

# **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA Y EMERGENCIAS DE LA UNIDAD METROPOLITANA DE SALUD NORTE DE QUITO EN EL AÑO 2019**

Autor: Karla Jaramillo

Julio, 2019

# ASPECTOS GENERALES



# PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Es primordial resaltar que en la actualidad el problema de los riesgos psicosociales se encuentra con mayor frecuencia en los trabajos que impliquen la atención de pacientes o clientes, por esa razón es fundamental su identificación y evaluación.

## OBJETIVO GENERAL

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial, en el personal de consulta externa y de emergencias en la Unidad Metropolitana de salud norte de Quito en el año 2019, mediante el uso del cuestionario del IESS para disminuir los riesgos presentes en el trabajo y así establecer medidas preventivas que resulten oportunas.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar información sociodemográfica y laboral de los empleados.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal de trabajo.
- Proponer un plan de acción para los factores de riesgo psicosociales que ayude a minimizar el impacto en la salud de los trabajadores.

# JUSTIFICACIÓN

- De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.
- El Ministerio de trabajo del Ecuador recibió 347 denuncias por acoso laboral entre 2015 y 2017 estas denuncias representan el (69%) en hombres y (31%) mujeres.

# MÉTODO

Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e públicas y privadas.

CUESTIONARIO  
DE EVALUACIÓN  
DE RIESGO  
PSICOSOCIAL  
DEL MDT

```
graph TD; A((CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MDT)) --> B[Evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores.]; A --> C[Está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e públicas y privadas.]; A --> D[Contiene 8 dimensiones formado por 58 ítems.]; A --> E[Es anónimo por lo tanto no se deberá solicitar datos personales al participante.];
```

Contiene 8 dimensiones formado por 58 ítems.

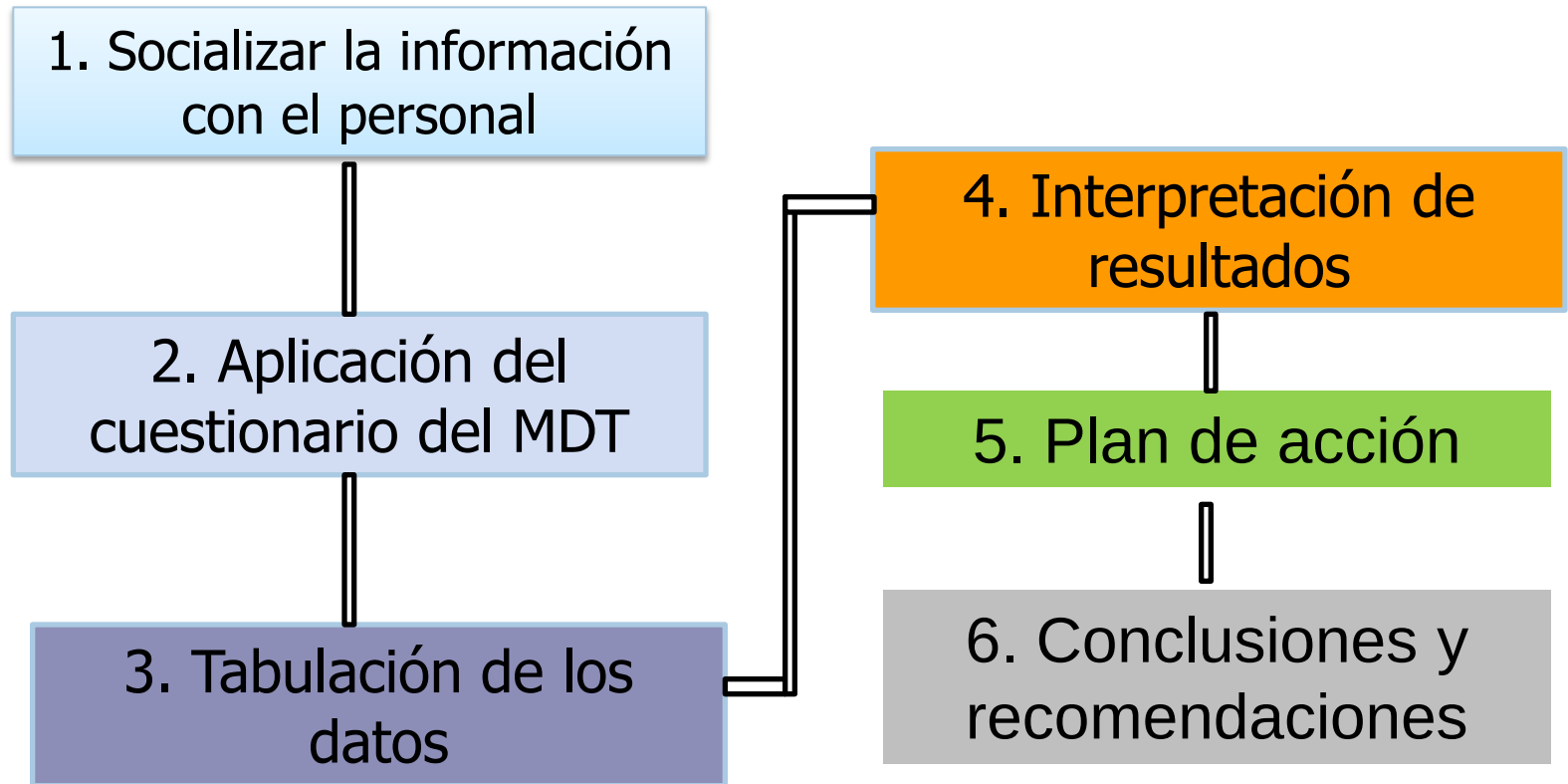
Es anónimo por lo tanto no se deberá solicitar datos personales al participante.

# MÉTODO

## NIVELES DE RIESGO

| Nivel de Riesgo | Calificación | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Alto            | 58 a 116     | El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.                                      |
| Medio           | 117 a 174    | El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. |
| Bajo            | 175 a 232    | El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga                                                                                                                     |

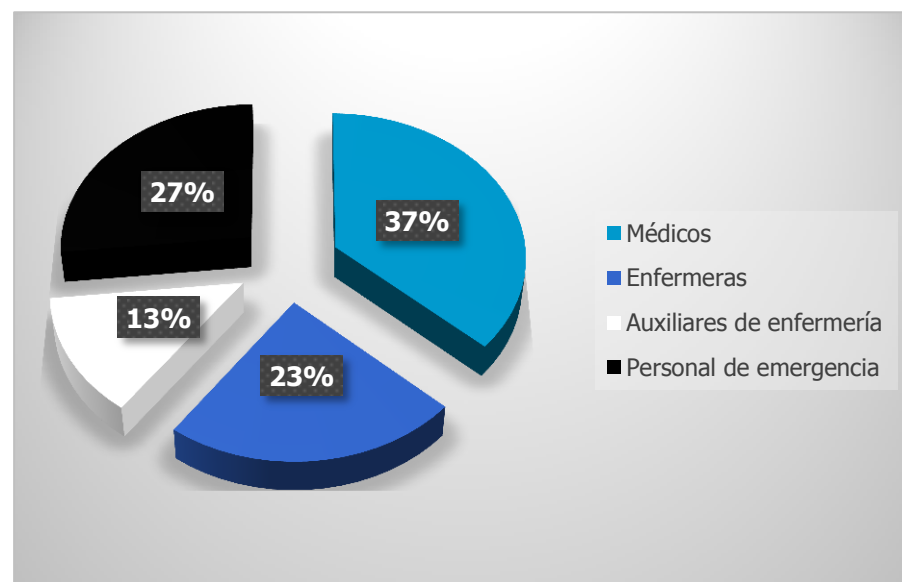
# MÉTODO





# MUESTRA Y POBLACIÓN

|                          |    |         |
|--------------------------|----|---------|
| Médicos                  | 11 | 37%     |
| Enfermeras               | 7  | 23,33%  |
| Auxiliares de enfermería | 4  | 13,33%  |
| Personal de emergencia   | 8  | 26,67%  |
| Total                    | 30 | 100,00% |

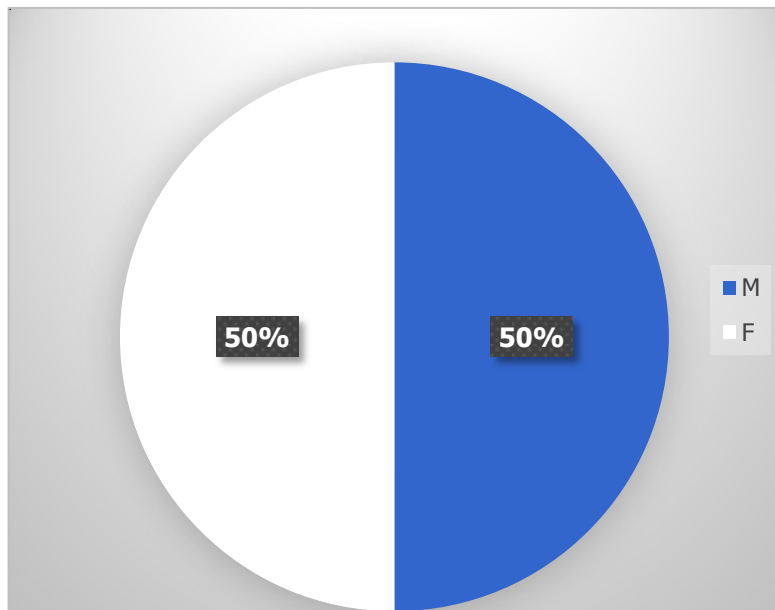


**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

**Elaborador por:** El Autor

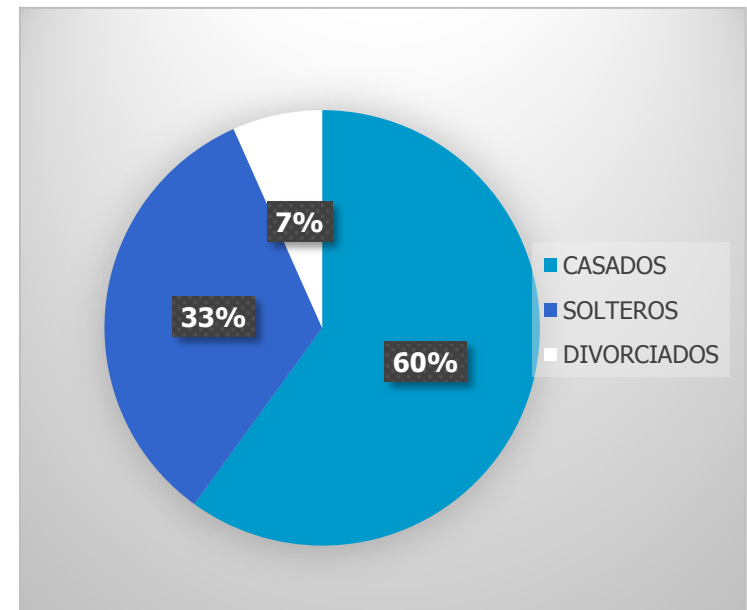
# FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

## GÉNERO



**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

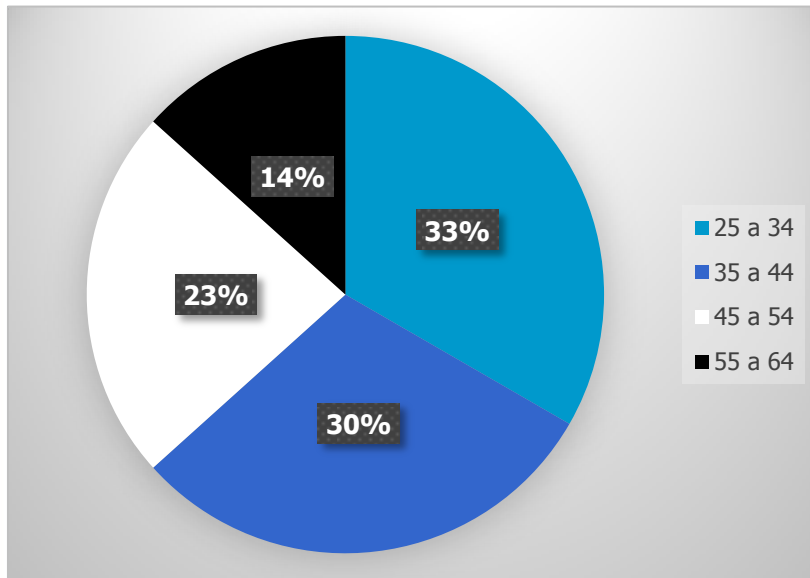
## ESTADO CIVIL



**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

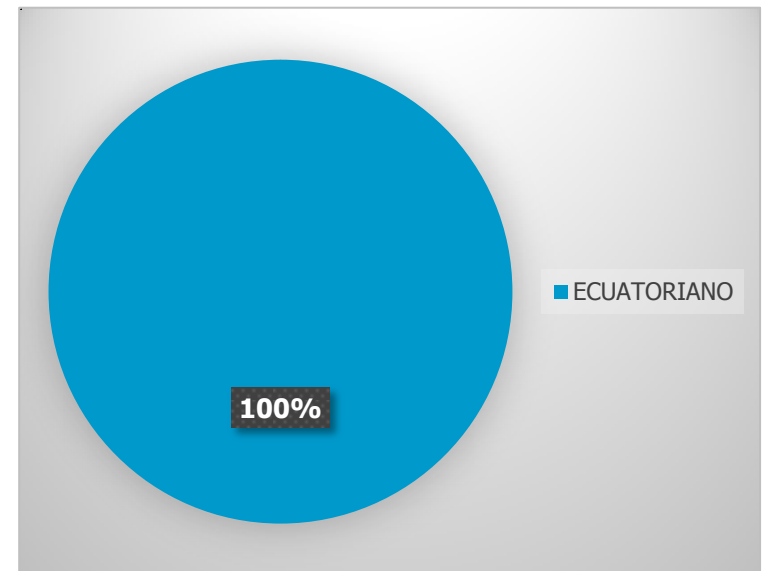
# FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

## EDAD



**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

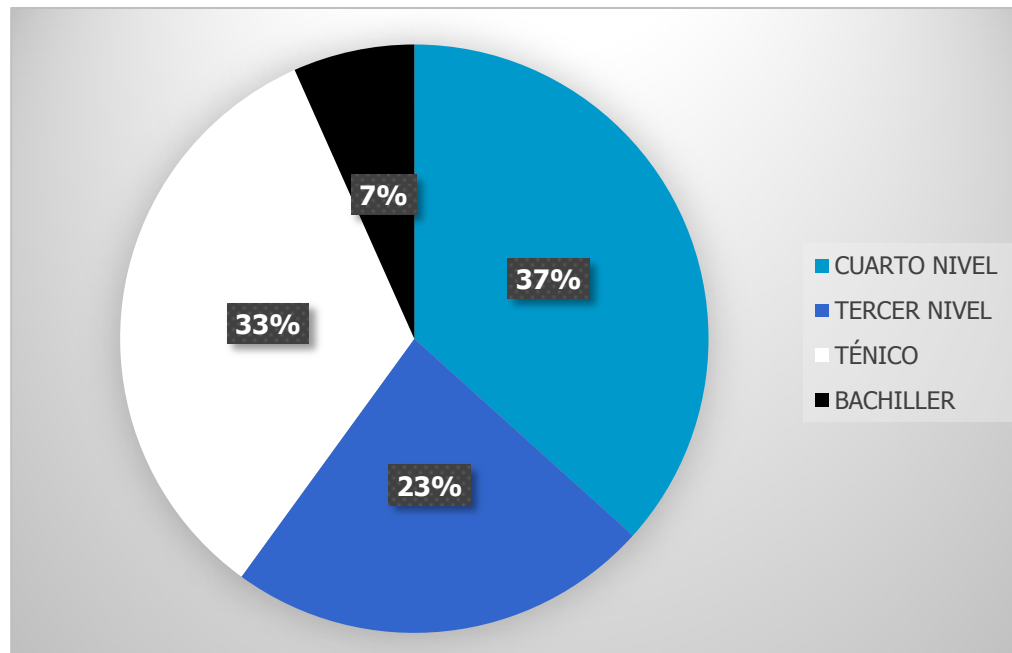
## NACIONALIDAD



**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

# FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS

## NIVEL DE FORMACIÓN

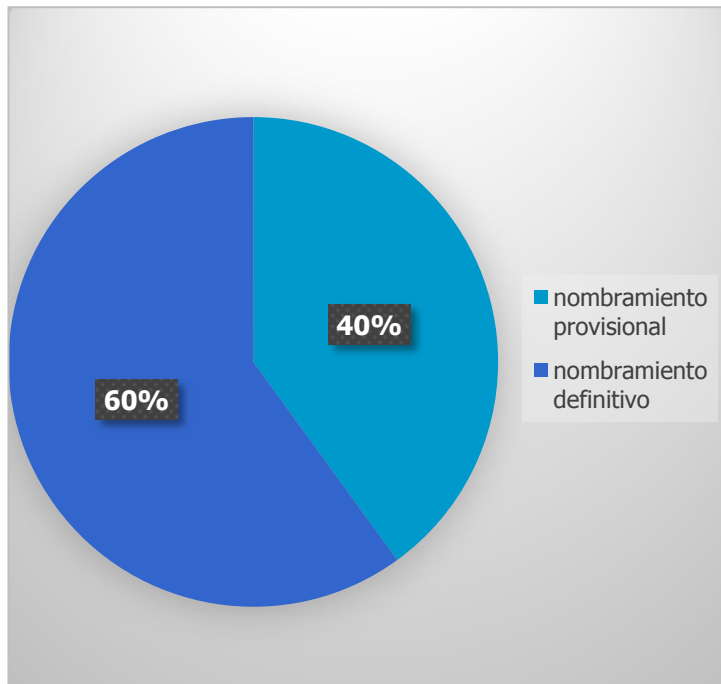


**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

**Elaborador por:** El Autor

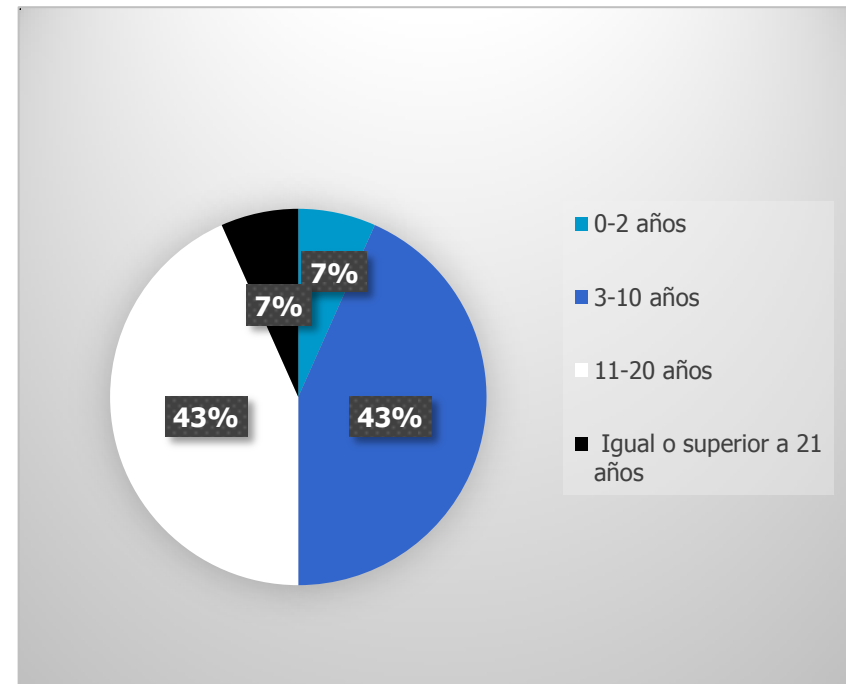
# FACTORES LABORALES

## TIPO DE CONTRATO



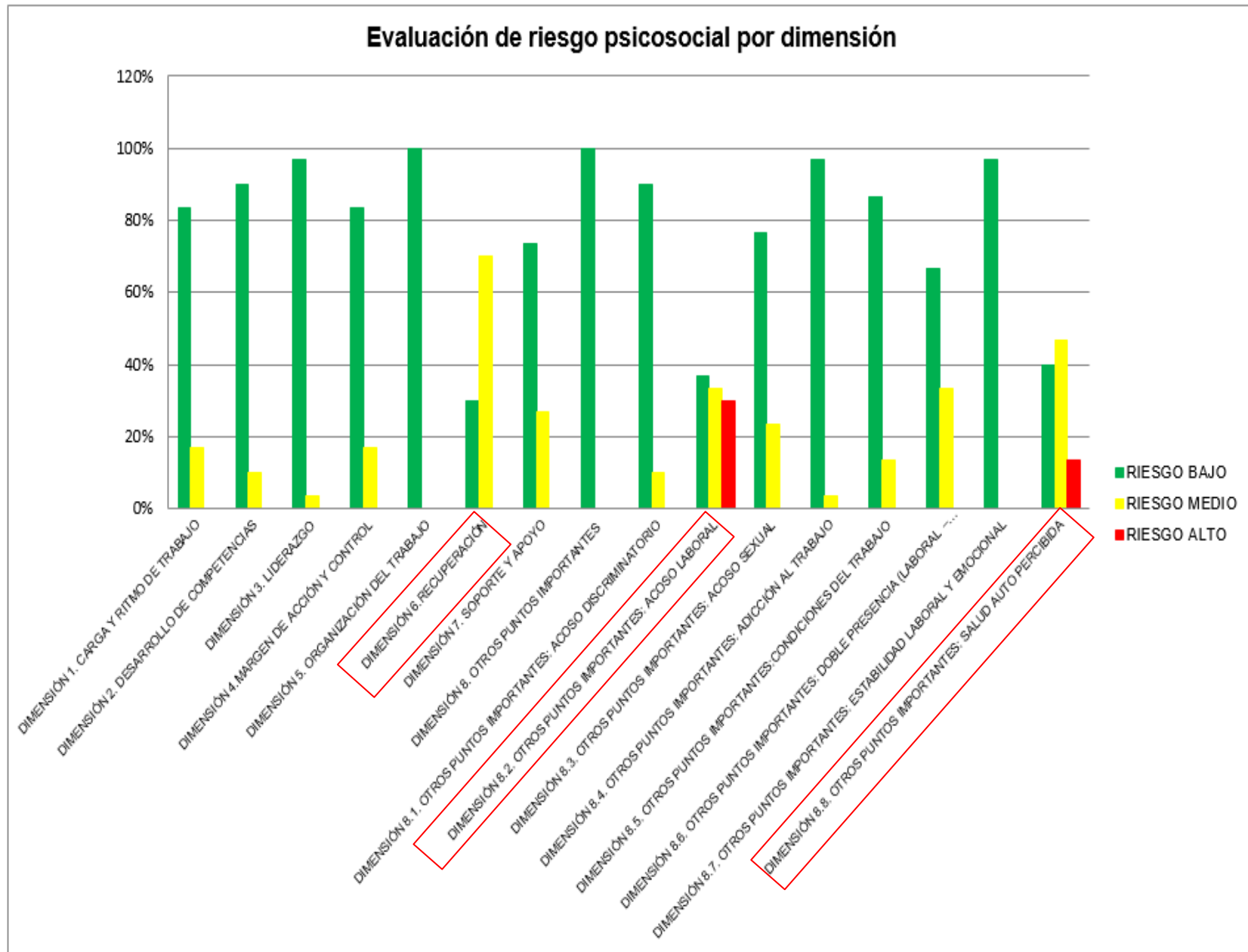
**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

## ANTIGÜEDAD DE LA INSTITUCIÓN

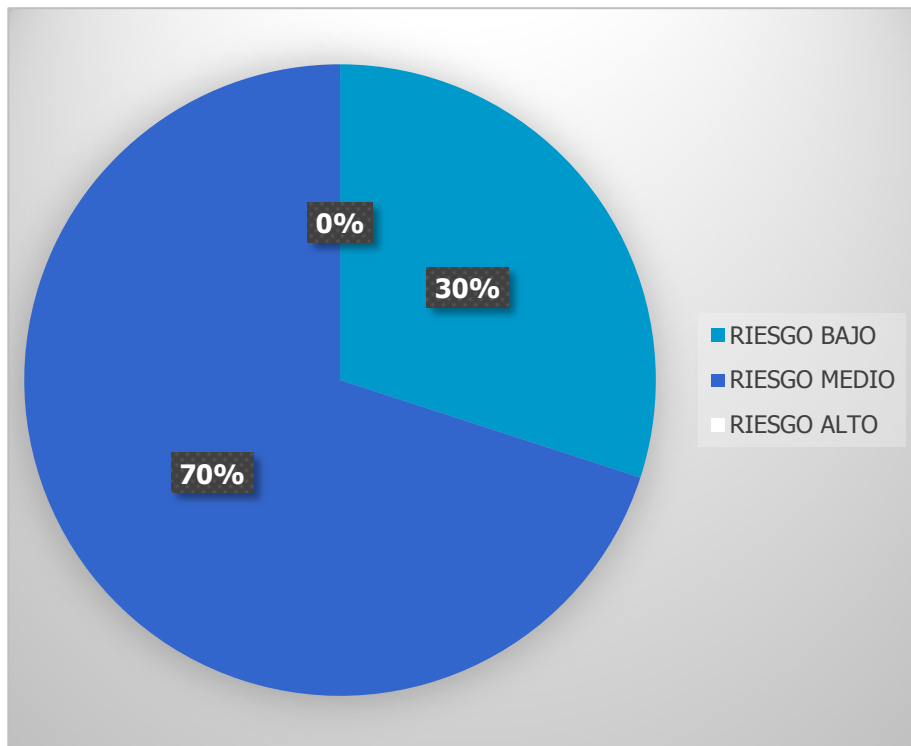


**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

# PRESENTACIÓN DE RESULTADOS



# RECUPERACIÓN



**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador - 2019  
**Elaborador por:** El Autor

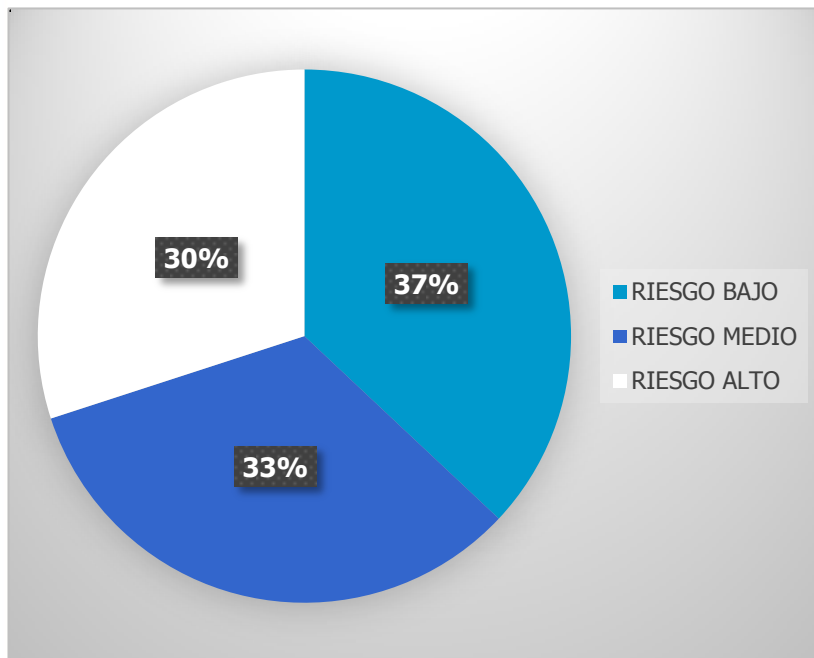
| RIESGO MEDIO |              |                           |
|--------------|--------------|---------------------------|
| Género       | Estado civil | Nivel de formación        |
| 10 Hombres   | 8 casados    | 4 cuarto nivel            |
|              | 1 divorciado | 3 tercer nivel            |
|              | 1 soltero    | 2 técnicos<br>1 bachiller |
| 11 Mujeres   | 5 casadas    | 6 cuarto nivel            |
|              | 5 solteras   | 2 tercer nivel            |
|              | 1 divorciada | 3 técnicas                |

**Fuente:** Encuesta sociodemográfica y laboral 2019

**Elaborador por:** El Autor



# ACOSO LABORAL



**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador - 2019

**Elaborador por:** El Autor

| RIESGO MEDIO |              |                    |
|--------------|--------------|--------------------|
| Género       | Estado civil | Nivel de formación |
| 7 Hombres    | 6 casados    | 3cuarto nivel      |
|              | 1 soltero    | 1tercer nivel      |
|              |              | 3 técnicos         |
| 3 Mujeres    | 2 casadas    | 2cuarto nivel      |
|              | 1 soltera    | 1tercer nivel      |

| RIESGO ALTO |              |                            |
|-------------|--------------|----------------------------|
| Género      | Estado civil | Nivel de formación         |
| 5 Hombres   | 4 casados    | 1cuarto nivel              |
|             |              | 1 tercer nivel             |
|             | 1 soltero    | 1 técnico<br>2 bachilleres |
| 4 Mujeres   | 2 casadas    | 2cuarto nivel              |
|             | 2 soltera    | 2 técnicas                 |



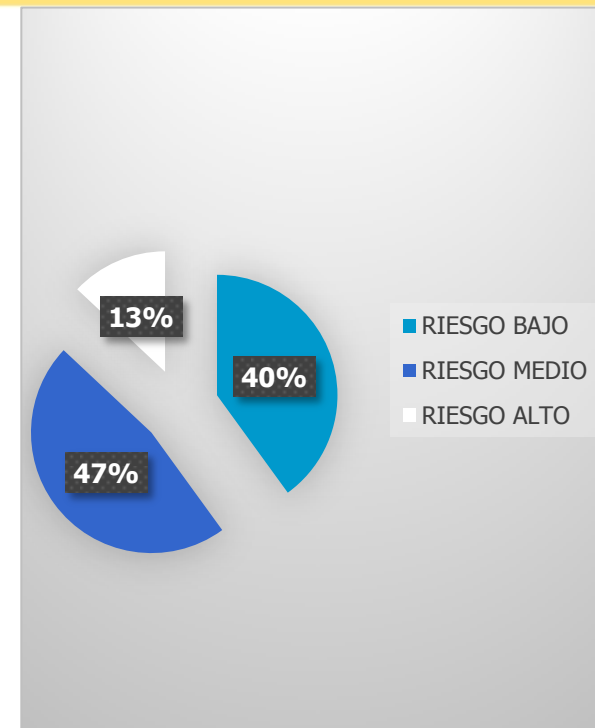
# SALUD AUTOPERCIBIDA

## RIESGO MEDIO

| Género     | Estado civil | Nivel de formación |
|------------|--------------|--------------------|
| 4 Hombres  | 3 casados    | 2cuarto nivel      |
|            | 1divorciad   | 2tercer nivel      |
| 10 Mujeres | 5 casadas    | 4cuarto nivel      |
|            | 5 solteras   | 2 tercer nivel     |
|            |              | 4 técnicas         |

## RIESGO ALTO

| Género    | Estado civil | Nivel de formación |
|-----------|--------------|--------------------|
| 3 Hombres | 3 casados    | 1cuarto nivel      |
|           |              | 1tercer nivel      |
|           |              | 1 bachiller        |
| 1 Mujer   | 1casada      | 1cuarto nivel      |



**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador - 2019

**Elaborador por:** El Autor

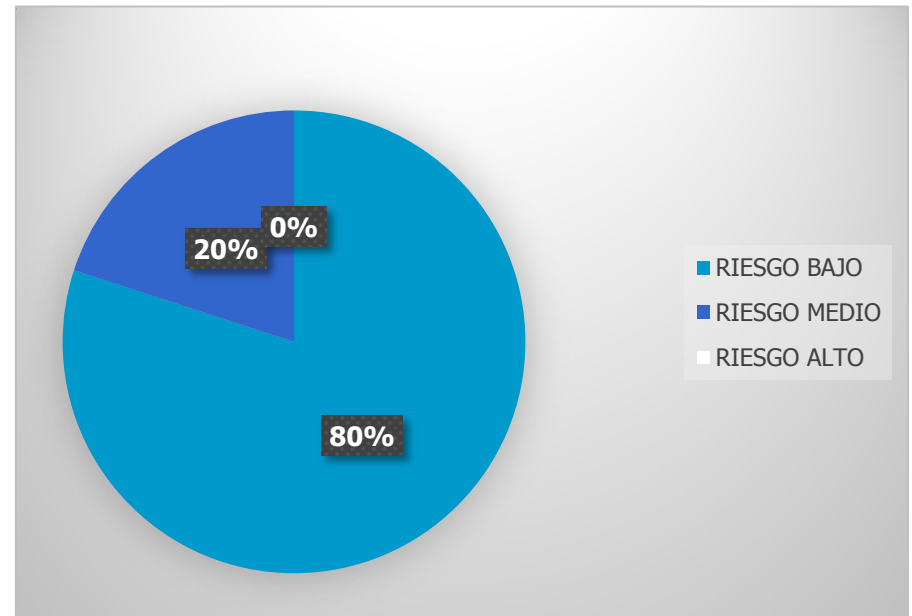
| PLAN DE ACCION PARA LA UNIDAD METROPOLITANA DE SALUD NORTE |              |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                          |                                     |                                           |                    |
|------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|
| QUÉ                                                        |              | PORQUÉ                                                                         | CÓMO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                          | DONDE                               | CUANDO                                    | QUIÉN              |
| Dimensión evaluada                                         |              | Objetivos a alcanzar                                                           | Actividades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Mecanismo de seguimiento                 | Lugar de ubicación                  | Fecha de implementación                   | Responsable        |
| 6. RECUPERACIÓN                                            | RIESGO MEDIO | Implementar cronogramas mensuales de pausas activas dentro de jornada laboral. | 1.-El técnico de SSO elaborara los respectivos cronogramas mensuales de pausas activas ,de igual manera capacitara al personal de como se van a realizar las ejercicios dentro de la jornada laboral , ya que esta forma se puede lograr el bienestar de los empleados por ser un método eficaz ya que ayuda a combatir el estrés , el cansancio mental y físico .<br>2. Dentro del cronograma de pausas activas se enmarca en 3 etapas las cuáles se definen en etapa inicial , central y final .<br>3.Dentro de las 3 etapas tenemos el calentamiento que se refiere a la activación de las articulaciones por medio de diferentes movimientos , otra de las etapas se refiere al estiramiento en el que se trabaja básicamente los grupos musculares haciendo énfasis en aquellos grupos musculares que tienen mayor impacto en la jornada laboral y por último la relajación .<br>4.Se recomienda también tener descansos programados en horarios de trabajo con el apoyo en conjunto entre los demás trabajadores. | Cronograma de pausas activas y descansos | Unidad Metropolitana de Salud norte | del 01 de agosto al 30 de agosto del 2019 | Responsable de SSO |

|                                                 |                 |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                 |                                           |                                                  |                                                                                       |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.2 Otros puntos importantes :<br>acoso laboral | RIESGO<br>MEDIO | Intentar resolver cualquier conflicto de forma ágil a través de la implementación de medidas preventivas para disminuir conductas estresantes o rumores maliciosos sobre los trabajadores. | <p>1.- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso , por parte de las autoridades y de los trabajadores.</p> <p>2.- Elaborar códigos o manuales de convivencia , en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la unidad.</p> <p>3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias , dirigidos a nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.</p> <p>4.-Realizar el seguimiento y vigilancia periódica utilizando algún instrumento de chequeo para evaluar el acoso laboral .</p> <p>5.Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Unidad Metropolitana de Salud Norte.</p> <p>6. Se conformara un Comité de Convivencia Laboral para establecer un procedimiento interno confidencial y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.</p> <p>7.Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgos que están generando violencia en el trabajo,</p> | Política ,<br>manuales y<br>códigos de<br>convivencia<br>sobre acoso<br>laboral | Unidad<br>Metropolitana de<br>Salud norte | del 01 de agosto<br>al 31 de octubre<br>del 2019 | Gerencia<br>General ,<br>Recursos<br>Humanos y<br>Comité de<br>Convivencia<br>Laboral |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                   |              |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                          |                                     |                                           |                                    |
|---------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|
| 8.8Otros puntos importantes : salud autopercebida | RIESGO MEDIO | Tratar de mejorar la salud autopercebida en los trabajadores | <p>1. Se realizara una investigación específica donde se revise la historia de vida e historia familiar de los trabajadores lo que incluya variables como : el peso, si los padres tienen algún enfermedad crónica ,seguido por variables relacionadas con los comportamientos de riesgo en relación a la salud : si la persona fuma , bebe alcohol , si hace actividad física, con que frecuencia consume frutas y vegetales y por último variables relacionadas con la salud : que enfermedades tienen , que síntomas presentan y si consume algún medicamento etc.</p> <p>2. La Unidad Metropolitana de Salud Norte hará una vigilancia médica mensual dentro de las instalaciones para conocer que enfermedades son las que presentan sus trabajadores y de que manera se los puede ayudar .</p> <p>3. Se realizara campañas de nutrición a todo el personal ya que parte de una salud estable es la alimentación por lo que fortaleciendo este punto se puede ver cambios significativos.</p> | Exámenes medicos y campañas de nutrición | Unidad Metropolitana de Salud norte | del 01 de agosto al 27 diciembre del 2019 | Gerencia General , y Nutricionista |
|---------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|

# CONCLUSIONES

Basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, arrojó como resultado global que tiene un 80% de riesgo bajo, un 20% de riesgo medio y 0% en riesgo alto.



**Fuente:** Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador - 2019

**Elaborador por:** El Autor

## CONCLUSIONES

- Podemos concluir que la UMSN tiene riesgo medio en las dimensiones 6-8.3 y 8.8 por lo que se debe tomar medidas preventivas .
- Por otra parte el resto de dimensiones se ubican en riesgo bajo lo cual no afecta a la salud de los trabajadores y no son generadores de estrés.

## RECOMENDACIONES

- Crear y establecer un cronograma mensual en los que pueda el trabajador realizar pausas activas dentro de jornada laboral.
- Se recomienda la generación de descansos programados y el fomento de un trabajo de apoyo conjunto entre los trabajadores.
- Las autoridades deben comprometerse en mejorar los aspectos negativos que están afectando a sus trabajadores con la ayuda del plan de acción, para que de esta manera se vean reflejado los cambios.
- Las autoridades deberán asignar recursos económicos y técnicos para la implantación del plan de acción lo más antes posible en la Unidad Metropolitana de Salud Norte.