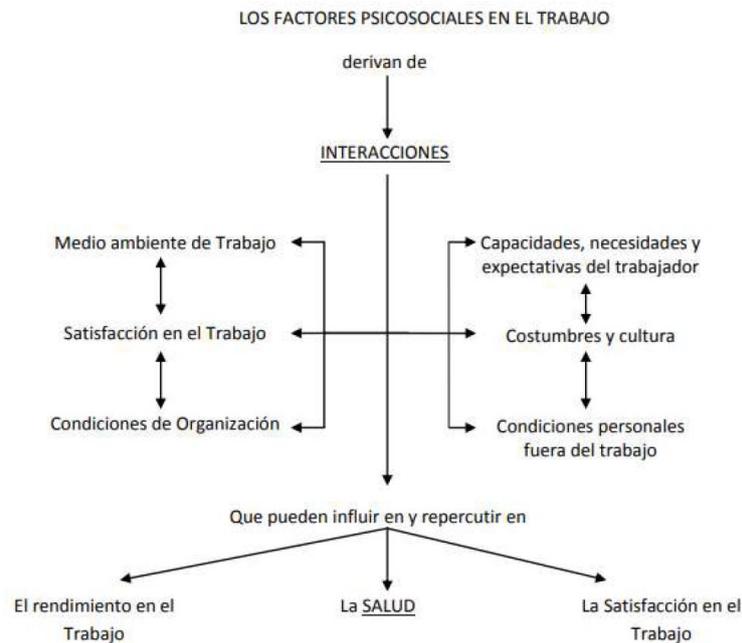


Figura 2.1. Factores Psicosociales en el Trabajo (Gil, 2009)

Gil-Monte (2012) expone que la exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente el estado de salud del trabajador, pero sigue manteniéndose como una fuente potencial, que podrá ser minimizado o erradicado si se aplican estrategias que le permitan afrontarlos desde un enfoque funcional con el cual manejará la situación laboral desde su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones permitiéndole adaptarse a la situación y convivir con ella, lo que evidencia la necesidad de promulgar y gestionar programas de prevención junto a otro tipo de acciones dirigidas a eliminar las fuentes de riesgo y reducir la presión psicológica constante en los individuos.

El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no se halla en la persona, sino que se asocia al entorno, que es en donde se originan esas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo (Fernández, 2013). Se entiende entonces que los riesgos psicosociales en el trabajo surgen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

2.8. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
7. (Agregado inc. 2 por el Art. 3 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88)
Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

11. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

13. Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.

14. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

15. Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

1. Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
2. Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte.

Art. 15.- DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.
(Reformado por el Art. 9 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88)

1. (Reformado por el Art. 10 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.

En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.

2. (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
- b) Control de Riesgos profesionales;
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.

e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitarios, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el presente Reglamento.

f) (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Será obligación de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo colaborar en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité Interinstitucional y al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

g) (Reformado por el Art. 12 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Deberá determinarse las funciones en los siguientes puntos: confeccionar y mantener actualizado un archivo con documentos técnicos de Higiene y Seguridad que, firmado por el Jefe de la Unidad, sea presentado a los Organismos de control cada vez que ello sea requerido. Este archivo debe tener:

1. Planos generales del recinto laboral empresarial, en escala 1:100, con señalización de todos los puestos de trabajo e indicación de las instalaciones que definen los objetivos y funcionalidad de cada uno de estos puestos laborales, lo mismo que la secuencia del procesamiento fabril con su correspondiente diagrama de flujo.
2. Los planos de las áreas de puestos de trabajo, que en el recinto laboral evidencien riesgos que se relacionen con higiene y seguridad industrial incluyendo, además, la memoria pertinente de las medidas preventivas para la puesta bajo control de los riesgos detectados.
3. Planos completos con los detalles de los servicios de: Prevención y de lo concerniente a campañas contra incendios del establecimiento, además de todo sistema de seguridad con que se cuenta para tal fin.

4. Planos de clara visualización de los espacios funcionales con la señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.

2.9. SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “La Salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Por otra parte, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran la salud ocupacional como “La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre” (Leyton, Valdés y Huerta, 2016)

2.10. PREVENCIÓN EN LA SALUD

Los planes de vigilancia y prevención en el sector de enfermedades somáticas en Chile, han avanzado bajo el esquema de la relación causal entre los factores de riesgo presentes en el trabajo y las enfermedades, enfocándose en la necesidad de minimizar o eliminar la exposición de los trabajadores al agente de riesgo; lo que explica el éxito alcanzado respecto al manejo de las enfermedades físicas (Leyton, Valdés y Huerta, 2016).

En el año 2014, el Ecuador aprobó la obligatoriedad que tienen todos los empleadores de implementar un Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo, no cuenta con legislación específica a los Riesgos Psicosociales (Vaca, 2014), tomando como base lo estipulado en el Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 11, en donde menciona que se debe “adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad” (Jhayya, 2020).

Sin embargo, de acuerdo a (Leyton, Valdés y Huerta, 2016) la aplicación de los mismos preceptos y teoremas de la salud física a la salud mental ha presentado una serie de inconvenientes. Por este motivo, las acciones del proceso de salud

mental no han ido a la par de sus homólogos en la salud física, confiriéndole un progreso lento, y centrándose en uno de los desafíos a solventar para los distintos sectores involucrados (Leyton, Valdés y Huerta, 2016)

2.11. SALUD MENTAL

De acuerdo a lo expuesto por la OMS, la salud mental es el estado de bienestar que le concede a cada individuo alcanzar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, laborar de forma productiva y contribuir a su sociedad de manera fructífera (Torres, *et al.*, 2015). Analizando esta línea de pensamiento, se evidencia que la falta de vigilancia a la salud mental impide que las personas se desarrollen de la mejor manera, por lo que no pueden superar los obstáculos cotidianos, ni avanzar con su proyecto de vida, derivando en falta de productividad y de compromiso con su entorno (Tirado, *et al.*, 2008). El resultado: frustración, pobreza y violencia, junto con la incapacidad de desarrollar en democracia y de considerar el bien común (Rondón, 2006).

2.12. CONJUNTO DE GUÍAS SOBRE SERVICIOS Y POLÍTICAS EN SALUD MENTAL

En el año 2003 la OMS inició la publicación de una serie de guías sobre servicios y políticas en salud mental. La primera de ellas, llamada El contexto de la salud mental, presenta de forma general a las guías posteriores y da vistazos sobre las políticas públicas de la OMS sobre el tema. Dando énfasis a los trastornos mentales y no a la salud mental, afianzando la idea de que esta última consiste en la ausencia de los trastornos (Cuervo, 2019). Se resalta el mayor enfoque conceptual sobre los factores que influyen en los trastornos, la importancia de su identificación en las primeras etapas de desarrollo personal, del progreso mental y del respeto a los derechos humanos (Lopera, 2015).

De acuerdo a Domínguez y Pérez (2017) entre las principales causas del desarrollo de las enfermedades mentales, se encuentran la creciente urbanización, las fluctuaciones macroeconómicas, los desastres naturales, la falta de hogar, la pobreza, la contaminación, hogares fragmentados, la pérdida de ayuda social, entre otros.

2.13. COVID-19

Los coronavirus son virus del ARN de sentido positivo no segmentados que pertenecen a la familia Coronaviridae y al orden Nidovirales, con una amplia distribución en los seres humanos y otros mamíferos, originando una serie de dolencias que van desde una gripe común hasta la muerte (Palacios, *et al.*, 2021). A inicios de diciembre del 2019 se identificó en la provincia de Wuhan (China) una serie de casos de neumonía originados por un nuevo coronavirus; con dos denominaciones: 2019-nCoV según la OMS y SARS-CoV-2 según el comité Internacional de Taxonomía de Virus (Vimos, 2021). La enfermedad fue anunciada oficialmente por las autoridades chinas como el agente causal de dichas infecciones el 7 de enero de 2020 (Castañeda, 2020).

2.14. COVID-19 RETOS

La pandemia generada a raíz de la COVID-19 ha afectado en diferentes aspectos de la vida, así como de niveles sociales y ha inducido muchos problemas colaterales al daño biológico y la salud mental de las sociedades (Guevara, 2021). También ha generado una serie de discusiones con sentidos éticos, derivados de las diversas demandas de la sociedad generadas por las decisiones tomadas por autoridades y el sistema de salud precario (Cabezas, 2020).

2.15. EVALUACIÓN DE ACTITUDES Y PERCEPCIÓN DE RIESGOS DE COVID-19

(Maldonado, Melgar, y Sandoval, 2020) estipulan una gama de actitudes y percepción del riesgo de los trabajadores ante el COVID-19, la cual engloba lo siguiente:

Tabla 2.1. Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19

Pregunta	Si	No	Tal vez
¿Se siente vulnerable a infectarse al salir de la casa?			
¿Se sentiría vulnerable si sabe que un colega del hospital ha estado atendiendo casos de COVID-19			
¿Le preocupa ser enviado a cuarentena en un hospital de referencia del Ministerio de Salud pública?			
¿Se sentiría amenazado si sus colegas se enteraran de que se ha expuesto a un caso de COVID-19, aunque haya usado EPP apropiadamente?			

2.16. CONDUCTAS DE AUTOCUIDADO FRENTE AL COVID-19

El rápido avance y el impacto de las enfermedades en diversos ámbitos de la vida de las personas, las familias, las comunidades y la sociedad en general ha generado la urgente necesidad de estudiar las conductas de las personas; por ejemplo, si un determinado comportamiento se adquiere, mantiene, se elimina o, incluso, si es más resistente a la extinción, bajo este mismo panorama, la práctica de las conductas de autocuidado, tienen una incidencia positiva en la salud física y mental, tributando a tener el control de la vida, aunque se ha observado que muchas personas, no son conscientes del todo sobre la gravedad de la pandemia de la COVID-19; por lo cual actúan con conductas de salud no saludables (Ruiz, *et al.*, 2020).

Tabla 2.2. Conductas de autocuidado según dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19

Variables del autocuidado	Nivel de conductas de autocuidado		
	Eficaz	Medianamente eficaz	Ineficaz
Autocuidado de la salud física			
-Higiene de manos en momentos clave			
-Protección de la piel y mucosas (vías de transmisión)			
Medidas generales de prevención			
-Práctica de aislamiento social			
-Práctica de limpieza y desinfección de superficies			
-Control ambiental			
Autocuidado de la salud mental			
-Control de la salud mental			

2.17. CREENCIAS, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES FRENTE A LA COVID-19

Un factor clave para controlar una amenaza emergente es el intercambio eficiente, transparente y en tiempo real de la información mediante programas educativos basados en creencias, actitudes y conocimiento que permitan diagnosticar las necesidades educativas y las características de los destinatarios con el fin de adaptar la educación a las condiciones del individuo, familia y comunidad (Ruiz, Díaz y Ortiz, 2020). La idea es que, de este modo, se direccionen las estrategias de prevención y control que incluyen: lavado de

manos, evitar tocarse la cara, buena higiene respiratoria, uso de mascarillas, y distanciamiento social, entre otras (Bonfiglio, Tinoboras y van Raap, 2016)

Hecho basado en las afirmaciones de Rodríguez, a propósito de que las personas son las que transportan el riesgo de contagiarse y transmitir la enfermedad por su condición de asintomáticos (en muchos casos) por lo que resulta significativo fortalecer sus conocimientos, actitudes y creencias para la prevención y control de la enfermedad (Ruiz, Díaz y Ortiz, 2020).

2.18. LISTAS DE COMPROBACIÓN (O CHECK-LIST)

Las listas de comprobación normalmente se emplean para obtener información puntual a través de una evaluación rápida (o scanning) del ambiente psicosocial del trabajo. A lo largo de la historia se han promulgado cuatro check-lists simples (Kompier y Levi, 1994) que evalúan: el (a) contenido del trabajo, las (b) condiciones de trabajo, las (c) relaciones laborales y las (d) relaciones sociales en el trabajo. Por ejemplo, alguna pregunta que se responde en formato si/no es: "Hay muchas tareas que realiza con un cielo corto de trabajo de menos de 1,5 minutos" (contenido de trabajo). Estas listas de comprobación incluyen entre 10 y 20 ítems que se contestan de forma individual. Cada ítem que obtiene una puntuación afirmativa, es motivo de que se le preste mayor atención (Schaufeli y Salanova, 2002)

2.19. VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN

Las condiciones del trabajo en el mundo han pasado por una serie de cambios significativos en las últimas décadas, trayendo mayores exigencias para los trabajadores y menor capacidad de control sobre sus actividades laborales, lo que ha sido identificado como fuentes de estrés laboral y asociado al desarrollo de diversas patologías que van desde lo osteomuscular, cardiovascular y mental (Alvarado, *et al.*, 2012). Para esto se requiere un instrumento de medición de riesgos psicosociales que recoja información desde los trabajadores, construido con un riguroso diseño metodológico (Osorio y Quispe, 2013). El Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, fue traducido, validado y estandarizado en castellano y denominado Cuestionario ISTAS 21 (Alvarado *et al.*, 2012).

2.20. MÉTODO SUSESO – ISTAS 21

El cuestionario tiene dos versiones de análisis, una versión extensa que se emplea en grupos de trabajo más extensos, para efectuar cálculos con más precisión, para plantear programas de intervención con mayor relevancia, y como parte de investigaciones, siempre manteniendo el anonimato de quien lo responde tanto en su versión extensa como en la breve (Cerde y Porras, 2018). Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores (Candia, 2020).

Estas preguntas cubren la mayor cantidad de ítems posibles sobre la diversidad de riesgos psicosociales, por lo tanto, este cuestionario fue sometido a un proceso de validación similar al de su Versión Extensa, de esa manera se definió cuáles preguntas debían estar en esta Versión Breve. A continuación, se muestra cómo se encuentra conformado el cuestionario y las dimensiones a las que están orientadas las preguntas (Candia, 2020).

Tabla 2.3. Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Fuente: Candia, (2020).

Tabla 2.4. Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?	0	1	2	3	4

9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

Fuente: Candia, (2020).

Tabla 2.5. Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Fuente: Candia, (2020).

Tabla 2.6. Dimensión Compensaciones

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Fuente: Candia, (2020).

Tabla 2.7. Dimensión Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

Fuente: Candia, (2020).

En este caso de aplicación del cuestionario ISTAS-21 el cálculo de las puntuaciones se hace a base de los puntos obtenidos de la encuesta, sumado a ello se considera una suma sencilla de los puntos totales que se han obtenido en cada una de las dimensiones mayores. Una vez obtenido el puntaje se

realizará un cálculo de la prevalencia, es decir, del porcentaje total de los trabajadores que se encuentran en cada nivel de riesgo, ya sea bajo, medio o alto, se utilizarán los límites de cada nivel acorde a la siguiente tabla

Tabla 2.8. Valores para el cálculo de prevalencia

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0 - 8	9 - 12	12 - 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0 - 5	6 - 8	9 - 20
Apoyo social en la empresa	0 - 3	4 - 6	7 - 20
Compensaciones	0 - 2	3 - 5	6 - 12
Doble presencia	0 - 1	2 - 3	4 - 6

Fuente: Candia, (2020).

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se realizó en el campus Politécnico El Limón, Parroquia Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí. La ubicación geográfica de la ESPAM “MFL” son las coordenadas $00^{\circ}49'23''$ de latitud sur y $80^{\circ}11'01''$ de longitud oeste, con una altitud de 15 msnm.

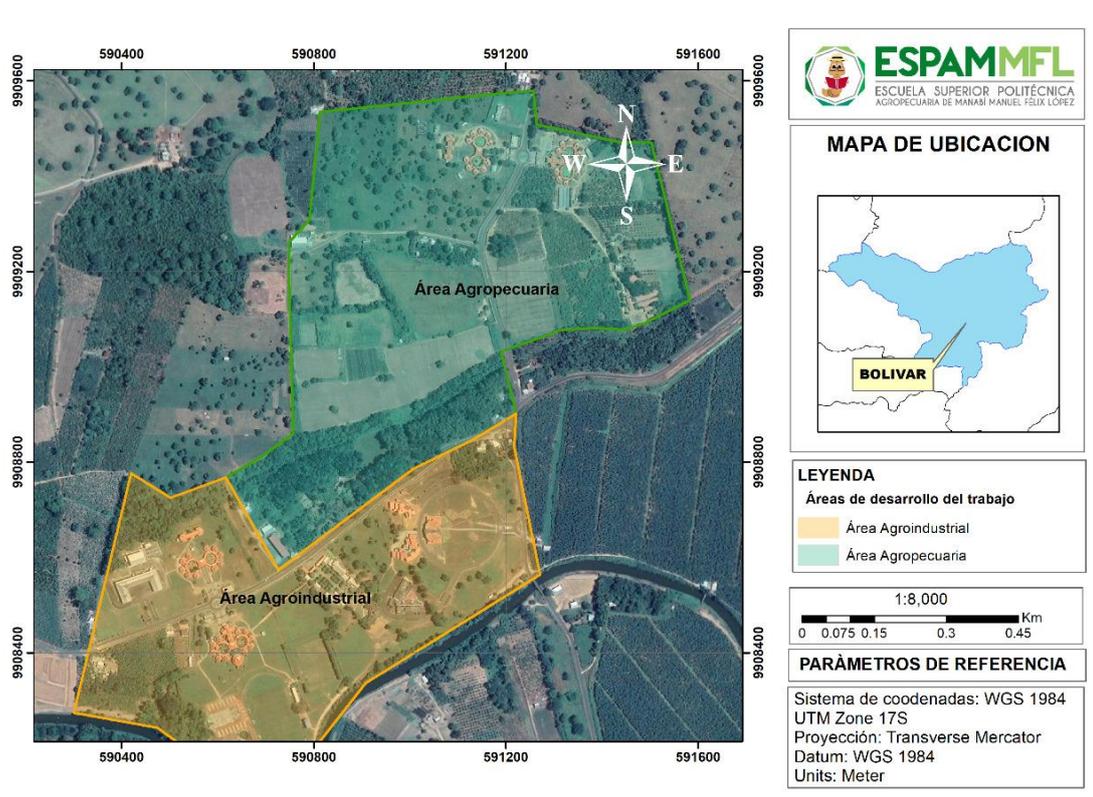


Figura 3.1. Ubicación del Campus Politécnico El Limón

3.2. DURACIÓN DEL TRABAJO

Esta investigación tuvo una duración de un año, el cual comprendió dos períodos, el de planificación y ejecución de la investigación, desde el mes de octubre del 2020 hasta septiembre del 2021.

3.3. MÉTODOS

3.3.1. MÉTODO CUALITATIVO

Este método se utilizó para recopilar la información descriptiva de las variables de estudio del proyecto, como encuestas y listas de chequeo, para efectuar la investigación (Contreras, *et al.*, 2009)

3.3.2. MÉTODO CUANTITATIVO

Este método sirvió para medir, analizar, validar todos los resultados obtenidos en la investigación (Albalete, 2011).

3.4. TÉCNICAS

3.4.1. ENCUESTAS

Las encuestas que se realizaron fueron específicamente al personal de trabajo, el cual constan con preguntas directas, que permitirán analizar la carga laboral y los riesgos que se generan en cada área de trabajo de la institución de acuerdo a lo dispuesto por (Giraldo y Arce, 2016).

3.4.2. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS

La prueba de *chi-cuadrado* es una *herramienta* estadística descriptiva, que permitió determinar si existe relación entre las dos variables de estudio tal como lo describen (Garrido y Uribe, 2011).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

La población que se tomó en cuenta para efectuar esta investigación fue el 100% de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

3.6. VARIABLES EN ESTUDIO

3.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

COVID-19

3.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Trastorno de salud mental

3.7. PROCEDIMIENTOS

FASE I. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

Actividad 1. Revisión de la normativa vigente

Se realizó un análisis de la normativa referente a los riesgos en el Ecuador, principalmente en el factor psicosocial, por lo que se verificó el Reglamento de Salud y Seguridad de los Trabajadores y el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS, la verificación se efectuó a través de una lista de chequeo que contempló los artículos legales asociados a la temática de investigación.

De igual forma se efectuó una revisión de la información normativa sobre el Coronavirus en Ecuador que incluyó Acuerdos Ministeriales, documentos para servicios y vigilancia de la salud durante la pandemia de la COVID-19, salud mental, aislamiento preventivo obligatorio emitidos por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador; así como normativa dispuesta por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Actividad 2. Recolección de información demográfica

Se realizó una recolección de información correspondiente a los datos demográficos de los participantes, tales como: género, edad, ingresos económicos, estado civil, número de personas a cargo, nivel de responsabilidad en las tareas domésticas, sustento familiar, nivel de vida, cargo actual, nivel jerárquico del cargo actual, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, carácter de la institución, tipo de contratación y responsabilidades directivas actuales (Garrido y Uribe, 2011).

Actividad 3. Aplicación del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 a docentes, administrativos y trabajadores

Para el desarrollo del presente estudio se aplicó el Cuestionario SUSESO – ISTAS 21 para riesgos psicosociales la cual consta de 20 preguntas distribuidas en cinco dimensiones y 19 subdimensiones tal como se indica en el marco teórico. El cuestionario se evaluó mediante una escala numérica que va de 0 a 4 para las preguntas 1; 6 a la 10; 11, 13, 14, 15 y 18; mientras que las preguntas 2 a la 5; 12, 16, 17, 19 y 20 se evaluaron en una escala de 4 a cero; siendo ambas escalas valoradas con los ítems: Siempre, La mayoría de las veces, Algunas veces, Solo unas pocas veces y nunca.

Actividad 4. Estimación de los niveles de riesgo psicosocial

Una vez identificados los riesgos, se procedió a la estimación de los niveles de los mismos; en base a la probabilidad de ocurrencia: bajo, medio y alto.

Tabla 3.1. Presentación de resultados globales de factores de riesgo psicosocial

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas			
Trabajo activo			
Inseguridad			
Apoyo social			
Doble presencia			

Una vez analizados los resultados del cuestionario aplicado, se obtuvo los niveles de exposición a riesgos Psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL, en donde la barra de color verde representará aquellos factores positivos y favorables de la institución hacia su personal.

FASE II. RELACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES CON LA SALUD MENTAL FRENTE A LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

Actividad 5. Evaluación de la salud mental

Se aplicó la matriz dispuesta por Hernández (2020) para evaluación de la salud mental bajo reacciones en la población afectada durante el periodo de cuarentena o aislamiento, la cual se calificará bajo una escala tipo Likert donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es algunas veces y 4 siempre. Esto reflejará la situación a nivel personal de los participantes de la investigación.

Tabla 3.2. Evaluación de la salud mental bajo los criterios de reacciones

Reacciones	Siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Miedo a enfermar o a morir				
Temor de infectarse al acudir a centros de salud, aunque no requiera atención				
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza				
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado				
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo				
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento				

Sentimientos de
impotencia por no
poder proteger a
sus familiares y
miedo a perderlos

Miedo a revivir la
experiencia de una
epidemia previa u
otras situaciones
críticas

Actividad 6. Aplicación de encuestas y test para docentes, administrativos y trabajadores

Se aplicó la encuesta diseñada por Gómez-León (2021) para determinar conocimientos, actitudes y prácticas de prevención frente a la pandemia (Anexo 2) así como los test planteados de Maldonado, Melgar, y Sandoval (2020) sobre la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 y las Conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 dispuestas en las tablas 2.1. y 2.2 del marco teórico.

Actividad 7. Relación de las variables de estudio

Para el análisis de la información, se elaboró una base de datos en Excel. El nivel de riesgo será analizado a nivel general y por dimensiones. Se realizó una prueba de contrastación de hipótesis Chi cuadrado para identificar si los factores de riesgos psicosociales tienen una relación con la salud mental bajo las reacciones de la población afectada. De igual manera se tomó como base la investigación descrita por (Giraldo y Arce, 2016), donde se presentará la relación del nivel de riesgo con la salud mental en función de las reacciones evaluadas tal como se describe en la tabla 3.2.

Tabla 3.3. Relación del nivel de riesgo con la salud mental en función de las reacciones evaluadas

Condición de la salud mental según las reacciones	Nivel de riesgo	
Nunca	Riesgo bajo	
Casi nunca	Riesgo medio	
Algunas veces	Riesgo alto	

FASE III. PROPUESTA DE UN PLAN DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

Actividad 8. Redacción del plan mínimo de prevención de riesgos psicosociales

Para la realización del Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Psicosociales, se tomó en cuenta el formato del Ministerio de Trabajo, el mismo que consta de la siguiente estructura:

- Política
- Antecedentes
- Marco legal
- Objetivos
- Alcance
- Responsabilidad
- Equipos de protección personal
- Señalización
- Salud y seguridad
- Medidas preventivas.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

Se realizó un análisis de la normativa referente a los riesgos en el Ecuador, principalmente en el factor psicosocial y Coronavirus, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4.1. Listado de normativa analizada

Institución	Ley/Norma/Acuerdo	Descripción
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial No. 126- 2020	Publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 160 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública declaró la emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial No. 00009-2020	Publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 567 de 12 de mayo de 2020, el Ministerio de Salud Pública, extendió por treinta (30) días la Emergencia Sanitaria a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo Ministerial No. 00126-2020 de 11 de marzo de 2020, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 160 de 12 de marzo de 2020.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial No. 00024-2020	Publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 679 de 17 de junio de 2020, el Ministerio de Salud Pública, declaró emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial No. 00044-2020,	Publicado 15 de agosto de 2020, el Ministerio de Salud Pública, extendió por treinta (30) días la Emergencia Sanitaria a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo Ministerial No. 00024-2020 de 16 de junio de 2020.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial 0002-2021	Emergencia Sistema Nacional de Salud ante la crisis sanitaria provocada por el SARS-COV-2 causante de la COVID-19 – 11 de marzo de 2021.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial 00106-2020	Emergencia en el Sistema Nacional de Salud, por noventa (90) días, contados a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo Ministerial N° 00057-2020.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial 05	publicado en la Edición Especial del Registro N° 1005 de 14 de septiembre de 2020 – Emergencia Sistema Nacional de Salud ante la crisis sanitaria provocada por el SARS-COV-2 causante de la COVID-19.
Ministerio de Salud Pública	Acuerdo Ministerial 005	Reglamento sobre Pruebas Rápidas/Reactivos PCR para detección de Covid-19.
Ministerio de Salud Pública	Documentos para servicios de Salud durante la pandemia por COVID-19	Lineamiento para el Plan de Vacunación contra COVID-19 en población adolescente de 12-17 años 29 días con Vacuna PfizerBioNTech (Comirnaty). Lineamiento de ampliación vacuna recombinante contra el virus SARSCOV2 de CanSino Biologic Vacunación contra la COVID-19 para población adolescente. Vacunación contra la COVID-19 en pueblos y nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios del Ecuador

		<p>Lineamientos de prevención y control para casos SARS CoV-2/Covid-19.</p> <p>Lineamientos operativos de respuesta frente a Covid-19 en personas privadas de libertad.</p> <p>Lineamientos para el servicio de atención pre-hospitalaria – ESPII SARS CoV-2.</p> <p>Protocolo institucional para la atención de emergencias por posible código ESPII.</p> <p>Lineamiento interinstitucional para prevención de transmisión de Covid-19 en los Centros de Privación de la Libertad.</p> <p>Lineamientos para la Atención de Adultos Mayores por SARS CoV-2/Covid-19.</p> <p>Manejo clínico infección respiratoria aguda coronavirus Covid-19.</p> <p>Recomendaciones de prevención, control y manejo materno en casos sospechosos o confirmados de Covid-19.</p> <p>Recomendaciones para el manejo de neonatos con sospecha o confirmación de Covid-19.</p> <p>Recomendaciones para los profesionales de salud de los Bancos de Leche Humana en casos por SARS-CoV-2 Covid-19.</p> <p>Recomendaciones para la atención en odontología por la Covid -19</p> <p>Ficha de procedimientos quirúrgicos en el contexto de las SARS-CoV-2</p> <p>Lineamientos para la emisión de Certificados Médicos por COVID-19.</p> <p>Lineamientos de transición de la vacuna contra la COVID-19 a los establecimientos de salud de Primer Nivel de Atención</p>
Ministerio de Salud Pública	Documentos para Vigilancia de la Salud durante la pandemia por COVID-19	<p>Lineamiento para vacunación contra la COVID-19 para viajeros y cooperantes internacionales</p> <p>Lineamientos de ingreso al Ecuador Continental e Insular por vía aérea</p> <p>Protocolo de uso de pruebas rápidas para detección de anticuerpos contra Sars- Cov-2 Covid-19.</p> <p>Fortalecimiento de vacunación durante y postemergencia sanitaria por SARS-CoV-2.</p> <p>Lineamientos Generales de Vigilancia Epidemiológica Covid-19. Fe de erratas</p>
Ministerio de Salud Pública	Otros documentos Coronavirus	<p>Lineamientos de ingreso al Ecuador Continental e Insular por vía aérea</p> <p>Lineamiento intervalo aplicación vacuna Aztrazeneca</p> <p>Criterios para la selección de infraestructuras para la implementación de centros para aislamiento preventivo obligatorio para personas en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Lineamiento reporte como accidente de trabajo para los servidores y trabajadores con infección de Covid-19.</p> <p>Protocolo con Pertinencia Intercultural para la Prevención y Atención de la Covid-19, en Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afroecuatorianos y Montubios Del Ecuador.</p> <p>Lineamiento interinstitucional para prevención de transmisión de Covid19 en los Centros de Privación de la Libertad.</p> <p>Recomendaciones para el cuidado de mujeres durante el embarazo, parto, lactancia; y recién nacidos con sospecha o confirmación de Covid-19.</p> <p>Protocolo de comunicación del estado de salud de pacientes a familiares.</p> <p>Mesa Técnica de Respuesta frente a los efectos en la salud provocados por el SARS-CoV-2 causante de la COVID-19</p>

		<p>Lineamientos Generales de Pruebas Rápidas de Detección de Antígenos – COVID-19</p> <p>Lineamientos para la emisión de Certificados Médicos por COVID-19</p> <p>Lineamiento interinstitucional para reporte de aviso de accidente de trabajo y enfermedad por exposición laboral a la COVID-19 en el sector salud a nivel nacional</p> <p>Lineamientos de sedación con anestésicos volátiles para pacientes en ventilación mecánica invasiva por COVID-19</p> <p>Lineamientos para la Vacunación a mujeres embarazadas y en período de lactancia.</p>
Ministerio de Salud Pública	Salud Mental- Documentos normativos- COVID-19	<p>Protocolo operativización estratégica de Salud Mental por emergencia COVID-19.</p> <p>Protocolo para el funcionamiento de los Centros Especializados para el Tratamiento a personas con Consumo Problemático de Alcohol y otras drogas (CETAD) en el marco de la pandemia por la COVID – 19</p> <p>Protocolo de prevención del riesgo psicosocial en intervinientes operativos y administrativos en COVID-19.</p> <p>Guía de Primeros Auxilios Psicológicos y Apoyo Psicosocial para SARS-CoV-2 / COVID-19</p> <p>Protocolo de asistencia emocional para intervención en crisis y duelo por COVID-19.</p> <p>Lineamientos para la Atención de Adultos Mayores por SARS-CoV-2/COVID-19.</p> <p>Teleasistencia de salud mental –COVID-19</p>
Ministerio de Educación	Protocolo ante la presencia de infecciones respiratorias COVID-19 en el sistema educativo (Anexo 3)	<p>Se establece el uso de plataformas educativas para que los docentes y estudiantes refuercen conocimientos.</p> <p>Se suspende todo evento deportivo.</p> <p>Se suspende actividades extra escolares.</p>
Ministerio del Trabajo	Normas de la OIT y COVID-19	<p>El sector público y privado se podrá acoger a la modalidad de TELETRABAJO EMERGENTE</p> <p>Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo.</p> <p>Las relaciones contractuales únicamente se modifican en el lugar donde se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones esenciales de la relación laboral.</p> <p>No vulnera derechos.</p> <p>No constituye causal de terminación de la relación laboral.</p>
Ministerio del Trabajo	Acuerdo Ministerial MDT-202-076	Directrices para la aplicación del Teletrabajo (COVID-19)
Ministerio del Trabajo	Acuerdo Ministerial MDT-2020-077	<p>Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral (COVID-19)</p> <p>Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos (COVID-19)</p>
Ministerio del Trabajo	Acuerdo MDT-2016-0303	Se regulan en este Acuerdo Ministerial los procedimientos a aplicarse en las inspecciones integrales que serán realizadas por los Inspectores del Trabajo y Directores Regionales del Trabajo respecto a las obligaciones del sector privado en relación al: trabajo infantil; grupos de atención primaria; seguridad y salud en el trabajo y todas las incluidas en el Código del trabajo y Acuerdos Ministeriales.
Ministerio del Trabajo	Acuerdo MDT-2017-0135	<p>Esta disposición deroga los siguientes Acuerdos Ministeriales MDT-2015-0141 MDT-2015-0098. El acuerdo se compone de cinco capítulos y su objeto es normar el registro, aprobación y reporte de obligaciones laborales. En materia de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información de contratos 2. Actas de finiquito por terminación de la relación laboral

		<p>3. Cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad</p> <p>4. Registro de información de personas con discapacidad</p> <p>5. Seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos ante el Ministerio de Trabajo.</p>
Ministerio del Trabajo	Acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082	El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial que contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Dicha normativa busca garantizar la igualdad y no discriminación en los procesos de selección de personal, así como en el ámbito laboral para el programa de prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado.

Por la Declaratoria de Estado de excepción en Ecuador, se promulgaron varias normas en los campos: salud, laboral, judicial, tributario, educativo, etc., de esta manera se trató de ayudar a la economía del Ecuador frente a la emergencia sanitaria de marzo de 2020 a causa del COVID-19; en lo que respecta a este estudio, las de mayor interés fueron las decretadas por los Ministerio de Salud y del Trabajo entre los que destacan el Acuerdo Ministerial 0002-2021 sobre la Emergencia Sistema Nacional de Salud ante la crisis sanitaria provocada por el SARS-COV-2 causante de la COVID-19 – 11 de marzo de 2021, el Protocolo operativización estratégica de Salud Mental por emergencia COVID-19.

También se revisó el Protocolo de prevención del riesgo psicosocial en intervinientes operativos y administrativos en COVID-19; la Guía de Primeros Auxilios Psicológicos y Apoyo Psicosocial para SARS-CoV-2 / COVID-19; el Protocolo de asistencia emocional para intervención en crisis y duelo por COVID-19; así como también, el Acuerdo Ministerial MDT-202-076 sobre las Directrices para la aplicación del Teletrabajo (COVID-19), puesto que se vinculan con el objeto de estudio de esta investigación que incluye a docentes, administrativos y personal auxiliar de la ESPAM MFL como población participante.

Con la revisión bibliográfica, queda la constancia de que el estudio de la salud mental es prioritario, más aún en tiempos de pandemia de la COVID 19 y que incluya además los riesgos psicosociales derivados de la misma, tal como lo menciona (Peña, 2021) por lo tanto, en todos los niveles urge una evaluación completa sobre esta relación.

Posterior a la revisión, se aplicó el cuestionario ISTAS21 a la población objeto de estudio, obteniendo los siguientes resultados:

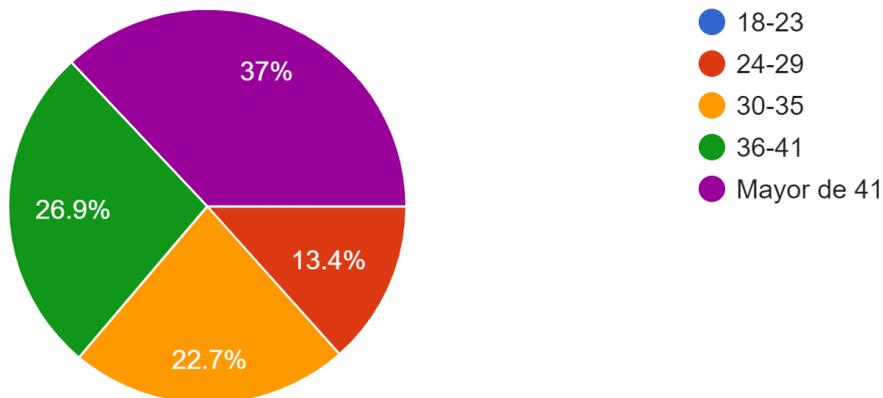


Figura 4.1. Edad de los encuestados

El 37% de los encuestados son mayores de 41 años, el 26,9% está en un rango entre 26 a 41 años, 22,7% entre 30 a 35 y 13,4% de 24 a 29 años, esto indica que el personal laboral de la ESPAM MFL se concentra en dos grandes etapas, la de juventud (aproximadamente, de los 18 a los 35) y madurez (va de los 36 a los 50 años) según lo expuesto por (Torres, 2021)

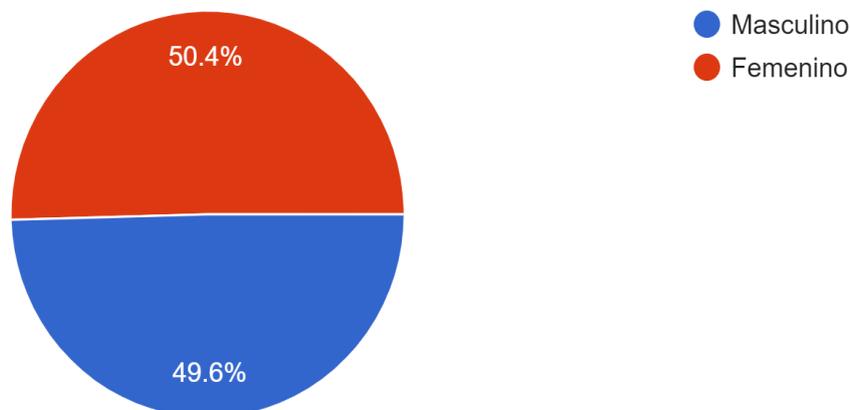


Figura 4.2. Género de los encuestados

En lo que respecta al género, la situación es bastante pareja, el 50,4% de los encuestados son mujeres mientras que el 49,6% son hombres, lo que evidencia un liderazgo y empoderamiento de los espacios del género femenino lo que pone en perspectiva que la ESPAM MFL cumple con el objetivo 5 de la Agenda 2030 “Igualdad de Género”, ya que en muchas entidades educativas se evidencia una segregación ocupacional entre géneros (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, 2019).

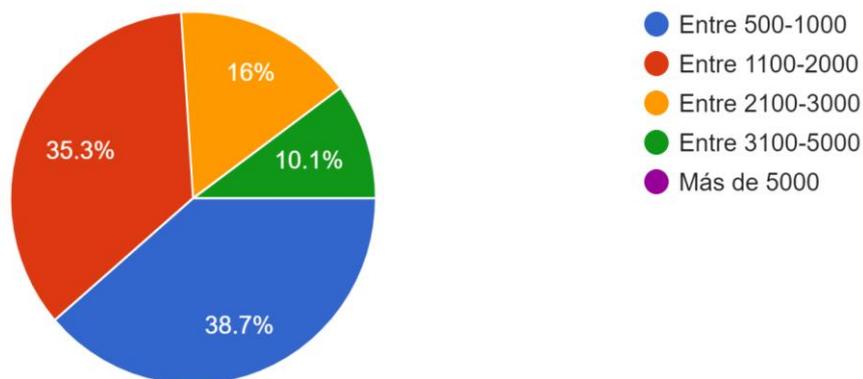


Figura 4.3. Ingresos económicos de los encuestados

El 38,7% de los encuestados gana entre \$500 a \$1000, es decir esta sobre el salario básico unificado para el Ecuador, el 35,3% percibe ingresos entre \$1100 a \$2000, 16% entre \$2100 a \$3000 y el 10,1% entre \$3100 a \$5000, se evidencia que los ingresos más altos corresponden a cargos laborales de alta gerencia como directorios, vicerrectorados y rectorados; por lo que el trabajo remunerado –y especialmente el salario mínimo– es la principal fuente de ingresos para las familias y es un mecanismo que sirve para reducir la pobreza (Coronel, 2016), por tanto, en tiempos de crisis sanitaria, es aún más prioritario que los ingresos económicos no se vean afectados bajo ninguna circunstancia (Bull y Robles, 2020)

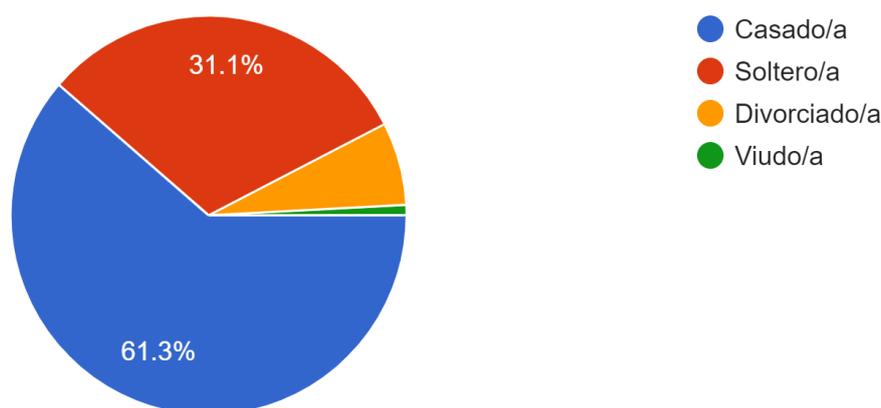


Figura 4.4. Estado civil de los encuestados

La figura 4.4. indica que el 61,3% de los encuestados está casado/a, 31,1% solteros, el 5% divorciados y el 1,60% viudos; de acuerdo a una publicación del Diario (El Mercurio, 2015) muchos expertos en recursos humanos opinan que

esta condición no debe incluirse en el CV, ni ser considerado como variable sociodemográfica, pero (Ramírez, *et al.*, 2020) expone que el estado civil juega un rol importante en cómo se compensan las responsabilidades en el hogar y en el trabajo, además de que por ejemplo el estar en pareja ayuda reducir los efectos de ansiedad causados por la pandemia del coronavirus.

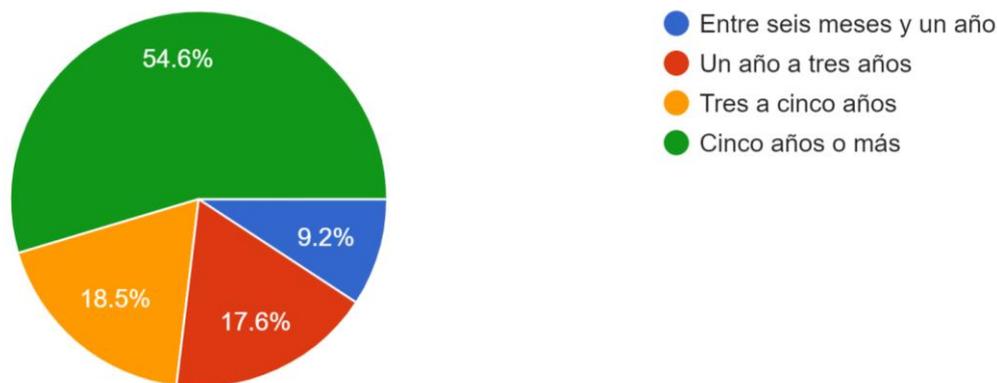


Figura 4.5. Antigüedad en el cargo actual

En lo que respecta a la antigüedad en el cargo actual, el 54,6% tiene en su puesto actual entre cinco años o más, 18,5% entre tres a cinco años, 17,6% entre un año a tres y el 9,2% entre seis meses y un año. Estos resultados guardan relación con los expuestos en el informe de antigüedad laboral del BID, el cual menciona que en la región la antigüedad del empleo es de 7,6 años, tasa que se ve afectada por la pandemia de la COVID-19 al considerar los rangos de exposición al virus y los grupos vulnerables etarios más afectados (Gualavisi y Oliveri, 2016).

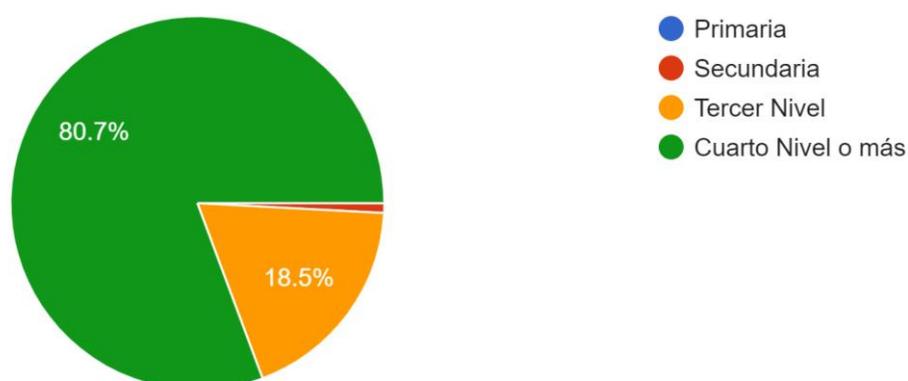


Figura 4.6. Nivel de instrucción de los encuestados

El 80,7% de los encuestados posee un título de cuarto nivel o superior, el 18,5% posee de tercer nivel y el 0,80% tiene título de secundaria. (Bonfiglio, Tinoboras,

y van Raap, 2016) plantean que la educación y los grados de escolaridad han sufrido un fuerte golpe a raíz del coronavirus, puesto que muchos niños, niñas, adolescentes y jóvenes han dejado de estudiar por diversas causas, lo que afectará según el último informe de la CEPAL en las habilidades de los futuros profesionales, así como en su productividad y la adquisición de mejores salarios (CEPAL y UNESCO, 2020).

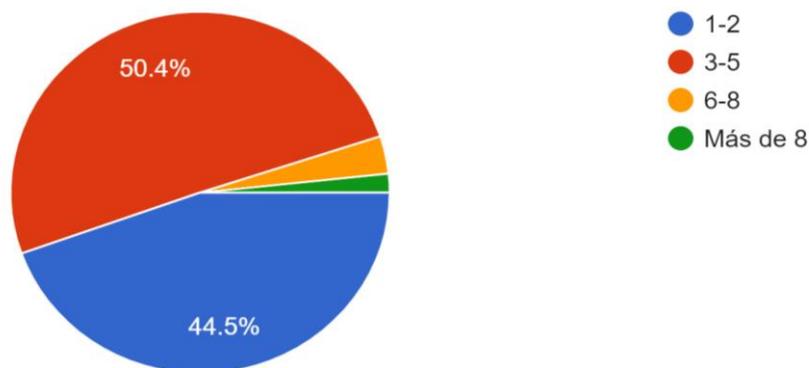


Figura 4.7. Número de personas bajo su responsabilidad familiar

El 50,4% de los encuestados afirma tener entre 3 a 5 personas bajo su responsabilidad familiar, el 44,5% entre 1 a 2 personas, el 3% entre 6 a 8 personas y el 2,10% más de 8. Esta situación varía entre si son familiares directos de su núcleo familiar como esposos e hijos, o también si está a cargo de padres en su vejez o viven con otros familiares, lo cual podría deberse según (Román, Padrón, y Rmaírez, 2012) a que en tiempos de crisis y la emergencia sanitaria, numerosas familias han tenido que hacerse cargo de parientes que por sus condiciones médicas o situaciones externas, se han contagiado de COVID-19, razón por la que precisan mayor cuidado.

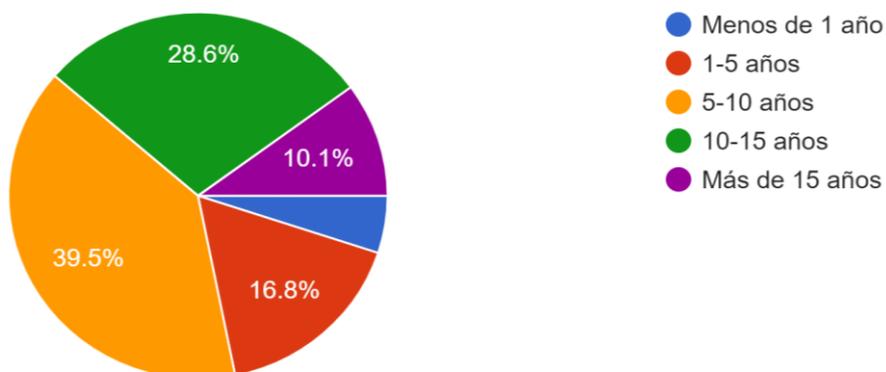


Figura 4.8. Antigüedad en la institución

El 39,5% tiene entre 5 a 10 años ya laborando en la ESPAM MFL, el 28,6% de 10 a 15 años, 16,8% entre 1 a 5 años, 10,1% más de 15 años y el 5% menos de un año, bajo esta perspectiva (Jaime, 2021) expresa que la antigüedad laboral influye en el compromiso afectivo de los profesionales respecto al cumplimiento de sus actividades laborales.

El análisis de las condiciones sociodemográficas es vital para entender el comportamiento del individuo desde la perspectiva laboral más aun en cuanto a su percepción del riesgo y su afectación a la salud mental, ya que la evolución del COVID-19 ha mostrado que la pandemia no afecta a todas las personas por igual; puesto que debido a las heterogeneidades que existen entre los países y en cada uno de ellos, es importante poner de relieve estos aspectos y trazar un breve panorama de la situación más reciente (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), 2020).

De la aplicación del cuestionario SUSESO – ISTAS 21 se obtuvieron los siguientes datos:

Dimensión Exigencias Psicológicas

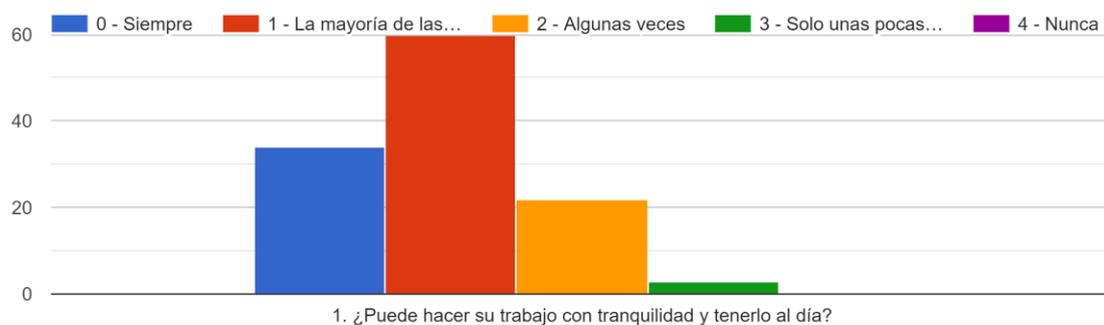


Figura 4.9. Pregunta 1 - Dimensión Exigencias Psicológicas

Dimensión Exigencias Psicológicas

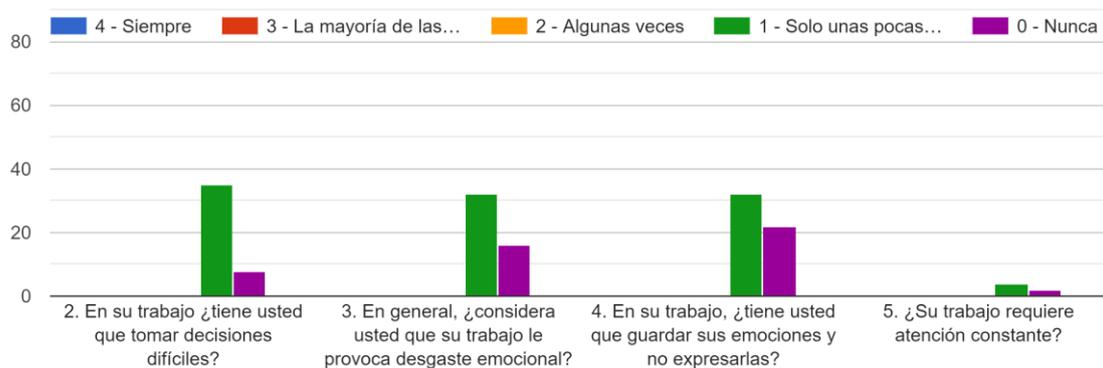


Figura 4.10. Preguntas 2 a 5 - Dimensión Exigencias Psicológicas

Los actuales cambios organizativos, económicos y sociales que se están produciendo en el mundo del trabajo a raíz de la COVID-19, han provocado que la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales, como estrés, y burnout se haya hecho más intensa (Huancollo, 2021), lo que hace patente la necesidad de desarrollar nuevos modelos de salud laboral que incluyan más profundamente la relación psicológica del trabajador y como esto puede afectar su rendimiento (Torrano, Aja y Soria, 2016).

Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

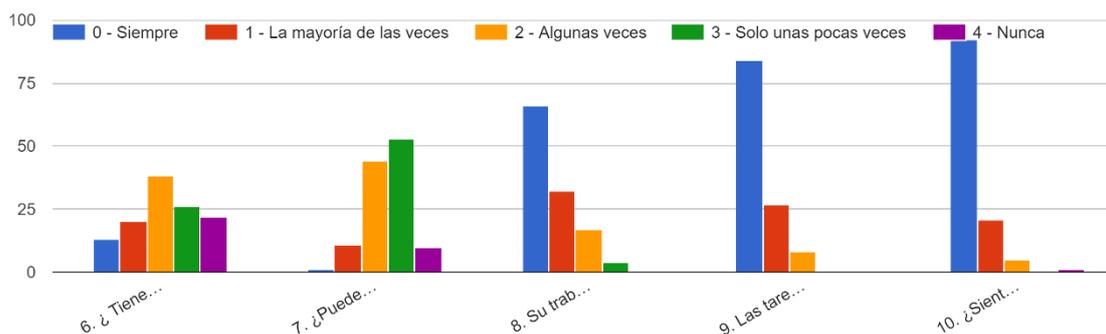


Figura 4.11. Preguntas 6 a la 10 - Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

En las instituciones siempre se está evaluando si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona, en si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, o aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado (Del Águila, 2019), por lo que la falta de posibilidades de desarrollo en el trabajo supone una situación de riesgo para la

salud de los trabajadores, que se vincula directamente con la autonomía del trabajador y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo



Figura 4.12. Pregunta 11 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

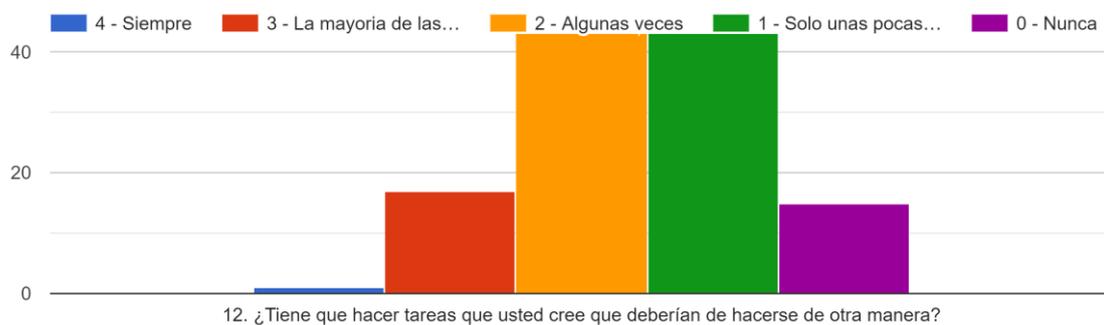


Figura 4.13. Pregunta 12 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo



Figura 4.14. Preguntas 13 a 15 - Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores, por lo que la falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales y supone una situación de riesgo para la salud laboral (Del Águila, 2019), por lo tanto, es indispensable fomentar entornos laborales colaborativos y empáticos que permitan al trabajador, mantenerse cómodo pero sin descuidar su rendimiento o no optar por mejorar continuamente.

Dimensión Compensaciones

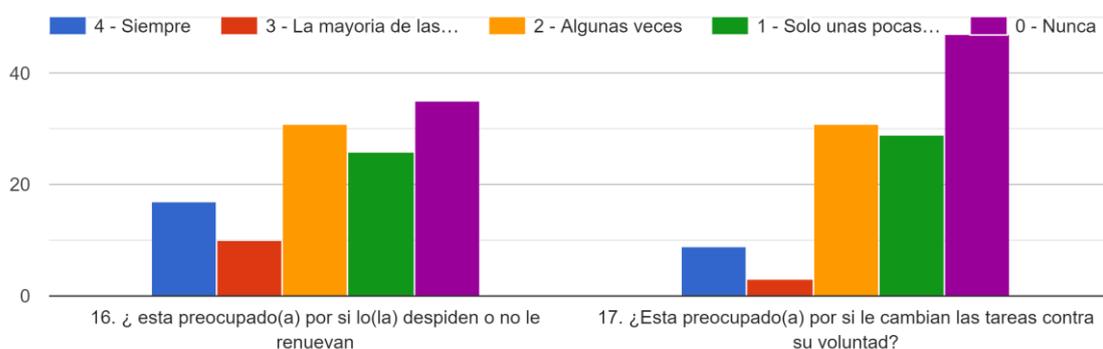


Figura 4.15. Preguntas 16 a 17 - Dimensión Compensaciones

Dimensión Compensaciones



Figura 4.16. Pregunta 18 - Dimensión Compensaciones

Al hablar de la dimensión Compensaciones se engloba aspectos tales como la inseguridad respecto del contrato de trabajo: Movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. También incluye la estabilidad del contrato y de las remuneraciones

y las posibilidades de ascenso en el trabajo, o la inseguridad respecto de las características del trabajo: Estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza (Pérez, 2018), todo este conjunto de aspectos juegan un rol primordial en los trabajadores jóvenes por ejemplo, que están empezando su vida laboral y no están seguros de las condiciones que su empresa o institución le brinde luego de determinados plazos de trabajo cumplidos.

Dimensión Doble Presencia

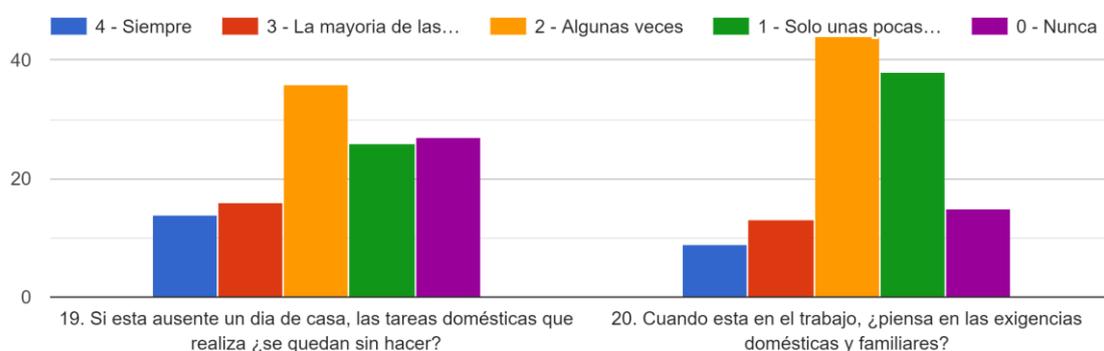


Figura 4.17. Preguntas 19 a 20 - Dimensión Doble Presencia

La dimensión Doble Presencia se enfoca principalmente a la necesidad de cumplir con las necesidades dentro del hogar y los objetivos planteados por el lugar de trabajo (Landucci, 2020) lo que no permite avanzar eficientemente en sus actividades laborales, puesto que su atención está dividida en cuestiones del hogar y del trabajo que pueden en menor o mayor alcance dependiendo de la situación familiar del trabajador en el contexto de la pandemia, cuando muchas actividades y relaciones hogar-trabajo se ha trastocado o modificado a raíz de eso (Pérez, 2018).

Los resultados de las figuras se presentan condensados en las tablas 4.1, 4.2 y 4.3 en el orden de docentes, administrativos y trabajadores:

Tabla 4.2. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en docentes de la ESPAM MFL.

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	17	34	18	2	0	71
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
2. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	2	20	24	22	3	71
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	6	14	27	16	8	71
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	5	15	20	18	13	71
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	49	16	3	2	1	71
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	10	10	21	13	17	71
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	8	25	29	8	71
8. Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?	41	24	5	1	0	71
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	52	14	5	0	0	71
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?	55	12	3	0	1	71
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	53	16	2	0	0	71
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?	1	11	28	24	7	71
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	40	19	12	0	0	71
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	35	27	8	0	1	71

15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	43	20	8	0	0	71
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan?	11	6	23	12	19	71
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	5	1	27	15	23	71
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	25	23	16	7	0	71
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	10	9	26	11	15	71
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	6	11	29	16	9	71

Tabla 4.3. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en administrativos de la ESPAM MFL.

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	17	26	4	1	0	48
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
2. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	7	19	13	5	48
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	3	6	15	16	8	48
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	9	12	14	9	48
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	33	6	6	2	1	48
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total

6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	3	10	17	13	5	48
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	3	19	24	2	48
8. Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?	25	8	12	3	0	48
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	32	13	3	0	0	48
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?	37	9	2	0	0	48
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	35	11	1	1	0	48
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?	0	6	15	19	8	48
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	33	11	3	0	1	48
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	31	10	7	0	0	48
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	31	14	2	0	1	48
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan?	6	4	8	14	16	48
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	4	2	4	14	24	48
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	19	14	8	5	2	48
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	4	7	10	15	12	48

20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	3	2	15	22	6	48
---	---	---	----	----	---	----

Tabla 4.4. Resultados del análisis de las Dimensiones del riesgo psicosocial efectuados en trabajadores de la ESPAM MFL

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	10	0	3	2	0	15
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
2. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	0	2	3	6	15
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	4	0	4	2	5	15
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	5	1	1	2	6	15
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?	9	2	2	2	0	15
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	3	1	4	5	2	15
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	1	1	3	6	4	15
8. Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?	6	5	1	2	1	15
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	7	6	2	0	0	15
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?	8	4	2	1	0	15
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	10	2	2	1	0	15
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?	1	2	4	5	3	15

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?	5	4	3	2	1	15
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	7	0	8	0	0	15
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	3	6	3	0	3	15
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan?	3	0	8	3	1	15
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?	5	0	0	3	7	15
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	2	3	1	3	6	15
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?	0	3	4	6	2	15
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	3	2	4	3	3	15

Tabla 4.5. Riesgos identificados y calificados por dimensiones y por grupo encuestado

Dimensión	Docentes	Administrativos	Trabajadores
Exigencias psicológicas	10	9	9
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6	6	7
Apoyo social en la empresa	4	3	6
Compensaciones	4	3	6
Doble presencia	4	3	3

Miedo a enfermarse o a morir	23	32,39	7	9,86	33	46,48	8	11,27	71,0	100
Temor de infectarse al acudir a centros de salud aunque no requiera atención	26	36,62	15	21,13	18	25,35	12	16,90	71,0	100
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	18	25,35	24	33,80	23	32,39	6	8,45	71,0	100
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	30	42,25	20	28,17	14	19,72	7	9,86	71,0	100
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	18	25,35	24	33,80	7	9,86	22	30,99	71,0	100
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	32	45,07	16	22,54	10	14,08	13	18,31	71,0	100
Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	23	32,39	12	16,90	25	35,21	11	15,49	71,0	100
Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	18	25,35	19	26,76	26	36,62	8	11,27	71,0	100
Promedio	24	33	17	24	20	27	11	15	71,00	100,00

Tabla 4.7. Valores cuantitativos de las reacciones de los administrativos por escalas

Reacciones	Siempre (4)		Algunas veces (3)		Casi nunca (2)		Nunca (1)		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Miedo a enfermar o a morir	20	41,67	8	16,67	14	29,17	6	12,50	48	100,00
Temor de infectarse al acudir a centros de salud, aunque no requiera atención	17	35,42	16	33,33	7	14,58	8	16,67	48	100,00
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	22	45,83	9	18,75	12	25,00	5	10,42	48	100,00
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	16	33,33	17	35,42	11	22,92	4	8,33	48	100,00
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	25	52,08	12	25,00	7	14,58	4	8,33	48	100,00
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	16	33,33	10	20,83	13	27,08	9	18,75	48	100,00
Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	11	22,92	18	37,50	7	14,58	12	25,00	48	100,00

Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	13	27,08	20	41,67	9	18,75	6	12,50	48	100,00
Promedio	18	36	14	29	10	21	7	14	48,00	100,00

Tabla 4.8. Valores cuantitativos de las reacciones de los trabajadores por escalas

Reacciones	Siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Miedo a enfermarse o a morir	3	20,00	6	40,00	5	33,33	1	6,67	15	100,00
Temor de infectarse al acudir a centros de salud aunque no requiera atención	5	33,33	4	26,67	4	26,67	2	13,33	15	100,00
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	6	40,00	3	20,00	3	20,00	3	20,00	15	100,00
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	6	40,00	3	20,00	2	13,33	4	26,67	15	100,00
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	9	60,00	2	13,33	1	6,67	3	20,00	15	100,00
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	5	33,33	3	20,00	5	33,33	2	13,33	15	100,00

Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	5	33,33	6	40,00	2	13,33	2	13,33	15	100,00
Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	6	40,00	3	20,00	2	13,33	4	26,67	15	100,00
Promedio	6	38	4	25	3	20	3	18	15,00	100,00

Tabla 4.9. Porcentaje global de las reacciones según las escalas de valoración de riesgo

Grupos	Siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Docentes	33	24	27	15
Administrativos	36	29	21	14
Trabajadores	38	25	20	18

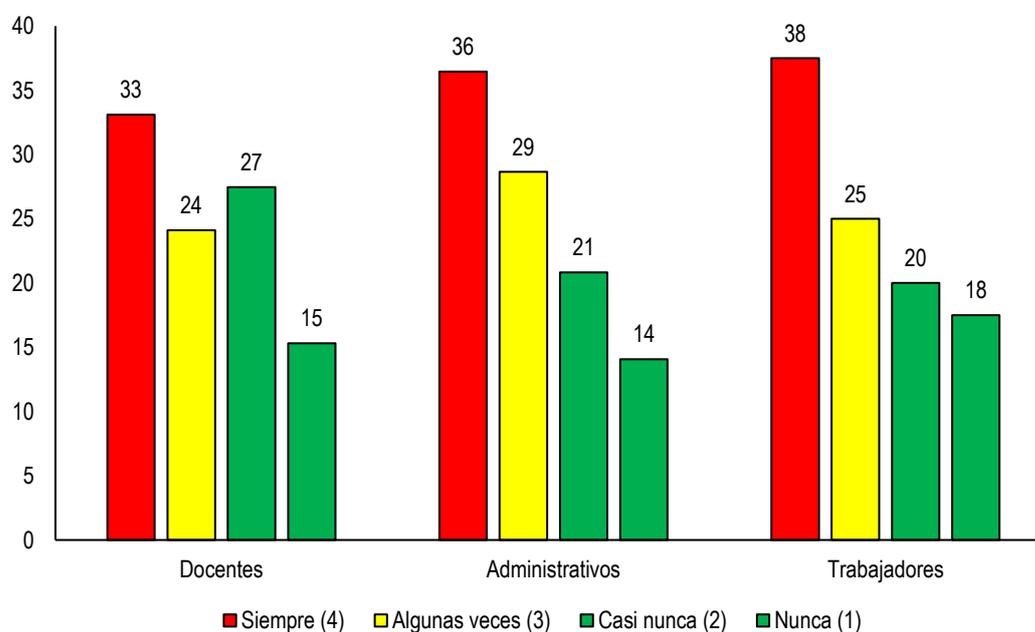


Figura 4.18. Reacciones de los grupos estudiados según las escalas de valoración de riesgo

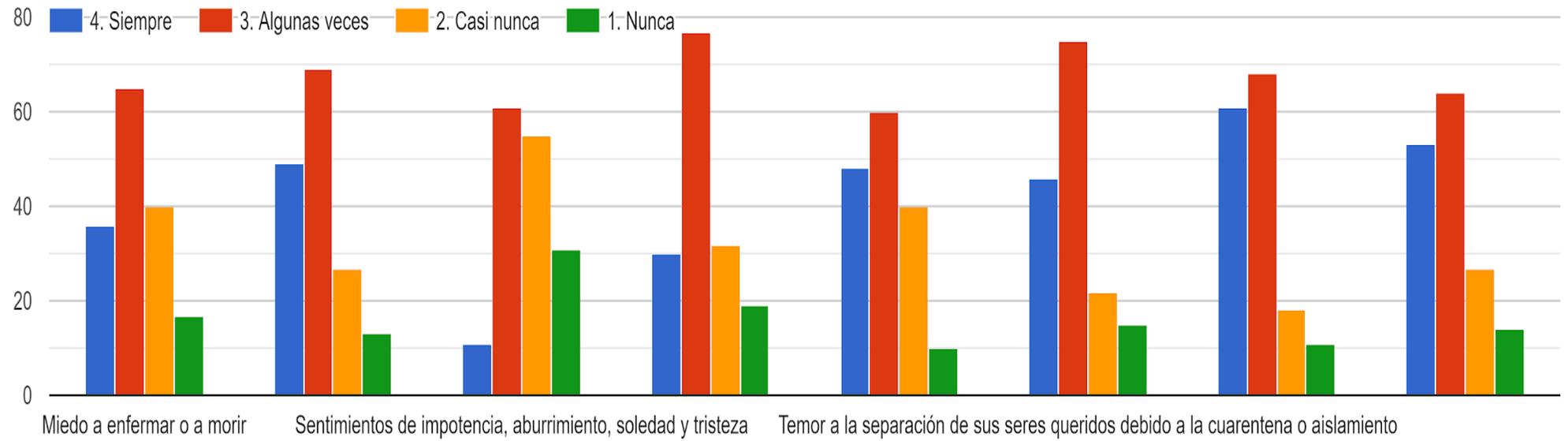


Figura 4.19. Evaluación de la salud mental bajos los criterios de reacciones

Se evidencia que la opción Algunas veces fue la de mayor selección, representando el 67 de las respuestas, seguido de la opción Siempre con 42 respuestas, las restantes opciones Casi nunca y Nunca alcanzaron 33 y 16 respuestas respectivamente.

Posteriormente, de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 y las Conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19, se obtuvieron los siguientes resultados:

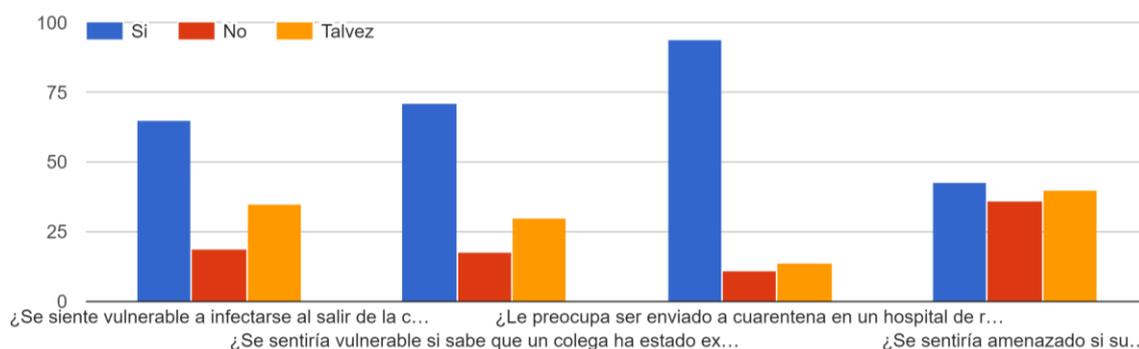


Figura 4.20. Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19

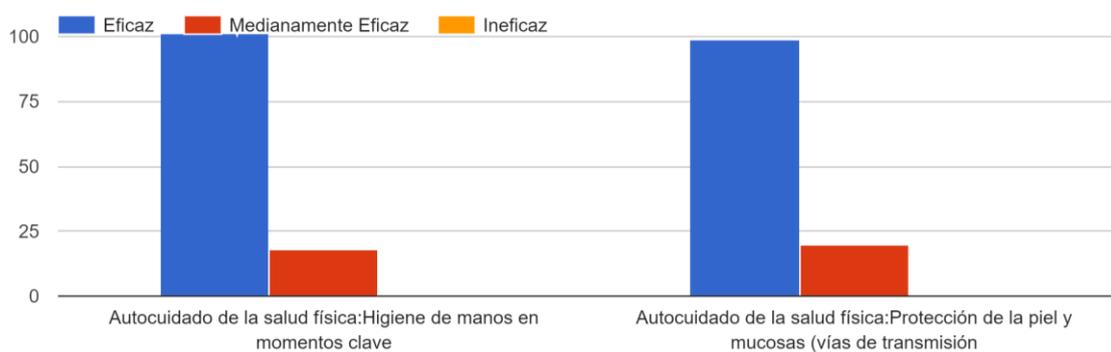


Figura 4.21. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Autocuidado de la salud física

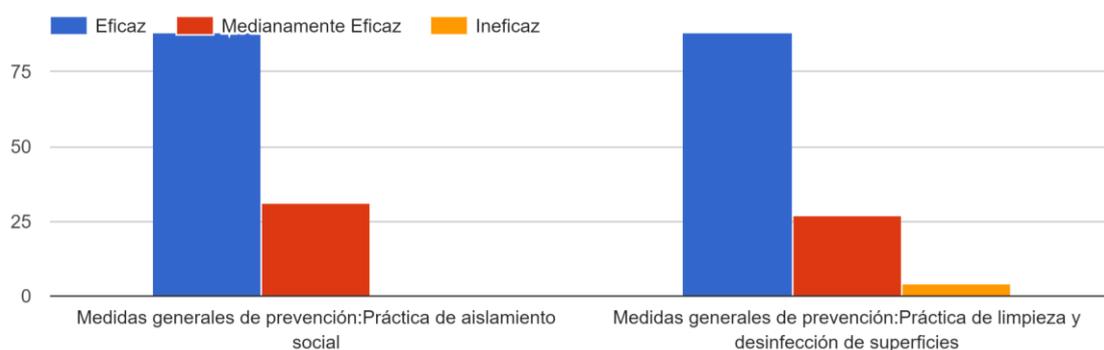


Figura 4.22. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Medidas generales de prevención

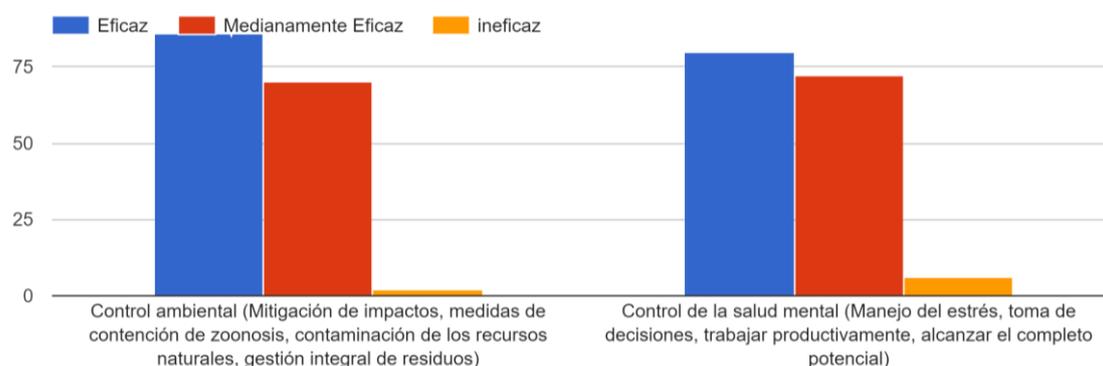


Figura 4.23. Conductas de autocuidado en prevención de la COVID-19: Control de la salud ambiental y mental

La pandemia del COVID-19 ha afectado de diferentes maneras la salud de la población, enfermedad desconocida hasta hace poco y que en la actualidad estamos conociéndola (López, 2021) por lo que evaluar las actitudes y percepción del riesgo del COVID-19 en los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL (Figuras 4.24 a 4.26) es necesario para establecer sistemas de asistencia de salud mental eficientes.

Tabla 4.10. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL.

Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19	Si	No	Talvez	Total
¿Se siente vulnerable a infectarse al salir de la casa?	35	9	27	71
¿Se sentiría vulnerable si sabe que un colega ha estado expuesto a casos de COVID-19?	43	9	19	71
¿Le preocupa ser enviado a cuarentena en un hospital de referencia del Ministerio de salud pública?	59	7	5	71
¿Se sentiría amenazado si sus colegas se enteraran de que se ha expuesto a un caso de COVID-19, aunque haya usado EPP apropiadamente?	27	21	23	71
Promedio	41	12	19	71

Tabla 4.11. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL.

Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19	Si	No	Talvez	Total
¿Se siente vulnerable a infectarse al salir de la casa?	29	10	9	48
¿Se sentiría vulnerable si sabe que un colega ha estado expuesto a casos de COVID-19?	27	9	12	48
¿Le preocupa ser enviado a cuarentena en un hospital de referencia del Ministerio de salud pública?	35	4	9	48
¿Se sentiría amenazado si sus colegas se enteraran de que se ha expuesto a un caso de COVID-19, aunque haya usado EPP apropiadamente?	15	16	17	48
Promedio	27	10	12	48

Tabla 4.12. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL.

Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19	Si	No	Talvez	Total
¿Se siente vulnerable a infectarse al salir de la casa?	7	5	3	15
¿Se sentiría vulnerable si sabe que un colega ha estado expuesto a casos de COVID-19?	8	4	3	15
¿Le preocupa ser enviado a cuarentena en un hospital de referencia del Ministerio de salud pública?	9	5	1	15
¿Se sentiría amenazado si sus colegas se enteraran de que se ha expuesto a un caso de COVID-19, aunque haya usado EPP apropiadamente?	6	4	5	15
Promedio	8	5	3	15

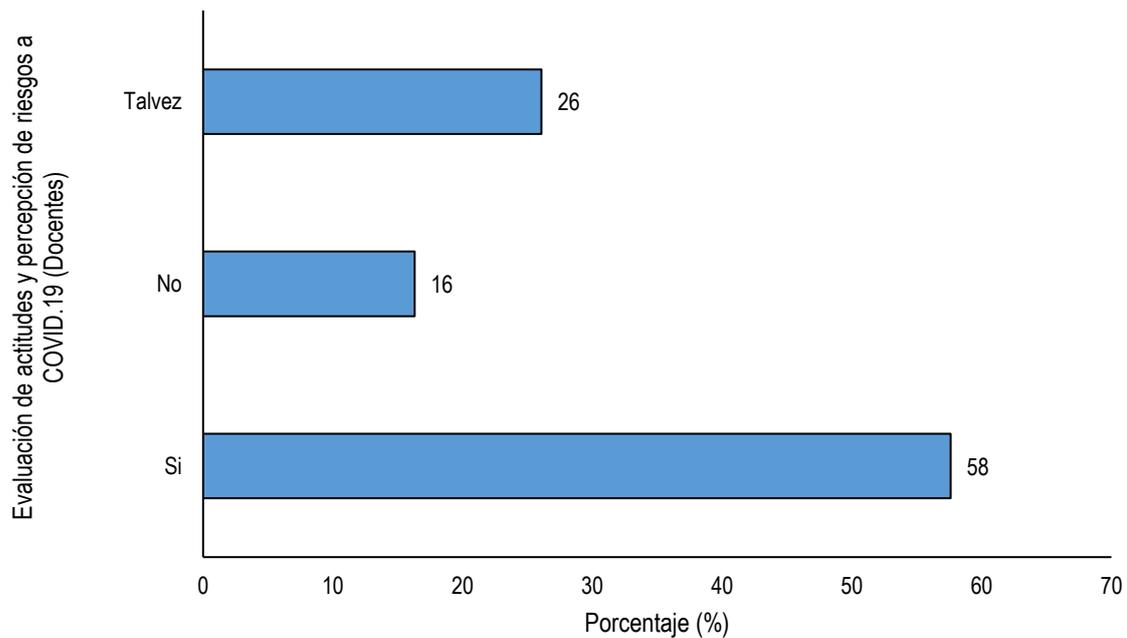


Figura 4.24. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL

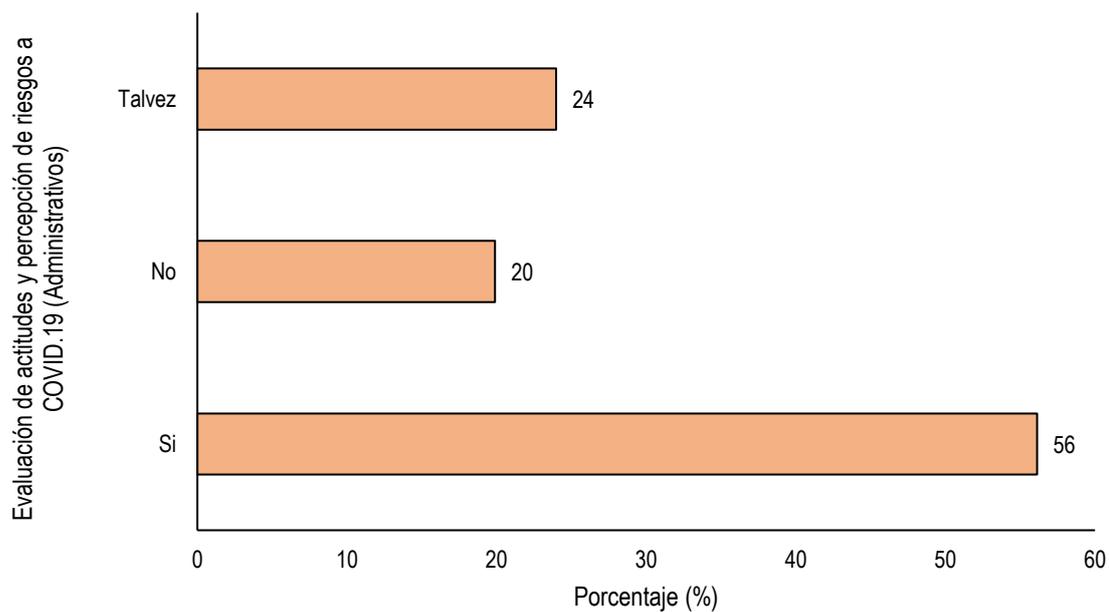


Figura 4.25. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL

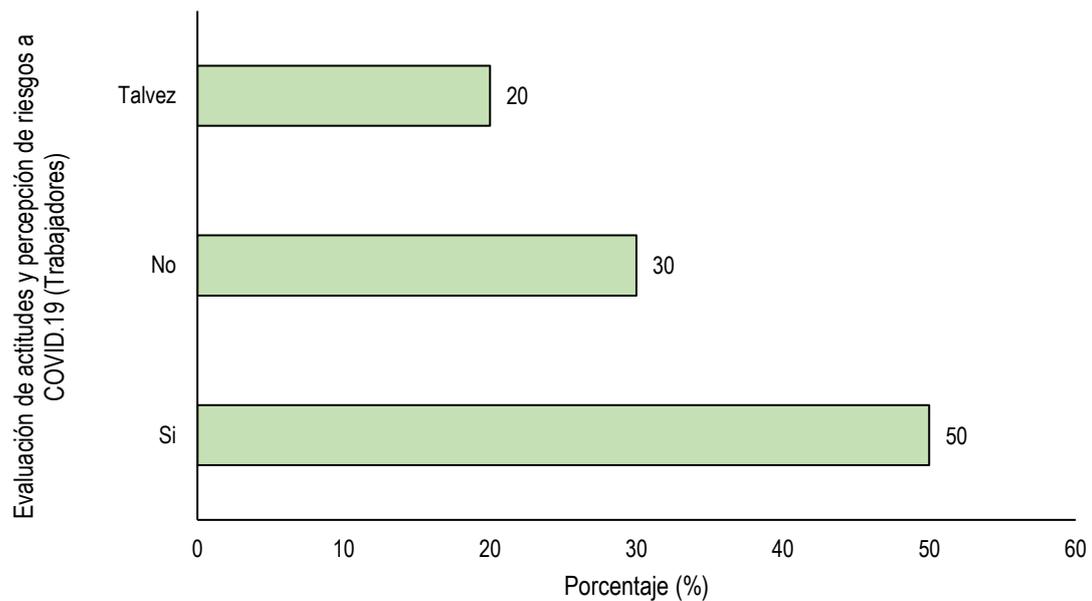


Figura 4.26. Resultados de la Evaluación de actitudes y percepción de riesgo a COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL

Torrallas *et al.*, (2020) mencionan que la percepción de riesgo es un pilar central para entender como se enfrentan estos riesgos y se reconoce como un concepto predominantemente social, por lo que la identidad nacional condensa la visión de varios elementos clave para el análisis de factores individuales y sociales asociados a la percepción de riesgo a la COVID-19. En cuanto a los resultados, la figura 4.24 señala que el 58% de los docentes marcaron como opción Si, es decir tienen una percepción del riesgo del coronavirus, el 26% menciona que Talvez conoce y el 16% No conoce; para el caso de los administrativos el 56% menciona que si tiene percepción, 20% no y 24% expresó que talvez; en el caso de los trabajadores, 50% tiene percepción sobre la pandemia, 30% no tiene y 20% expreso que talvez.

Bajo esta situación Gómez, *et al.*, (2010) expresan que solo se puede observar el riesgo si este es conocido, por lo que, si bien hay personas que entienden lo que es la percepción del riesgo, existen falencias conceptuales a nivel perceptual que propician el uso indebido de los términos riesgo, amenaza y peligro, situación que no se presentó entre los encuestados en esta investigación ya que cuentan con capacitaciones sobre temas de seguridad y riesgo.

Tabla 4.13. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en docentes de la ESPAM MFL

Variables del autocuidado	Eficaz	Medianamente eficaz	Ineficaz	Total
Higiene de manos en momentos clave	58	13	0	71
Protección de la piel y mucosas (vías de transmisión)	58	13	0	71
Práctica de aislamiento social	55	16	0	71
Práctica de limpieza y desinfección de superficies	51	17	3	71
Mitigación de impactos, medidas de contención de zoonosis, contaminación de los recursos naturales, gestión integral de residuos	39	31	1	71
Manejo del estrés, toma de decisiones, trabajar productivamente, alcanzar el completo potencial	35	31	5	71
Promedio	49	20	2	71

Tabla 4.14. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en administrativos de la ESPAM MFL

Variables del autocuidado	Eficaz	Medianamente eficaz	Ineficaz	Total
Higiene de manos en momentos clave	43	5	0	48
Protección de la piel y mucosas (vías de transmisión)	41	7	0	48
Práctica de aislamiento social	34	14	0	48
Práctica de limpieza y desinfección de superficies	37	10	1	48
Mitigación de impactos, medidas de contención de zoonosis, contaminación de los recursos naturales, gestión integral de residuos	24	23	1	48
Manejo del estrés, toma de decisiones, trabajar productivamente, alcanzar el completo potencial	26	21	1	48
Promedio	34	13	1	48

Tabla 4.15. Evaluación de las conductas de autocuidado tomando dimensiones en la prevención del contagio de la COVID-19 en trabajadores de la ESPAM MFL

Variables del autocuidado	Eficaz	Medianamente eficaz	Ineficaz	Total
Higiene de manos en momentos clave	9	5	1	15
Protección de la piel y mucosas (vías de transmisión)	10	4	1	15
Práctica de aislamiento social	8	7	0	15
Práctica de limpieza y desinfección de superficies	9	6	0	15

Mitigación de impactos, medidas de contención de zoonosis, contaminación de los recursos naturales, gestión integral de residuos	5	8	2	15
Manejo del estrés, toma de decisiones, trabajar productivamente, alcanzar el completo potencial	6	8	1	15
Promedio	8	6	1	15

La (Organización Mundial de la Salud, 2021) menciona que si la COVID-19 se propaga en su comunidad, lo prioritario que debe realizar la ciudadanía es mantenerse seguro aplicando medidas de precaución, por ejemplo, practicar el distanciamiento físico, usar mascarilla, ventilar bien las habitaciones, evitar las aglomeraciones, lavarse las manos y, al toser, cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado o con un pañuelo; por lo tanto las conductas de autocuidado en la prevención del contagio de la COVID-19, son necesarias, tal como lo indican (Ruiz *et al.*, 2020) cuyos resultados de evaluación de medidas de autocuidado variaron entre medianamente eficaz a eficaz, pero muy por debajo de los obtenidos en esta investigación.

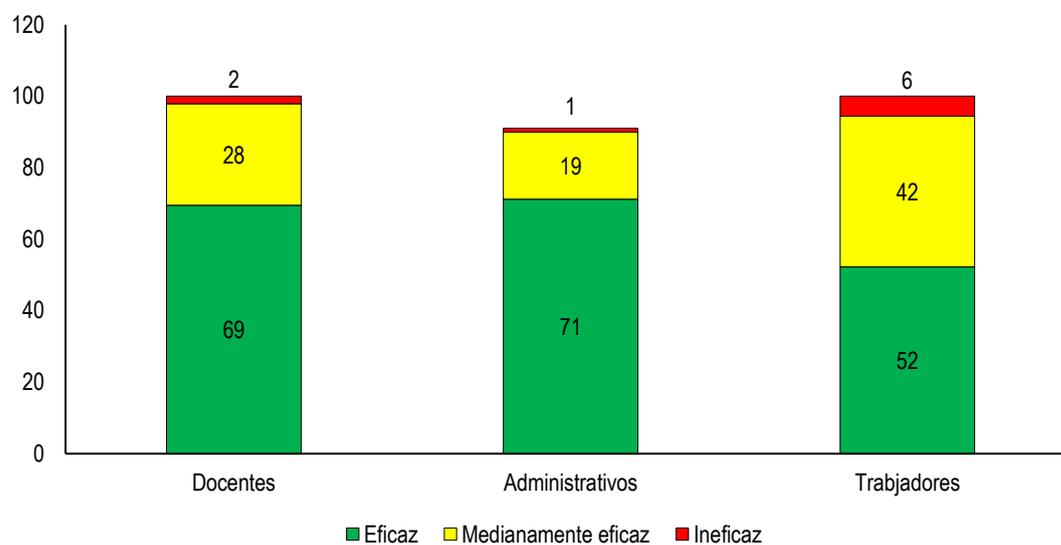


Figura 4.27. Porcentajes de evaluación de las conductas de autocuidado en la prevención del riesgo en docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

(Jacobsson, 2021) indica que el autocuidado suele quedar abandonado al final de la lista, pero que cuidar de uno mismo no es un lujo, sino que es esencial, más aún en estos momentos difíciles de pandemia. Los resultados dispuestos en la figura 4.27 señalan que el 69% de los docentes, 71% de administrativos y

53% de trabajadores afirman que las medidas de autocuidado son eficaces en la prevención de la COVID-19, resultados que coinciden con los de (Rodríguez, 2021) quien expresa que actualmente el 65% de la ciudadanía en general considera eficaces las estrategias de prevención, lo cual se asocia al nivel de conocimiento sobre fisiopatología, síntomas, y medidas de prevención, así como sobre el autocuidado para prevenir el COVID-19 aunque aleatoriamente puedan presentarse prácticas inadecuadas de autocuidado por la falsa seguridad ciudadana respecto al aumento o disminución de nuevos casos.

Tabla 4.16. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en docentes de la ESPAM MFL.

Evaluación de la salud mental bajo los criterios de reacciones en docentes	Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Miedo a enfermar o a morir	21	27	15	8	71
Temor de infectarse al acudir a centros de salud, aunque no requiera atención	22	30	12	7	71
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	5	30	26	10	71
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	12	37	16	6	71
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	18	28	20	5	71
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	17	38	10	6	71
Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	27	33	6	5	71
Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	20	33	9	9	71
Promedio	17,75	32	14,25	7	71

Tabla 4.17. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en administrativos de la ESPAM MFL.

Evaluación de la salud mental bajo los criterios de reacciones en administrativos	Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Miedo a enfermarse o a morir	8	19	16	5	48
Temor de infectarse al acudir a centros de salud, aunque no requiera atención	18	18	11	1	48
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	4	15	17	12	48
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	11	21	8	8	48
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	15	20	11	2	48
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	14	21	6	7	48
Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	16	21	7	4	48
Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	16	17	11	4	48
Promedio	12,75	19	10,875	5,375	48

Tabla 4.18. Ponderaciones de las reacciones de salud mental referentes al nivel de riesgo psicosocial en trabajadores de la ESPAM MFL.

Evaluación de la salud mental bajo los criterios de reacciones en trabajadores	Siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
Miedo a enfermarse o a morir	4	8	2	1	15
Temor de infectarse al acudir a centros de salud, aunque no requiera atención	0	11	2	0	13
Sentimientos de impotencia, aburrimiento, soledad y tristeza	1	9	5	0	15
Temor o preocupación a no poder trabajar durante la cuarentena a su ritmo acostumbrado	10	3	1	1	15
Temor a no generar ingresos y perder el trabajo	10	4	1	0	15
Temor a la separación de sus seres queridos debido a la cuarentena o aislamiento	7	6	2	0	15

Sentimientos de impotencia por no poder proteger a sus familiares y miedo a perderlos	1	12	1	1	15
Miedo a revivir la experiencia de una epidemia previa u otras situaciones críticas	2	7	5	1	15
Promedio	4	8	2	1	15

Tabla 4.19. Nivel de riesgo psicosocial en función de reacciones para docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

Grupos	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Total (%)
Docentes	25	45	30	100
Administrativos	27	40	34	100
Trabajadores	30	51	19	100

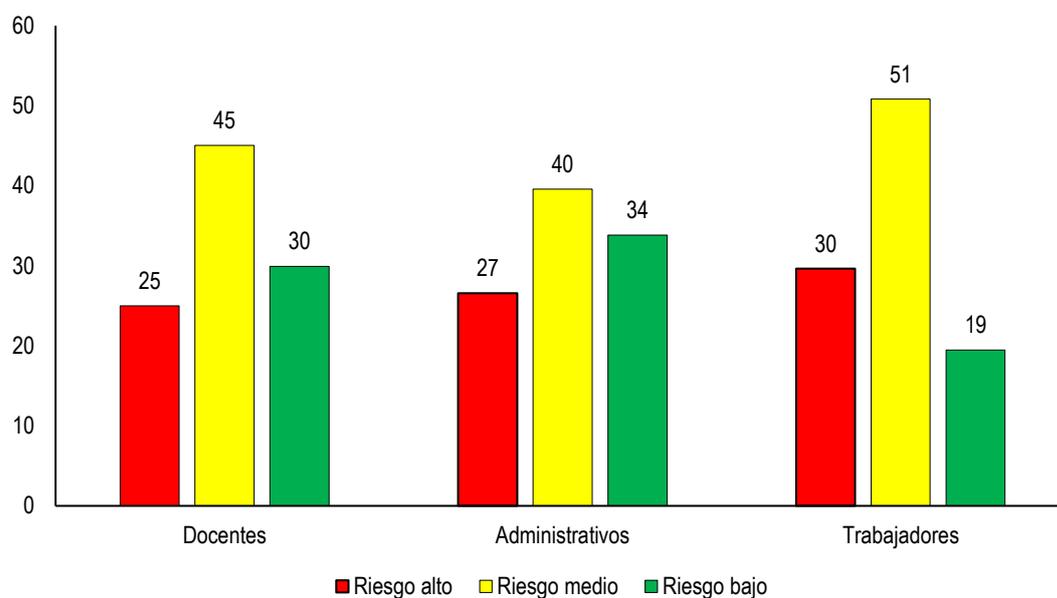


Figura 4.28. Distribución porcentual de los riesgos en salud mental evaluados en docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

De la tabla 4.18 y la figura 4.28 se constata que los docentes, administrativos y trabajadores están expuestos a un riesgo de nivel medio con 45%, 40% y 51% respectivamente, el riesgo alto se encuentra distribuido entre 25%, 27% y 30% para docentes, administrativos y trabajadores. Minchala (2021) indica que los riesgos psicosociales de niveles medios y altos suelen estar condicionados por situaciones de estrés generados por cuestiones económicas, pérdida de empleos y reducción de salarios, especialmente por la situación financiera mundial afectada por la pandemia del coronavirus.

4.3. PROPUESTA DE UN PLAN DE MINIMIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LOS DOCENTES, ADMINISTRATIVOS Y TRABAJADORES DE LA ESPAM MFL

El Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Psicosociales, se basó en el formato del Ministerio de Trabajo, constando de la siguiente estructura:

- Política
- Antecedentes
- Justificación
- Responsable
- Objetivos
- Propuestas preventivas
- Implementación de matriz de seguimiento y control
- Impacto y beneficios del plan de riesgos psicosociales

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA ESPAM MFL

La ESPAM MFL es una institución de educación superior, de carácter pública, sin fines de lucro, que se rige por los principios de autonomía responsable y calidad, cogobierno, igualdad de oportunidades, democracia, pertinencia, integridad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, así como por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; proporciona servicios de enseñanza superior a nivel nacional desarrollando sus actividades preservando el entorno territorial sobre el cual opera, la seguridad y salud de su personal, contratista y sector de influencia. Por ello su Honorable Consejo Politécnico considera esta Política como parte integral de sus servicios y, por lo tanto, prioritaria en toda su línea gerencial, asegurando su difusión, comprensión y cumplimiento en todos los niveles de la organización. Con tal objeto, asume los siguientes compromisos, principios y directrices. Con este fin, la ESPAM MFL se compromete a:

- Planificar y ejecutar sus actividades de manera eficaz, responsable y rentable manteniendo un sistema auditable de gestión ambiental,

seguridad y salud ocupacional, enfocado en las acciones preventivas y de mejora continua.

- Identificar, evaluar y controlar los aspectos ambientales, los peligros y riesgos de sus actividades y servicios, evitando la contaminación ambiental, el deterioro de la salud de sus colaboradores y satisfaciendo las necesidades de sus clientes.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y aquellos a los que la institución suscriba, incluyendo los relacionados con los aspectos ambientales significativos y riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Promover el desarrollo de las competencias de sus colaboradores, orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el sistema de gestión integrado de la ESPAM MFL, así como los recursos requeridos para implementar y mantener el sistema de gestión integrado.
- Proceso de mejora continua. La mejora continua del desempeño en seguridad, medio ambiente y salud debe ser promovida en todos los niveles de la ESPAM MFL, de modo de asegurar su evolución.
- Esta Política Integrada sirve de marco para establecer y revisar los objetivos y metas con los que se realice una mejora continua en la calidad del servicio educativo, el entorno ambiental, la seguridad y salud ocupacional, así como la eficacia del sistema de gestión integrado en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Ing. Mayra Luisana Cedeño Delgado

C.I.: 1310477409

**ANALISTA ENCARGADA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE
LA ESPAM MFL**

ANTECEDENTES DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA INSTITUCIÓN

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López al ser una institución de educación superior de formación académica, donde su principal recurso es el humano, se encuentra presta a mejorar el bienestar de sus colaboradores por lo que ha desarrollado un plan de manejo de riesgos psicosociales.

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Las organizaciones en la actualidad se están percatando cada vez más de lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral de sus trabajadores. En el contexto de las organizaciones, no se está libre de que ocurran accidentes, lesiones y enfermedades a causa de los factores de riesgo presentes. La (Organización Internacional del Trabajo, 2013) indico que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la normatividad existente, éstos siguen afectando la salud de los trabajadores ya que se registra un aumento de nuevas enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores psicosociales, que son producto de la inadecuada organización del trabajo, debido a la cultura, tanto del individuo como de la organización (Labarthe y Fillat, 2017).

Las condiciones de trabajo y su relación con los factores psicosociales de riesgo, a las que el personal de una organización está sometido, impactan negativamente tanto en su salud física, mental y emocional, como en el entorno laboral, por lo que las exigencias psicológicas, se define como los factores que contemplan el esfuerzo de atención y concentración necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y que por ser constante durante la jornada, debe ser sostenido (Luna, Anaya, y Ramírez, 2019).

La ESPAM MFL en los últimos años ha tenido un crecimiento estudiantil sostenible, el personal administrativo como docente tiene relación directa con los estudiantes por lo tanto se han visto en la necesidad de realizar ciertos cambios

para realizar sus funciones sin que estos afecten a su rendimiento y profesionalismo, por lo que es necesario garantizar a los colaboradores un nivel elevado de capacitación, frente a los riesgos derivados de sus actividades, mejorando la calidad de vida laboral.

RESPONSABLE PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la ESPAM MFL será la responsable de la revisión y ejecución del Plan.

OBJETIVO PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Reducir los Riesgos Psicosociales al personal docente, administrativo y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López socializando y practicando las medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales para mejorar la calidad de vida laboral dentro de la ESPAM MFL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores de riesgos psicosociales en los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.
- Definir medidas preventivas al personal docente, personal administrativo y trabajadores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López para mejorar la calidad de vida laboral dentro de la ESPAM MFL.

PROPUESTAS PREVENTIVAS

Es responsabilidad de la ESPAM MFL aplicar medidas correctivas para disminuir los riesgos psicosociales, por esta razón se presenta las propuestas preventivas de Riesgos Psicosociales en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, mediante una matriz que permite evidenciar es decir propone salud eficaz y sostenible en lugar de reparar daños.

Esta matriz cuenta con tres pasos:

- Prevención- Intervención.
- Acciones Preventivas.
- Aplicación de Medidas Preventivas.

Prevención – Intervención

Para disminuir y eliminar los riesgos psicosociales se recomienda tres tipos de intervención, están dirigidas a la ESPAM MFL, para elaborar estrategias y políticas organizacionales que previenen y mejoran la salud laboral psicosocial.

1.- Intervención primaria: en la primera etapa se debe obtener información necesaria que oriente a mejorar el origen del problema.

- Revisión de las condiciones de trabajo.
- Manual de funciones actualizado y socializado al trabajador en un lenguaje sencillo para la comprensión de los trabajadores.
- Revisión de Organigramas funcionales y estructurales.

2.- Intervención secundaria:

- Intervenir de manera inmediata detectándose la existencia del estrés y sus causas, enfocándose en las respuestas conductuales de los trabajadores y las trabajadoras.
- Reforzar sus estrategias para intervenir de manera positiva en los factores de riesgo psicosocial.

3.- Intervención terciaria:

- Implementar acciones a reparar los daños causados a trabajadores y trabajadoras.

Acciones Preventivas

Las acciones preventivas sugeridas para disminuir y eliminar los riesgos psicosociales en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López:

1) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y los trabajadores y los superiores en la realización de tareas, mediante capacitaciones y talleres para reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social entre compañeros:

- a) Potenciando el trabajo en equipo.
- b) Mejorando la comunicación efectiva.

- c) Eliminar el trabajo aislado o de solo una persona.
 - d) Eliminar la competitividad entre compañeros.
- 2) Proporcionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en la realización de tareas para reducir y eliminar la exposición a la baja influencia promocionando la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas:
- a) Potenciar la participación efectiva de toma de decisiones de trabajo.
 - b) Planificar la organización de trabajo de tareas, ritmo, cantidad de trabajo.
- 3) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas para reducir y eliminar la baja estima:
- a) Proporcionar salarios justos de acuerdo a las tareas realizadas y evaluadas.
 - b) Garantizar la equidad e igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- 4) Fomentar la claridad y transparencia organizativa para reducir y eliminar la baja claridad de rol o que su trabajo es menos que otros:
- a) Definir los puestos de trabajo con sus funciones asignadas.
 - b) Definir el margen de autonomía del cargo.
- 5) Garantizar la seguridad para reducir la incertidumbre de la seguridad:
- a) Proporcionar estabilidad en el empleo.
 - b) Proporcionar estabilidad en condiciones de trabajo como:
 - Jornada.
 - Sueldo.
 - Etc.
 - c) Prohibir cambios contra la voluntad del trabajador o trabajadora.
- 6) Proporcionar toda la información necesaria para disminuir y eliminar la exposición a la baja previsibilidad.

a) Verificar que la información sea entregada de manera adecuada y a tiempo facilitando la realización de tareas y adaptación a los cambios.

7) Cambiar la cultura de mando, gestionar ambientes laborales de manera saludable para reducir y eliminar la baja calidad de liderazgo:

a) Establecer procedimientos para lograr ambientes laborales saludables.

8) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral para reducir la exposición a la doble presencia:

a) Introducir medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de sus funciones o tareas de trabajo.

9) Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada para reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas:

a) Planificar la asignación de tareas.

b) Contar con una plantilla necesaria para realizar sus tareas.

c) Mejorar los procesos de servicios.

d) Evitar la estructura salarial centrada en la parte variable en especial cuando el salario base es bajo.

Aplicación de Medidas Preventivas

Existen plazos de aplicación de las medidas preventivas para controlar los riesgos identificados, de acuerdo al nivel de riesgo alcanzado.

Para poder cumplir con los pasos y obtener mejoras deseadas, es necesario priorizar adecuadamente las medidas de control consideradas según su jerarquía de criticidad de acuerdo al riesgo al que se enfoquen, pero también debe tomarse en cuenta la factibilidad de su realización en el tiempo y organizarlas en medidas a corto, mediano y largo plazo. De este modo las medidas importantes, pero más ambiciosas se planifican a largo plazo, y las medidas urgentes, importantes y factibles se ejecutan y evalúan prontamente.

Se recomienda incluir evaluaciones de avance mensuales, para realizar seguimiento efectivo del plan de mejora, para realizar correcciones oportunas para lograr los objetivos en el tiempo estipulado.

De acuerdo con la investigación realizada y las medidas preventivas de riesgos psicosociales se sugiere una matriz donde constan los riesgos detectados; los plazos de evaluación y de reevaluación, se considera también los tiempos de acuerdo al grado de riesgo (riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto).

Se sugiere implementar esta matriz para valorar a cada riesgo psicosocial en lo que se refiere a su decrecimiento y disminución del mismo, todo esto conllevará a mejorar la calidad de vida laboral de la Institución.

Tabla 1. Riesgos identificados en la ESPAM FL

Dimensión	Docentes	Administrativos	Trabajadores
Exigencias psicológicas	10	9	9
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6	6	7
Apoyo social en la empresa	4	3	6
Compensaciones	4	3	6
Doble presencia	4	3	3

Las dimensiones exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, así como apoyo social en la empresa presentaron un riesgo medio para los tres grupos analizados (docentes, administrativos y trabajadores); mientras que la dimensión Apoyo social en la empresa obtuvo un riesgo medio para docentes y trabajadores pero bajo para los administrativos, en la dimensión Compensaciones el riesgo medio fue para los docentes y administrativos pero alto para los trabajadores; en la dimensión Doble presencia el riesgo alto fue para los docentes y medio para administrativos y trabajadores.

Tabla 2. Matriz de aplicación de medidas de medidas de prevención con tiempo de control

Situación	Factores de riesgo	Grupo	Medida de control	Reevaluación
Riesgo bajo	Apoyo social en la empresa	Administrativos	18 meses	Anual
Riesgo medio	Exigencias psicológicas Trabajo activo y desarrollo de actividades	Docentes Administrativos Trabajadores	6 meses	9 meses después de la primera evaluación

	Apoyo social en la empresa			
Riesgo alto	Doble presencia Compensaciones	Docentes Trabajadores	3 meses	6 meses después de la primera evaluación

La eficiencia de las medidas seleccionadas, planificadas y ejecutadas podrá visualizarse en los resultados de las sucesivas evaluaciones que se realicen y en la sustentabilidad de estos tiempos.

IMPLEMENTACIÓN DE MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para realizar un seguimiento y control de los riesgos psicosociales en la ESPAM MFL implica la revisión de una serie de aspectos propios de diversas condiciones laborales, factores mínimos necesarios para abordar los principales ámbitos de riesgo psicosocial laboral, las cuales se plasman en un protocolo psicosocial en el trabajo.

Tabla 3. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo

Condiciones laborales	Factores mínimos de riesgo	Aspectos del trabajo
Exigencias psicológicas	Conflictos Emocionales	Esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
Trabajo activo y desarrollo de actividades	Desarrollo en el trabajo, identificar su influencia	Control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la institución y el sentido del trabajo
Apoyo social en la empresa	Materias de seguridad y estabilidad en el trabajo	Conflicto; calidad de liderazgo; calidad de la relación con superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos
Compensaciones	Existencia de claridad de rol	Comunicación, acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo
Doble presencia	Preocupación que las tareas se acumulen	Estrés por tareas domésticas y/o familiares por realizar

Matriz de Seguimiento y control

Para realizar el seguimiento y control de los riesgos psicosociales dentro de la ESPAM MFL, se sugiere realizar la siguiente encuesta de acuerdo a los tiempos indicados en el punto anterior para la evaluación como para la reevaluación.

Tabla 4. Formato de seguimiento para la evaluación del riesgo psicosocial

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	
2. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?						
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?						
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?						
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?						
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?						
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?						
8. Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?						
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?						
10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?						
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?						

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?						
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?						
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan						
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?						
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?						
20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?						

La eficiencia de las medidas seleccionadas, planificadas y ejecutadas podrá visualizarse en los resultados de las sucesivas evaluaciones que se realicen y en la sustentabilidad de estos tiempos.

IMPACTO Y BENEFICIOS DEL PLAN RIESGOS PSICOSOCIALES

El sólo hecho de conocer que la ESPAM MFL se preocupa todo el tiempo por establecer y ejecutar planes, normas, políticas, etc., para mejorar la salud y

bienestar de sus empleados, más allá de cumplir con la ley, tienden a esparcirse, los pensamientos positivos y satisfacción de pertenecer a la organización y se verá reflejado en un trabajo más óptimo, así como en la calidad de vida laboral alta, una mejor actitud, una alta calidad del servicio más productividad.

Entre los beneficios del Plan de Riesgos Psicosociales tenemos:

- Mejora el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad e incrementa el compromiso institucional.
- Favorece a la salud psíquica del empleado, lo que permite estar motivado y ser productivo.
- Incrementa la eficiencia en las tareas y la consecución de las metas de la institución.
- Reduce tasas de absentismo y de rotación de personal.
- Permite el cumplimiento de requisitos legales.

En un estudio realizado por (Peña, 2021) el analizar los factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID-19, sentó las bases para la generación del programa de intervención para los trabajadores del Instituto San Pablo Apóstol con la finalidad de mitigar y controlar futuros inconvenientes con los empleados de esta institución; de ahí radica la importancia de los planes de gestión de riesgo psicosocial para velar por la salud mental de los trabajadores más aun en esta situación generada por la pandemia de la COVID-19.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL presentan un riesgo medio en las dimensiones Exigencias Psicológicas y Trabajo Activo/Desarrollo de Habilidades mientras que las dimensiones Apoyo social en la empresa presentó un riesgo medio para los docentes y trabajadores pero riesgo bajo para los administrativos; la dimensión Compensaciones presentó un riesgo medio para los docentes y administrativos pero riesgo alto para los trabajadores; finalmente la dimensión Doble presencia mostró un riesgo alto para los docentes, pero medio para administrativos y trabajadores.
- El 69% de los docentes, 71% de administrativos y 53% de trabajadores de la ESPAM MFL afirman que las medidas de autocuidado son eficaces en la prevención de la COVID-19, mientras que 45% de docentes, 40% de administrativos y 51% de trabajadores están expuestos a un riesgo de nivel medio, complementándose con que más del 50% de los actores involucrados en la investigación tienen una percepción y conocimiento sobre riesgo a la COVID-19 superiores al 50%.
- El plan mínimo de riesgos psicosociales contó con medidas preventivas para los tres actores considerados en la investigación (docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL) enfocadas a reducir el riesgo psicosocial de nivel medio a bajo mediante la aplicación de una matriz de seguimiento y control basado en el cuestionario ISTAS.

5.2. RECOMENDACIONES

- Monitorear trimestralmente los riesgos psicosociales de los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL, más ahora que están por regresar de forma semipresencial a sus actividades académicas y administrativas.
- Fomentar internamente desde la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional las medidas de autocuidado ante la COVID-19 ya que de esa forma los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL se convierten en agentes replicadores externos.
- Aplicar el plan de riesgos psicosociales luego de una revisión y aprobación de las entidades correspondientes dentro de la institución para beneficio de docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL.

BIBLIOGRAFÍA

- Albaete, J. (2011). *Investigación Cuantitativa*. Obtenido de <https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigacion-cuantitativa/>
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M. y Pérez, J. (2015). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención de salud. *Ciencia & Trabajo*, 32-36.
- Allen, A., Sarmiento, J. y Sandoval, V. (2020). Los estudios lationamericanos de reducción del riesgo de desastres en el contexto de la pandemia del COVID-19. *Revista de Estudios Lationamericanos*, 4(2), 1-6. Obtenido de <http://revistareder.com/handle-0719-8477-2020-066>
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica Chile*(140), 1154-1163.
- Álvarez, A., Leñon, D., Medellín, M., Zambrano, A. y Zuleta, H. (2020). *El coronavirus en Colombia: vulnerabilidad y opciones de política*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Andre, G. (2006). *Perspectiva de la intervención de los riesgos psicosociales*. Valencia: Foment del Treball Nacional.
- Blanch, J. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales. *Formación Continuada a Distancia - FOCAD*, 3-33.
- Bonfiglio, J., Tinoboras, C. y van Raap, V. (2016). *¿Educación garantía de trabajo? El Rol de la educación en las oportunidades laborales de los Jóvenes de GBA*. Buenos Aires: Instituto de Investigación Gino Germani.
- Bravo, D. y Castillo, E. (2020). *Estudio Longitudinal. Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real*. Santiago de Chile: Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales.
- Bull, B. y Robles, F. (2020). El COVID-19, las élites y el futuro de la economía política de la reducción de la desigualdad en América Latina. *Revista de la CEPAL*(132), 79-94.
- Cabezas, C. (2020). Pandemia de la COVID-19: tormentas y retos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(4), 2-3. doi:doi.org/10.17843/rpmesp.2020.374.6866
- Candia, M. (2020). *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social del Gobierno de Chile.

- Castañeda, S. (2020). *Conocimiento sobre medidas preventivas frente al COVID-19 en comerciantes del mercado de Villa María del Perpetuo Socorro. Lima-2020*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 155-159.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). (2020). *Vulnerabilidades sociodemográficas de las personas mayores frente al Covid-19*. Santiago de Chile: División de Población de la CEPAL.
- CEPAL y UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cerda, G. y Porras, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia & Trabajo*, 121-125.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 13-26.
- Coronel, J. (2016). Ingresos laborales y tiempos en el trabajo de Antioquía y el área metropolitana del Valle de Aburrá 2012-2014. *Semestre Económico*, 19(3), 61-89.
- Cuervo, L. (2019). *Crítica histórico epistemológica y socio-política del concepto de salud mental de la OMS en el año 2013, a partir del análisis de diferentes definiciones contemporáneas de salud*. Rosario: Universidad del Rosario.
- Del Águila, A. (2019). *Evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, julio - diciembre 2018*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.
- Domínguez, M. y Pérez, D. (2017). *Comparación de diagnóstico de patologías psiquiátricas al ingreso y egreso en el servicio de emergencia y hospitalización de los Hospitales Enrique Garcés y Pablo Arturo Suárez en el período 2013 al 2015*. Quito: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- El Mercurio. (05 de Julio de 2015). De qué manera influye el estado civil. *El Mercurio*. Obtenido de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=159561>
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Florencia: Editorial Club Universitario.

- Flores, T. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C.* Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Garrido, J. y Uribe, A. (2011). Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte, P. (2012). Capítulo 2. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes. En V. Mellado, L. Blanco, A. Borrachero, & J. Cárdenas, *Las emociones en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias y las matemáticas. Volumen I* (págs. 19-41). Badajoz: DEPROFE.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- Giraldo, J. y Arce, C. (2016). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Percepción en cinco maestras de un hogar infantil de Cali.* Santiago de Cali: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Gómez, L., Guasch, F., García, A., Muñoz, A. y Savón, Y. (2010). Un análisis de la percepción del riesgo ante la COVID-19. *Ciencia en su PC*, 1(2), 1-24.
- Gómez-León, M. (2021). Disminución de la ansiedad en las víctimas del bullying durante el confinamiento por COVID-19. *RED. Revista de Educación a Distancia*, 21(65), 1-20. doi:<https://doi.org/10.6018/red.439601>
- Gualavisi, M. y Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina.* Banco Interamericano de Desarrollo .
- Guevara, F. (2021). *Efectos psicológicos en el personal de salud ante la pandemia COVID-19 en las unidades de salud del cantón Antonio Ante, 2020.* Antonio Ante: Universidad Técnica del Norte.
- Gutiérrez, A. y Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1), 2-5. doi:[dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340](https://doi.org/10.14482/sun.30.1.4340)
- Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro electrónica*, 578-594.
- Huancollo, R. (2021). *Factores de riesgo psicosocial en personal médico que atiende pacientes COVID-19 en el Hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa 2021.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Jacobsson, R. (17 de Enero de 2021). *El autocuidado en los tiempos del coronavirus.* Obtenido de Child Mind Institute:

<https://childmind.org/es/articulo/el-autocuidado-en-los-tiempos-del-coronavirus/>

- Jaime, J. (2021). Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de Jalisco, México. *Investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 53-71.
- Jhayya, R. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales en los servidores de la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE), Quito - Ecuador*. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 53(4), 432-439. doi:doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010
- Labarthe, J. y Fillat, L. (2017). Conciliación familia-trabajo y conciliación trabajo-familia en una institución financiera. *Saúde Psíquica e Trabalho Campo Grande: UCDB*.
- Landucci, L. (2020). *Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Lavell, A., Mansilla, E., Maskrey, A. y Ramírez, F. (2020). La construcción social de la pandemia COVID-19: desastre, acumulación de riesgos y políticas públicas. *La Red*, 1-16.
- Leyton, C., Valdés, S. y Huerta, P. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Universidad del Bío-Bío*, 1-8. doi:44643435445465454
- Lopera, J. (2015). El concepto de salud mental en algunos instrumentos de políticas públicas de la Organización Mundial de la Salud. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 11-20.
- López, R. (2021). *Nivel de conocimiento sobre COVID-19 de pobladores atendidos en puesto de salud SAMANA Cruz Roja Cajamarca, Abril 2021*. Huancayo: Universidad Privada de Huancayo.
- Luna, E., Anaya, A. y Ramírez, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que tiene el personal de una industria manufacturera. *Estudos de Psicologia (Campinas)*(36). doi:10.1590/1982-0275201936e180148
- Maldonado, H., Melgar, M. y Sandoval, N. (2020). Conocimiento y prácticas relacionadas con control y prevención de COVID-19 en trabajadores de la salud. *Ciencia, Tecnología y Salud*, 7(3), 281-288.
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M. y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En J. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. Peiró, M.

- Salanova, . . . F. Martínez-Losa, *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (págs. 13-36). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Mera, A., Tabares, E., Montoya, S., Muñoz, D. y Monsalve, F. (2020). Recomendaciones prácticas para evitar el desacondicionamiento físico durante el confinamiento por pandemia asociada a COVID-19. *Universidad y Salud*, 22(2), 166-177. doi:doi.org/10.22267/rus.202202.188
- Minchala, P. (2021). *Situaciones de riesgo psicosocial y el manejo de la angustia de los representantes del estudiantado preescolar en el Centro de Estimulación Integral y APoyo Psicoterapéutico, CELAP a causa del aislamiento por Coronavirus COVID-19*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. (18 de Febrero de 2019). *Diferencias de género en los puestos de trabajo*. Obtenido de <https://saludlaboral.org/diferencias-de-genero-laborales/>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*(57), 1-19.
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Día mundial de la seguridad y salud em el trabajo*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Enfermedad por el nuevo coronavirus: Estadísticas*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (15 de Febrero de 2021). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. Obtenido de Protéjase a sí mismo y a los demás contra la COVID-19: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Ortiz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-23.
- Osorio, A. y Quispe, I. (2013). *Factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en la empresa subcontratista del área de la minería Multicosailor S.A.C. unidad operativa Andaychagua – 2013*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Palacios, M., Santos, E., Velásquez, M. y León, M. (2021). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Revista Clínica Española*, 221(1), 55-61.

- Peña, L. (2021). *Factores de riesgo psicosocial asociados a los profesores del Instituto San Pablo Apóstol (ISPA) durante la pandemia presentada por el COVID - 19*. Bogotá: Escuela Colombiana de Carreras Industriales - ECCI.
- Pérez, J. (2018). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Raffo, E., Ráez, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.
- Ramírez, A., Cárdenas, P., Martínez, P., Yambay, X., Mesa, I., Minchala, R., . . . Arcos, F. (2020). Impacto psicológico del confinamiento por COVID-19 hacia un nuevo constructo clinimétrico ansioso-depresivo en mujeres adultas en Azógues. *Revista AVFT*, 923-934. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.4542465>
- Rodríguez, A. (2021). *Conocimientos y prácticas de autocuidado frente al COVID-19 en vendedores de un mercado del distrito de Comas, Lima. 2020*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Román, P., Padrón, M. y Rmaírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 229-253.
- Rondón, M. (2006). Salud mental: Un problema de salud pública en Perú. *Rev. Perú. Med. Exp. Salud Pública*, 237-238.
- Ruiz, M., Díaz, A. y Ortiz, M. (2020). Creencias, conocimientos y actitudes frente a la COVID-19 de pobladores adultos peruanos en cuarentena social. *Revista Cubana de Enfermería*(36), 1-17.
- Ruiz, M., Díaz, A., Ortiz, M. y Carbajal, V. (2020). Conductas de autocuidado en la prevención del contagio de la COVID-19 en pobladores peruanos. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4).
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Sección Técnica*, 4-9.
- Tirado, P., Álvarez, V., Chávez, M., Holguín, S., Honorio, Á., Moreno, M., . . . Uribe, M. (2008). Satisfacción familiar y salud mental en alumnos universitarios ingresantes. *Revista de Psicología*, 42-48.
- Torrallas, J., Díaz, O., Gesto, F., Batista, P., García, A., Caballero, C., . . . Escalona, A. (2020). Identidad nacional y percepción de riesgo ante la COVID-19 en jóvenes cubanos. *Revista cubana de psicología*, 2(2).
- Torrano, F., Aja, M. y Soria, M. (2016). Método de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ. *Seguridad y Salud en el Trabajo*(89), 42-55.
- Torres, A. (20 de Agosto de 2021). *Las 9 etapas de la vida de los seres humanos*. Obtenido de Psicología educativa y del desarrollo: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/etapas-vida>

- Torres, A., Jiménez, Á., Wilchez, N., Holguín, J., Rodríguez, D., Rojas, M., . . . Cárdenas, D. (2015). Psicología social y posconflicto: ¿Reformamos o revolucionamos? *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(1), 176-193.
- Tufiño, I. (2020). *Riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la Empacadora "DOLE" del cantón El Carmen*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Vaca, A. (2014). *Análisis de la Legislación de los países de la CAN en relación a los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral y elaboración de propuesta de Resolución para regular la Gestión de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito - Ecuador y Universidad de Huelva - España.
- Vargas, P., Arias, C. y Leyva, S. (2020). Conocimientos, actitudes y prácticas del SARS-COV-2 (COVID-19) en los estudiantes del Tecnológico Nacional de México Campus Hermosillo. *Memorias del Congreso Internacional Convicción Empresarial* (págs. 223-233). Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Velasco, R., Hernández, M., Méndez, J., Ortega, M., Ramírez, E., Real, G., . . . Flores, D. (2021). Criterios de retorno al trabajo y determinación del valor de vulnerabilidad por Covid-19. *Salud Pública Mexicana*(63), 136-146. doi:doi.org/10.21149/11984
- Velástegui, C., Guerrero, C. y González, L. (2020). Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 3-21. doi:10.23857/pc.v5i10.1785
- Vimos, B. (2021). *Lavado de manos en el núcleo familiar para la prevención de enfermedades respiratorias en el barrio Manuelita Saénz, cantón Riobamba, provincia Chimborazo. Enero - Marzo 2021*. Riobamba: Instituto Tecnológico Superior San Gabriel.
- Yupari, I., Días, J., Rodríguez, Á. y Peralta, A. (2020). Factores asociados a la actitudes y prácticas preventivas frente a la pandemia del COVID-19. *Revista MVZ Córdoba*, 25(3), 1-10. doi:doi.org/10.21897/rmvz.2052

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de Riesgos Psicosociales

La presente encuesta tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes, administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL frente a la emergencia sanitaria por covid-19 que se está viviendo actualmente.

La presente evaluación se va a realizar en 2 secciones; la primera será una encuesta breve acerca de datos generales. La segunda sección se procederá a la encuesta de evaluación psicosocial.

Dimensiones a las que están orientadas las preguntas.

	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	
2. En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?						
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?						
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?						
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?						
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?						
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?						
8. Su trabajo, ¿permite que aprendas cosas nuevas?						
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?						

10. ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?						
11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían de hacerse de otra manera?						
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?						
14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?						
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
16. ¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan						
17. ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?						
	Siempre (0)	La mayoría de las veces (1)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (3)	Nunca (4)	Total
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						
	Siempre (4)	La mayoría de las veces (3)	Algunas veces (2)	Solo unas pocas veces (1)	Nunca (0)	Total
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?						

20. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?						
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Encuesta de conocimientos, actitudes y buenas prácticas ante el SARS-COV-2 (COVID-19)

En el escenario actual que prevalece en el mundo por la pandemia del nuevo virus, COVID-19, la cual ha provocado un gran impacto social y cambios sustantivos en la vida cotidiana de toda la población, les comunicamos que la Carrera de Ingeniería Ambiental de la ESPAM MFL desea conocer sus conocimientos, actitudes y buenas prácticas, así como ha cambiado su estilo de vida cotidiana. Por lo anteriormente descrito, le solicitamos de la manera más atenta nos apoye llenando esta encuesta, de forma objetiva. La información recabada nos servirá para definir estrategias a medida que se produce el regreso de labores en una “nueva normalidad”.

Pregunta	Si	No	Tal vez
¿Se siente vulnerable a infectarse al salir de la casa?			
¿Se sentiría vulnerable si sabe que un colega del hospital ha estado atendiendo casos de COVID-19			
¿Le preocupa ser enviado a cuarentena en un hospital de referencia del Ministerio de Salud pública?			
¿Se sentiría amenazado si sus colegas se enteraran de que se ha expuesto a un caso de COVID-19, aunque haya usado EPP apropiadamente?			
Variables del autocuidado	Nivel de conductas de autocuidado		
	Eficaz	Medianamente eficaz	Ineficaz
Autocuidado de la salud física			
-Higiene de manos en momentos clave			
-Protección de la piel y mucosas (vías de transmisión)			
Medidas generales de prevención			
-Práctica de aislamiento social			
-Práctica de limpieza y desinfección de superficies			
-Control ambiental			
Autocuidado de la salud mental			
-Control de la salud mental			

