



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado

**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**

Realizo por:

KARLA ESMERALDA JARAMILLO SALAZAR

Tutor del proyecto:

MSC. JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito - Ecuador

2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo Karla Esmeralda Jaramillo Salazar, con cédula de identidad 1723676944, declaro bajo juramento que el trabajo descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado de calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.


Karla Esmeralda Jaramillo Salazar

C.I. 1723676944

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado
**“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”**

Realizado por:

KARLA ESMERALDA JARAMILLO SALAZAR

Como requisito para la obtención del título de
INGENIERIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

MSC. Juan Carlos Flores

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Msc. Juan Carlos Flores

Director

DECLARATORIA DOCENTES INFORMANTES

Los profesores informantes

Ing. Msc. Rubén Vásconez

Dra. Msc. Cindy Burbano

Después de revisar el trabajo presentado, lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador



Ing. Msc. Rubén Vásconez



Dra. Msc. Cindy Burbano

Quito, 18 de julio del 2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a las personas que más amo y que son parte de mi vida, a mis padres Freddy Jaramillo y Esmeralda Salazar que son mi motor de lucha constante para alcanzar mis metas y por su apoyo incondicional. A mis amigos por estar presentes en estos momentos de mi vida, brindándome su apoyo y amor. Pero sobre todo agradezco a Dios por las bendiciones que me ha dado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Internacional SEK y a todo su equipo docente por el nivel del conocimiento y experiencia que aportaron a mi formación profesional.

Un afectuoso agradecimiento a la Dra. Cindy Burbano y el Ing. Rubén Vásconez por su tiempo en la elaboración de mi proyecto de investigación.

De manera especial, agradezco a mi Director de este proyecto Msc. Juan Carlos Flores, quien ha sabido orientarme y guiarme eficazmente en el desarrollo del trabajo de investigación.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 El Problema de Investigación.....	1
1.1.1 Planteamiento del Problema	1
1.1.2 Objetivo General	3
1.1.3 Objetivos Específicos	3
1.1.4 Justificación	3
1.2 Marco Teórico	7
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema	7
1.2.1.1 Factores de riesgo laboral	7
1.2.1.2 Principales riesgos psicosociales	7
1.2.1.3 Características de los riesgos psicosociales	10
1.2.1.4 Normativa Legal	10
1.2.1.5 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	11
1.2.1.6 Método de evaluación de riesgos psicosociales según el Ministerio de trabajo	13
1.2.1.7 Proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial	14
1.2.1.8 Dimensiones del cuestionario.....	16
1.2.1.9 Términos en el cuestionario del IESS.....	17
1.2.1.10 Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial	19
1.2.1.11 Herramientas para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales	19
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica	20
1.2.4 Identificación y caracterización de variables.....	25
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	26
2.1 Nivel de estudio.....	26
2.2 Modalidad.....	26
2.3 Método	26
2.4 Población y muestra	27
2.5 Selección instrumentos investigación.....	27

CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	28
3.1 Presentación y análisis de resultados	28
3.2 Aplicación Práctica	29
3.2.1 Factores Sociodemográficos	29
3.2.2 Factores laborales	34
3.2.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador	36
3.2.4 Resultados obtenidos por dimensión	38
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	56
4.1 Conclusiones	56
4.2 Recomendaciones	58
4.3 Plan de acción.....	1
Bibliografía	1

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 : Fases de evaluación de riesgo psicosocial	12
Tabla 2 Flujograma del proceso de aplicación del cuestionario del MDT	15
Tabla 3 Dimensiones del cuestionario	16
Tabla 4 Términos del cuestionario	17
Tabla 5 preguntas por dimensión evaluada	21
Tabla 6 Opciones de respuesta	36
Tabla 7 Análisis de resultados	37
Gráfico 1. Edad	29
Gráfico 2. Género.....	30
Gráfico 3. Estado civil.....	31
Gráfico 4. Nacionalidad	32
Gráfico 5. Nivel de formación.....	33
Gráfico 6. Antigüedad de la institución.....	34
Gráfico 7. Tipo de contrato.....	35
Gráfico 8. Carga y ritmo de trabajo.....	38
Gráfico 10. Liderazgo	40
Gráfico 11. Margen de acción y control	41
Gráfico 12. Organización del trabajo.....	42
Gráfico 13. Recuperación	43
Gráfico 16. Acoso Discriminatorio	46
Gráfico 17. Acoso Laboral.....	47
Gráfico 18. Acoso Sexual	49
Gráfico 19. Adicción al Trabajo	50
Gráfico 20. Condiciones del Trabajo.....	51
Gráfico23. Salud Auto percibida	54
Gráfico 25.Resultados total dimensión.....	57

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos el personal de consulta externa y de emergencias de la Unidad Metropolitana de Salud Norte , por medio del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo, esta herramienta está diseñada para identificar y evaluar la exposición a riesgos psicosociales mediante ocho dimensiones que son : carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes .

En la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial, arrojó como resultado global un 80% de riesgo bajo, un 20% de riesgo medio y 0% como riesgo alto, de esta manera se conoce que riesgos son los que afectan a los trabajadores, para luego proponer un plan de acción de intervención psicosocial, con el fin de atender de manera inmediata dichas condiciones desfavorables que perjudican al trabajador.

PALABRAS CLAVES: Riesgo Psicosocial, Cuestionario de Evaluación Psicosocial.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the psychosocial risk factors to which the outpatient and emergency personnel of the North Metropolitan Health Unit are exposed, through the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire of the Ministry of Labor, this tool it is designed to identify and assess exposure to psychosocial risks through eight dimensions that are: load and pace of work, development of skills, leadership, action and control, organization of work, recovery, support and support and other important points.

In the application of the psychosocial risk questionnaire, it resulted in a global result of 80% of low risk, 20% of medium risk and 0% as high risk, in this way it is known that risks are those that affect workers, for later propose a plan of action for psychosocial intervention, in order to address immediately such unfavorable conditions that harm the worker.

KEY WORDS: Psychosocial Risk, Psychosocial Evaluation Questionnaire.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema

El estudio de los aspectos psicosociales, organizacionales y su relación con la salud laboral, no es nuevo, aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en estos últimos años. Es primordial resaltar que en la actualidad el problema de los riesgos psicosociales se lo encuentra con mayor frecuencia en los trabajos que impliquen la atención de pacientes o clientes, por esa razón es fundamental su identificación y evaluación, con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (Moreno Bernardo, 2010).

Al considerar el trabajo como un proceso de interacciones permanentes, es necesario abordar los factores de riesgo psicosocial dentro de una estructura específica, que afecta a los individuos en sus diferentes dimensiones (personal, familiar, laboral y social) y su propensión a reaccionar según ciertos patrones. Esta susceptibilidad está determinada por factores genéticos e influencias culturales y ambientales; al producirse un desajuste en uno de estos, el organismo reacciona de manera específica, a través de respuestas fisiológicas, emocionales y comportamentales. (Ninfa Pulido , Alexandra Puentes , Zaydi Luney ,Diana Rocio, y Monica García, 2002).

Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializados, han suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de información de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, que pueden afectar la salud de 3 de cada 5 empleados. Se realizó una investigación en el servicio de urgencias de un Hospital universitario en Colombia, el cual busca identificar situaciones inherentes a las condiciones no materiales del donde participaron 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería. Los resultados obtenidos, en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de

contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%) según (Martha Bustillo , Jeannys Rojas , Aury Sánchez, Lissette Sánchez, Amparo Montalvo y Marta Rojas, 2015).

En el caso del sector hospitalario es importante resaltar que los trabajadores están expuestos a múltiples riesgos, por lo que el personal de consulta externa y de emergencias, durante el desempeño de sus funciones laborales se enfrentan a situaciones estresantes tales como, un trabajo de alta responsabilidad, que incluye el contacto permanente con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, lo que ocasiona mucha tensión, tristeza y descontrol. Además de estas experiencias, deben resolver rápidamente problemas bajo la presión del tiempo, ya que muchos de los empleados cumplen con horarios agotadores que incluyen turnos nocturnos, corridos de 12 horas y trabajo en días, festivos y fechas especiales, lo cual interfiere con su vida social y familiar.

Cabe destacar la trascendencia de la aplicación de un estudio de identificación y evaluación de factores psicosociales en la Unidad Metropolitana de salud norte de Quito, ya que en caso de no realizarse no se va a poder evitar o minimizar situaciones complejas que ocasionen dificultad en los empleados, ya sea a la hora de realizar su trabajo o en su vida cotidiana. La intención de realizar esta investigación no solo es encontrar todas las posibles causas que puedan originar un riesgo psicosocial, sino dar a conocer esta información a las autoridades y de esta manera tomar medidas de corrección o de prevención o en caso de ser necesarias, por lo que el empleo de esta sería de gran beneficio, ya que por ahora la Unidad no cuenta con ninguna aplicación de un estudio previo.

Según (Ninfa Pulido , Alexandra Puentes , Zaydi Luney ,Diana Rocio, y Monica García, 2002), los diferentes cambios en el ámbito laboral causan un deterioro significativo de la salud y el bienestar del trabajador, por lo tanto es de vital importancia desarrollar estudios donde se haga un análisis preciso de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de fortalecer las políticas nacionales e institucionales que garanticen el desarrollo de intervenciones dirigidas a prevenir, neutralizar y amortiguar efectos negativos de los riesgos psicosociales, los cuales, a largo plazo, traen consecuencias aún más nocivas que las producidas por los riesgos abordados desde la higiene y la seguridad en el trabajo.

1.1.2 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.

1.1.3 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.

1.1.4 Justificación

Según datos de la (OIT/OMS, 2011), el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

Un seminario especial llevado a cabo el 28 de abril del 2016 para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y organizado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema. En el cuál no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo, sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo. De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud 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. Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas según (Becerra Francisco, 2016).

También (El telégrafo, 2017) manifiesta que el 15% de los suicidios en el mundo es por acoso laboral.

En cuanto a estadísticas de accidentabilidad en el Ecuador, menciona el Seguro de Riesgo del Trabajo que las provincias donde habido mayor cantidad de accidentes son: Guayaquil, Pichincha, Los Ríos, Manabí calculando así unos 120.901 accidentes laborales registrados entre 2013 y mayo del 2018.

Además, el 26,6% de los accidentes son in itinere; el 3,4% comisión de servicios ; y el 5263%, en el centro o lugar de trabajo habitual según (SGRT, 2019).

El Ministerio de trabajo recibió 347 denuncias por acoso laboral entre 2015 y lo que va de 2017. El hostigamiento, cambio de funciones y los malos tratos son las principales causas que llevan a los empleados a acercarse a las inspectorías y quejarse. (El telégrafo, 2017) indica que se han reportado 13 casos por discriminación y 7 por acoso, asimismo se reciben más denuncias de hombres (69%) que de mujeres (31%).

La evaluación de factores de riesgo psicosocial surge como una necesidad debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que influyen en las condiciones laborales, debido a esto se ha evidenciado en diferentes estudios que la incidencia de las condiciones del trabajo y el estrés son dos factores que influyen como unas de las principales causas de enfermedades profesionales, por lo tanto ha surgido la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores donde las medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo adquieren gran importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos (Charria O, Víctor H, Sarsosa P, Kewy V y Arenas O, 2011).

Por lo tanto, el objetivo primordial es establecer una relación entre la buena salud de los trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de trabajo, incluyendo el estado satisfacción y motivación del trabajador, visto como un derecho y una inversión de la organización en la implementación de mejores condiciones de trabajo generando efectos positivos en la productividad de la misma.

Por lo que el presente estudio de investigación quiere conocer de qué manera los factores psicosociales perjudican a los empleados. Para lograrlo, se partirá de la identificación de los factores de riesgos psicosocial en los puestos de trabajo a través de la aplicación de un

cuestionario. Con lo cual se pretende adoptar medidas de prevención de acuerdo a los resultados que se manifiesten, ya que será de gran importancia, porque no existe como tal un estudio psicosocial en el personal de consulta externa y de emergencias, lo que genera dudas respecto a este tema, por lo que es fundamental realizar este estudio. Finalmente, al realizar este trabajo, se puede obtener una visión clara de los problemas existentes en el campo laboral del personal y de posibles métodos de intervención, con el fin de disminuir la carga de trabajo, mejorar la eficiencia de los empleados, y disminuir los costos asociados a las enfermedades profesionales, y al ausentismo laboral.

La mayor frecuencia de problemas psicológicos están presentes en trabajadores de educación, los de la sanidad y los trabajadores de administración, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas según (Pedro R, 2009).

Los riesgos psicosociales, presentes en estos sectores de trabajo son : el estrés, el burnout o síndrome del trabajador quemado, el acoso laboral y la violencia por parte de pacientes , estudiantes , clientes y familiares.

En cuanto al sector sanitario es uno de los que mayor expuesto se encuentra ya que por el contacto diario con pacientes enfermos resulta una gran carga emocional que puede mermar su propio estado de salud.

El estudio es factible porque existe consentimiento por parte de la institución, en cuanto a la recolección de la información y el apoyo de los trabajadores. Además, se cuenta con los recursos humanos, económicos, tecnológicos y disponibilidad de tiempo necesarios para llevar a cabo la investigación.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

El trabajo a través de su historia ha sido un riesgo para la salud laboral de las personas; ya que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionado con la actividad laboral. La preocupación por los riesgos laborales en su mayor parte se ha centrado en los riesgos físicos y ambientales; y en los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización, los riesgos psicosociales han aparecido, incrementado e intensificado, sus efectos sobre la salud (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

Ecuador es un país que no se encuentra exento de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, por lo cual se planteó reducir las consecuencias de los riesgos psicosociales, a través de la concientización a las empresas y a las personas además de cumplir con sustento legal (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

1.2.1.1 Factores de riesgo laboral

Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo según lo expresa (OIT/OMS, 1984).

1.2.1.2 Principales riesgos psicosociales

Los principales factores psicosociales tienen dos vertientes:

- Factores organizacionales: Afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales.
- Factores laborales: Están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

Derivado de lo anterior, es complejo clasificar los riesgos psicosociales, aunque sí parece haber consenso en torno a los siguientes:

- a) Estrés
- b) Violencia
- c) Acoso laboral
- d) Inseguridad contractual
- e) Burnout
- f) Conflicto familia trabajo

a) Estrés

El estrés laboral es como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos .La respuesta de estrés laboral, puede llevar a ocasionar problemas musculo esqueléticos, trastornos cardiovasculares y una larga serie de trastornos psicosomáticos de amplio espectro como trastornos gastrointestinales como el síndrome del intestino irritable (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

b) Violencia

Según la (OIT, 2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo

Efecto de la violencia laboral

Los efectos de la violencia son amplios y variados los que pueden ocasionar tanto daños físicos como psicológicos. De forma general, los datos muestran que los daños físicos que se reciben están en un rango que va de lesiones menores a graves, e incluso mortales. De igual manera, los daños psicológicos varían entre el malestar, la tensión, el estrés pasajero y

temporal hasta formas de tensión y estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional, o incluso a abandonar el propio trabajo (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

c) Acoso laboral

El acoso laboral también llamado por su término al inglés como “Mobbing” es una manera expresa de la violencia laboral utilizando representaciones etéreas como la provocación, descalificación, y persecución produciendo al individuo en el margen de tiempo a una baja autoestima. (Bernardo Moreno Jiménez, 2011) menciona que el mobbing puede conducir a trastornos en la salud mental de las víctimas, especialmente en el aumento de la ansiedad, la depresión y de forma especial en la sintomatología del estrés postraumático.

d) Inseguridad contractual

Para (Bernardo Moreno Jiménez, 2011) la inseguridad contractual se refiere como “una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Según la referencia del autor este tipo de riesgo se relaciona directamente con los índices de alta rotación de personal que existe en las organizaciones, en entornos económicos inestables o en entornos donde la demanda laboral de la población sea muy alta.

e) Burnout

Supone el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.

Por tal motivo, el desgaste profesional es entendido como resultado del estrés laboral no tratado a tiempo que en definitiva va degradando las habilidades emocionales y laborales del individuo. Las personas afectadas por el burnout de forma clínica suelen perder tolerancia a la frustración, aumentar la irritabilidad y desarrollar una experiencia especialmente sensible a los fallos en la organización y a las relaciones interpersonales según (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

f) Conflicto familia trabajo

El riesgo laboral conflicto “familia/trabajo” centra su atención en los roles de interrelación conflictiva del entorno laboral frente al familiar. Tal relación explica que la persona al tener que desenvolverse en estos dos ambientes puede producir un desbalance en cualquier momento dándose así fenómenos beligerantes entre sí (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

1.2.1.3 Características de los riesgos psicosociales

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal

1.2.1.4 Normativa Legal

La Normativa ha sido el medio por el cual los organismos de control han planificado actividades para el mejoramiento de la productividad y el bienestar de las personas. En el país tenemos varios cumplimientos legales en lo que se refiere a riesgos psicosociales y son los siguientes:

- **Constitución Política del Ecuador**

Art. 331

“Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

- **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Capítulo III

Artículo 11

Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”

El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales menciona que, en todas las instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo.

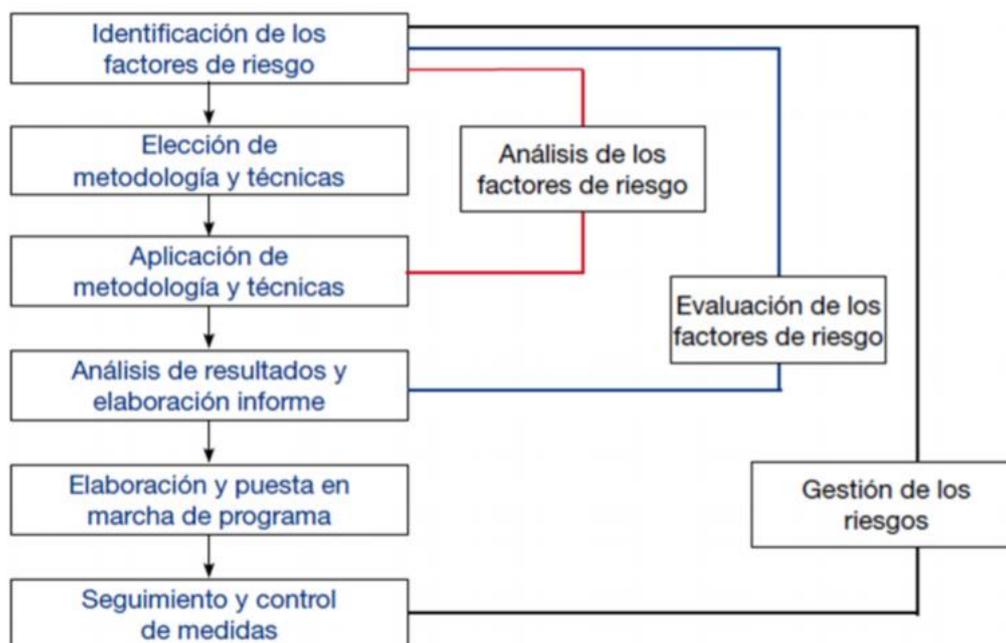
De acuerdo a lo anteriormente visto se puede concluir que la normativa legal, por medio de intervenciones de riesgo en las empresas, busca salvaguardar la integridad física y emocional de los trabajadores.

1.2.1.5 Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación psicosocial tiene el mismo objetivo que otros ámbitos de evaluación de los factores de riesgo laboral y la prevención de los mismos (identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños). Sin embargo, existe una diferencia

notable en la evaluación de factores psicosociales; debido a la pérdida de salud ya que no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal (Nogereda, 2008).

Tabla 1 : Fases de evaluación de riesgo psicosocial



Fuente: (NTP 702, 2008): Proceso de evaluación de riesgos psicosociales

En la primera fase, identificación de los factores de riesgo, es necesario definir de la forma más precisa y menos ambigua posible el problema o problemas que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas. Como en toda evaluación de riesgos, hay que tener presente que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí, que están interrelacionados y que es necesario afrontar el tema de estudio conociendo sus implicaciones o relaciones con el resto de los factores intervinientes. Este enfoque es fundamental para llegar a conocer las causas reales del problema planteado y la mejor estrategia para su supresión o control. Se trata de determinar de forma precisa los objetivos del estudio. Por otra parte, desde la perspectiva psicosocial, en muchas ocasiones es muy difícil definir una situación de trabajo, tomada

aisladamente, como una situación intrínsecamente nociva para la salud de los trabajadores. Como ya se ha mencionado, esto dependerá de la percepción que el colectivo o los individuos tengan de sus posibilidades para dar respuesta a las múltiples exigencias, con frecuencia contradictorias, del trabajo. Así, para partir de un conocimiento preciso de la situación que ayude a conseguir una definición de los aspectos que se han evaluar, debemos intentar conseguir toda la información posible que nos oriente en nuestro objetivo. Por otra parte, el conocimiento del contexto nos ayudará en las fases posteriores de interpretación de los datos y de determinación de acciones de mejora todo esto se hace mención en la (NTP 702, 2008).

1.2.1.6 Método de evaluación de riesgos psicosociales según el Ministerio de trabajo

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo del Ecuador a finales de los meses del 2018, emiten la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Esta guía fue desarrollada tomando como antecedentes el acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio del 2017 del Ministerio del Trabajo en el expide la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

La metodología fue desarrollada por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en colaboración con empresas e instituciones públicas y privadas; quienes elaboraron un cuestionario estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales, el formato contiene actividades preestablecidas que las empresas e instituciones públicas y privadas deben aplicar con el fin de implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial.

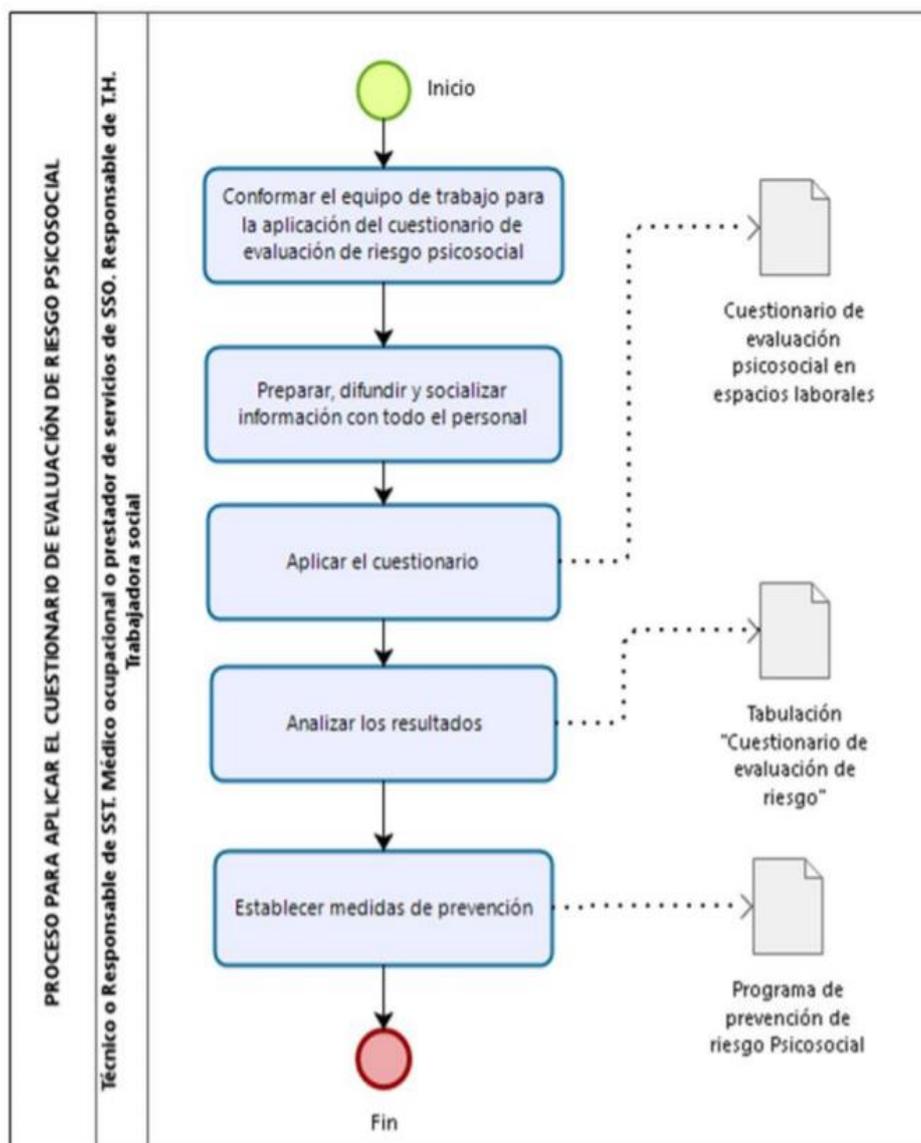
El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o

servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Puede ser aplicado por responsables o profesionales en seguridad y salud en el trabajo y/o salud mental; está dirigido a personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas con más de 10 trabajadores y/o servidores, sin embargo, aquellas empresas e instituciones con 10 o menos trabajadores pueden utilizar el instrumento siempre y cuando se garantice el anonimato y confidencialidad de la información obtenida. El cuestionario no es de aplicación obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional (Ministerio del Trabajo, 2018)

1.2.1.7 Proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo Psicosocial

Para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se cuenta con las siguientes actividades:

Tabla 2 Flujograma del proceso de aplicación del cuestionario del MDT



Fuente: (Noboa, 2019)

Para poder llevar a cabo el cuestionario del MDT necesitamos conformar un equipo de trabajo que nos ayuden a preparar, difundir y socializar la información con el personal, dentro del proceso de aplicación del cuestionario analizamos los resultados los tabulamos y establecemos medidas de prevención.

1.2.1.8 Dimensiones del cuestionario

El cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones:

Tabla 3 Dimensiones del cuestionario

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

Fuente : (Ministerio del Trabajo, 2018)

Al cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se incorporó secciones como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados.

1.2.1.9 Términos en el cuestionario del IEES

Tabla 4 Términos del cuestionario

Término	Definición
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.
Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.
Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de

	salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.
Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.
Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.
Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.
Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

1.2.1.10 Aspectos clave a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

- El cuestionario es anónimo por lo tanto no se deberá solicitar datos personales al participante.
- El responsable del análisis de la información obtenida deberá mantener confidencialidad de la información obtenida.
- Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta.
- Los integrantes del equipo responsable de aplicar el cuestionario deberán contar con la capacitación necesaria para solventar dudas e inquietudes por parte de los participantes
- Dimensión otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.

1.2.1.11 Herramientas para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales

Para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se ha elaborado:

- Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales.
- Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.
- Herramienta de tabulación de datos

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

La institución donde se realizará la identificación de factores de riesgos psicosocial, se utilizará el modelo de evaluación establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

Donde se aplicará las dimensiones para la evaluación de riesgo psicosocial que son:

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, laboral, sexual; adicción al trabajo, condiciones del trabajo; doble presencia (laboral-familiar); estabilidad laboral y emocional; salud auto percibida.

Tabla 5 preguntas por dimensión evaluada

#	Dimensión
1.CARGA Y RITMO DE TRABAJO	ITEM 1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).
	ITEM 2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.
	ITEM 3. Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.
	ITEM 4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.
2.DESARROLLO DE COMPETENCIAS	ITEM 5. Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
	ITEM 6. En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
	ITEM 7. En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
	ITEM 8. En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo
3. LIDERAZGO	ITEM 9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
	ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
	ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
	ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
	ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
	ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.
4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	ITEM 15. En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
	ITEM 16. Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
	ITEM 17. Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones

	ITEM 18. Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	ITEM 19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión
	ITEM 20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
	ITEM 21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
	ITEM 22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
	ITEM 23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables
	ITEM 24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
6. RECUPERACIÓN	ITEM 25. Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades
	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía
	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo
	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales
	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo
7. SOPORTE Y APOYO	ITEM 30. El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
	ITEM 31. En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas
	ITEM 32. En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad
	ITEM 33. En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero
	ITEM 34. En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	ITEM 35. En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan
	ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades

	<p>ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.</p> <p>ITEM 56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral</p>
<p>DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL</p>	<p>ITEM 41. Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.</p>
	<p>ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.</p>
<p>DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL</p>	<p>ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral</p>
	<p>ITEM 48. Mi trabajo esta libre de acoso sexual</p>
<p>DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO</p>	<p>ITEM 36. Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo</p>
	<p>ITEM 45. Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando</p>
	<p>ITEM 51. Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.</p>
	<p>ITEM 55. Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo</p>
	<p>ITEM 57. Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)</p>
<p>DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO</p>	<p>ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</p>
	<p>ITEM 47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p>
<p>DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)</p>	<p>ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo</p>
	<p>ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales</p>
<p>DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL</p>	<p>ITEM 37. En mi trabajo existe un buen ambiente laboral</p>
	<p>ITEM 39. En mi trabajo me siento aceptado y valorado</p>
	<p>ITEM 42. Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.</p>
	<p>ITEM 52. Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución</p>

	ITEM 54. Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	ITEM 44. Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental
	ITEM 58. Considero que me encuentro física y mentalmente saludable

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2018)

De acuerdo a la Guía metodológica para la evaluación de riesgo psicosocial, las medidas preventivas se tomaran con los resultados del cuestionario del IESS , el mismo que menciona la aplicación de un programa de prevención riesgos psicosociales planteado por (Ministerio del Trabajo, 2018) el cual se debe presentar cada año en el mes de diciembre.

Dentro de las actividades que contempla el programa de prevención que menciona el (Ministerio del Trabajo, 2018)son:

- Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.
- Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.
- Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada.
- Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
- Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación.
- Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

- Establecer el plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana.
- Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.
- Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual.

1.2.4 Identificación y caracterización de variables

Variable dependiente

Falta de evaluación de riesgos psicosociales en el personal de consulta externa y emergencias en la Unidad metropolitana de salud norte.

Variable independiente

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Otros puntos importantes (acoso discriminatorio, laboral, sexual; adicción al trabajo, condiciones del trabajo; doble presencia (laboral-familiar); estabilidad laboral y emocional; salud auto percibida.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 Nivel de estudio

El desarrollo de la investigación se aplicó de la siguiente manera:

- Se buscó artículos científicos en relación a riesgos psicosociales, así como normativa legal aplicable en seguridad y salud en el trabajo.
- Se realizó la identificación de riesgo psicosociales a la que se encuentran expuestos el personal de consulta externa y de emergencias de la unidad metropolitana de salud norte, viendo así los factores de riesgo psicosocial.

2.2 Modalidad

- De campo: La información fue recopilada directamente del establecimiento.
- Documental: Aplicando la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador.

2.3 Método

Se utilizará el método Hipotético-Deductivo para obtener un análisis de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

El método consistió en desarrollar las siguientes actividades:

- Se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en el personal de consulta externa y de emergencias.
- Se tabuló las encuestas.
- En función de los resultados se propone un plan de acción de factores psicosociales en la institución.

2.4 Población y muestra

La aplicación del cuestionario fue realizada en la Unidad Metropolitana de Salud Norte, cuya población es de 30 trabajadores que son: enfermeras, auxiliares de enfermería doctores y personal de emergencia.

2.5 Selección instrumentos investigación

Los instrumentos de investigación fueron:

- Encuestas: Se aplicó 30 “Cuestionarios de evaluación de riesgo Psicosocial”, y de los datos obtenidos se tabularon y se hizo el análisis respectivo.

Todas las preguntas que hay en el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está orientado a conocer un diagnostico general y realizar un plan de acción de factores psicosociales.

Este cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad del mismo, la única información que se solicitara se refiere a las variables sociodemográficas que tiene que ver con: la edad, género, estado civil, nacionalidad y nivel de formación, además las variables laborales se tomaran en cuenta y tienen que ver con: la antigüedad en la institución y el tipo de contrato.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

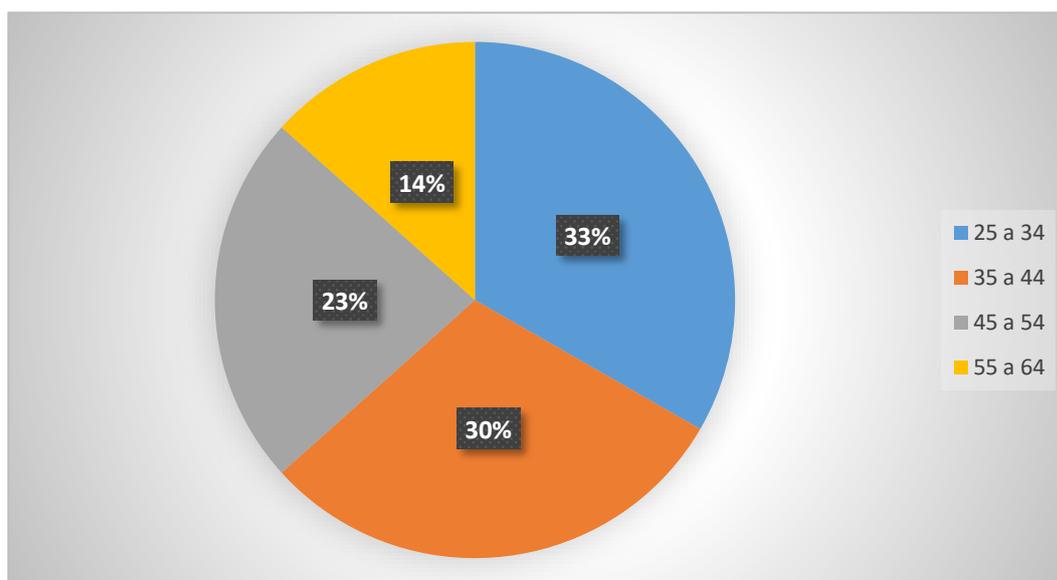
3.1 Presentación y análisis de resultados

- La muestra fue de 30 trabajadores entre estos constan: enfermeras, auxiliares de enfermería, doctores y personal de emergencia.
- Se aplicó el cuestionario de manera individual dentro de las instalaciones de la Unidad Metropolitana de Salud Norte en una sala de capacitaciones en horario laboral.
- Al momento de entregar el cuestionario a los trabajadores, se les informo que ante cualquier duda podían preguntar.
- Se recalco que este cuestionario es totalmente anónimo y sin ningún tipo de repercusiones laborales.
- Cada trabajador tuvo un tiempo de 15 a 20 min para solucionar el cuestionario, de igual manera para poder completar la muestra fui tres días.
- Además, se les aviso que la aplicación del cuestionario tiene la finalidad de encontrar que factores psicosociales son los que requieren de una intervención oportuna, para así poder minimizarlos y de esta manera salvaguardar la integridad física de los trabajadores, mediante un plan de acción de factores psicosociales el cuál se tomara en cuenta según los resultados obtenidos.

3.2 Aplicación Práctica

3.2.1 Factores Sociodemográficos

Gráfico 1. Edad

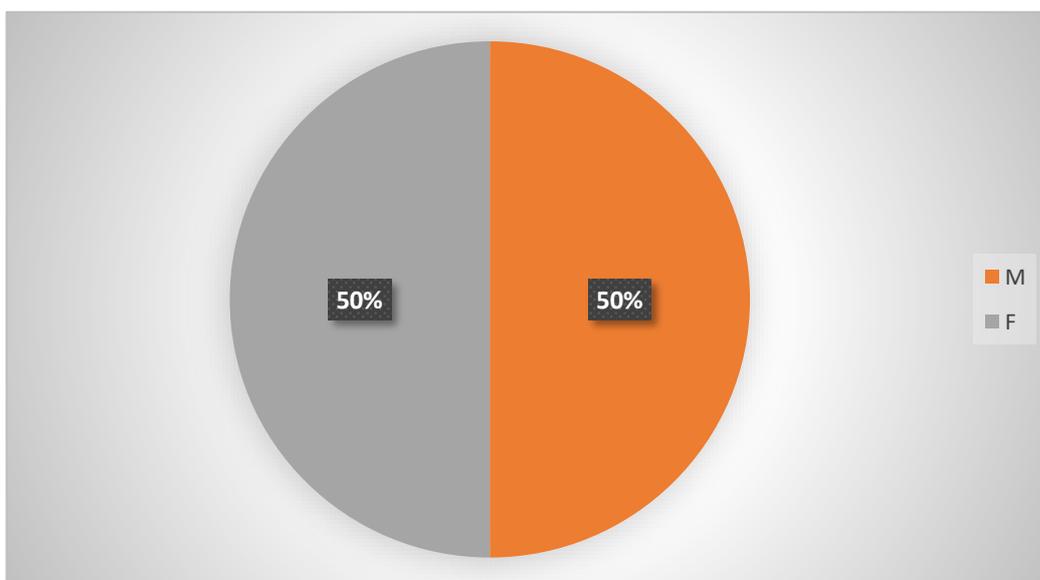


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

De los 30 trabajadores que se realizó la muestra, se concluye que el rango de edad entre 25 y 34 años ocupan el primer puesto dentro del ambiente laboral lo que corresponde a un 33% equivalente a 11 personas, seguido entre 35 a 44 años con un porcentaje del 30% equivalente a 9 personas, luego con un porcentaje del 23% entre 45 a 55 años lo que equivale a 7 personas y por último entre los 55 a 64 años ocupan el 14% dentro de la Unidad equivalente a 3 personas.

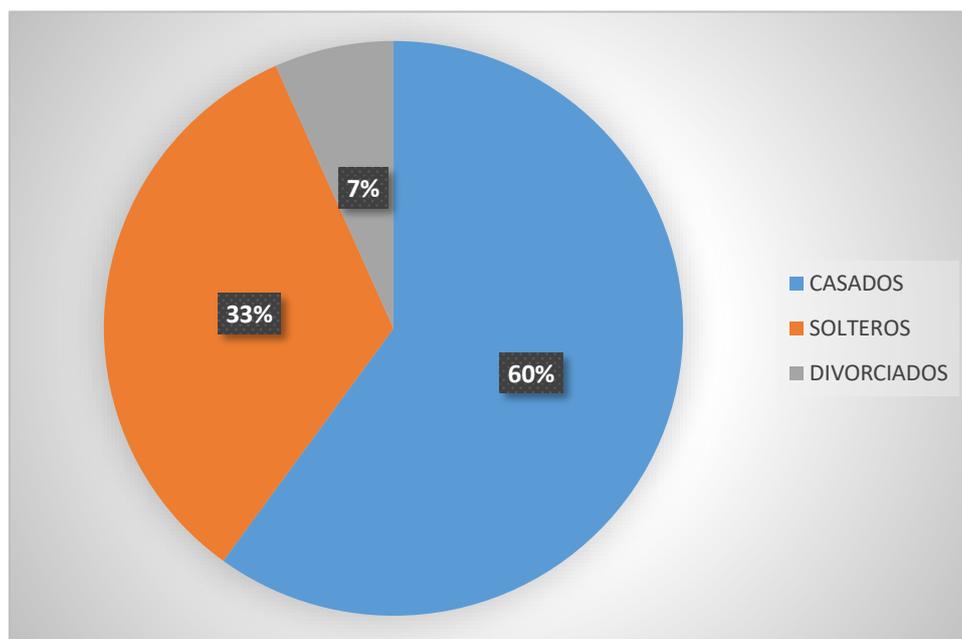
Gráfico 2. Género

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Según el género corresponde en partes iguales para las mujeres en un 50% equivalente a 15 personas y para los hombres en otro 50% equivalente a 15 personas, por lo que se llega a concluir que hay igualdad de oportunidades ya que no se excluye ni hay favoritismo hacia ningún género dentro de la Unidad metropolitana de Salud Norte.

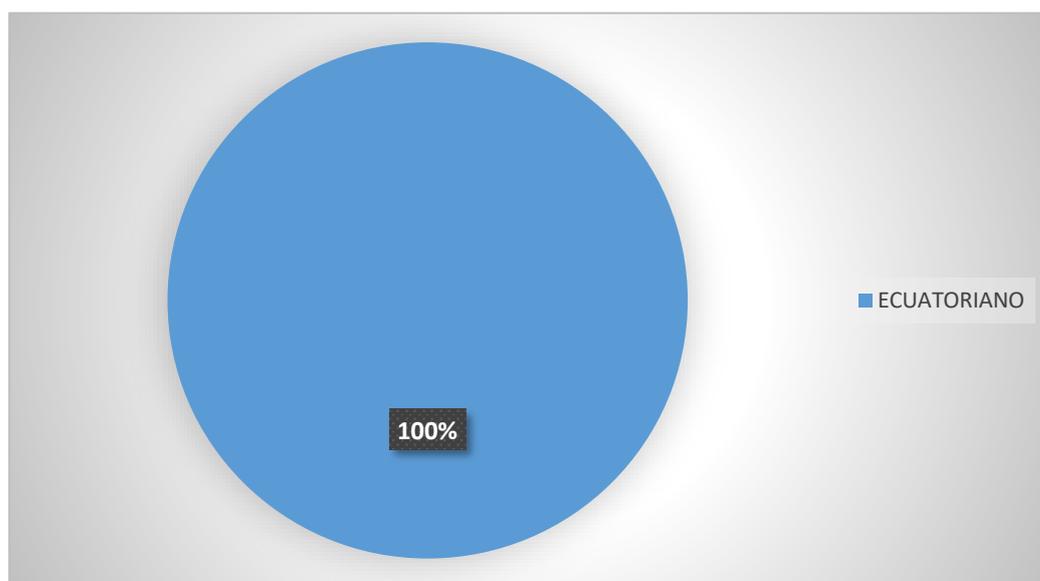
Gráfico 3. Estado civil

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Según el gráfico tres, se concluye que la población encuestada en su mayoría se encuentra casada con un 60% lo que equivale a 18 personas, seguido con un 33% por parte de las personas solteras equivalente así a 10 encuestados y por último un 7% se encuentra divorciados lo que equivale a 2 personas.

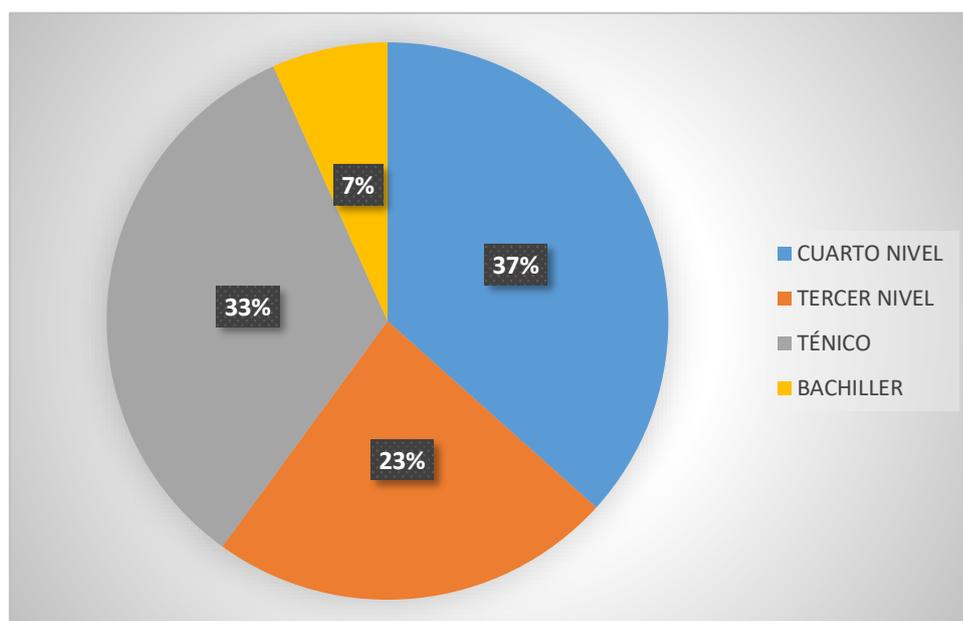
Gráfico 4. Nacionalidad

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Se concluye que población encuestada en su 100% son ecuatorianos lo que equivale a 30 personas.

Gráfico 5. Nivel de formación

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

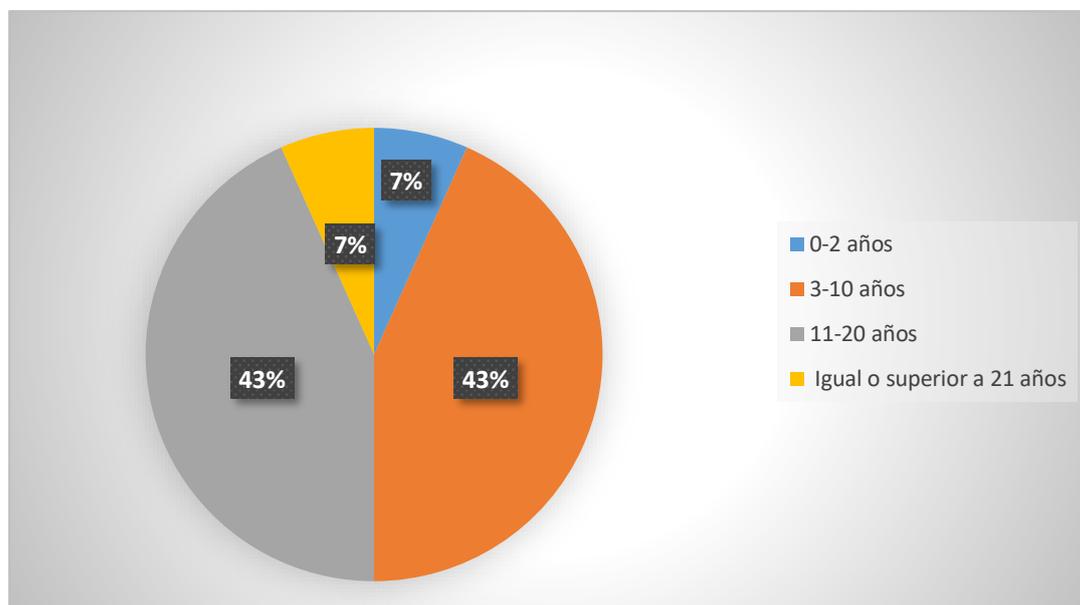
Elaborador por: El Autor

Análisis

Se puede observar que el 37% de la población encuestada ha tenido un nivel de formación de cuarto nivel equivalente a 11 personas de las cuáles se destacan enfermeras y médicos que se han especializado, a continuación, le preceda con un 33% los técnicos que equivalen a 10 personas de los cuáles se conforman por auxiliares de enfermería y personal de emergencia , luego con un 23% personas con un nivel de formación de tercer nivel equivalente a 7 personas y por último con un 7% bachilleres equivalente a 2 personas.

3.2.2 Factores laborales

Gráfico 6. Antigüedad de la institución

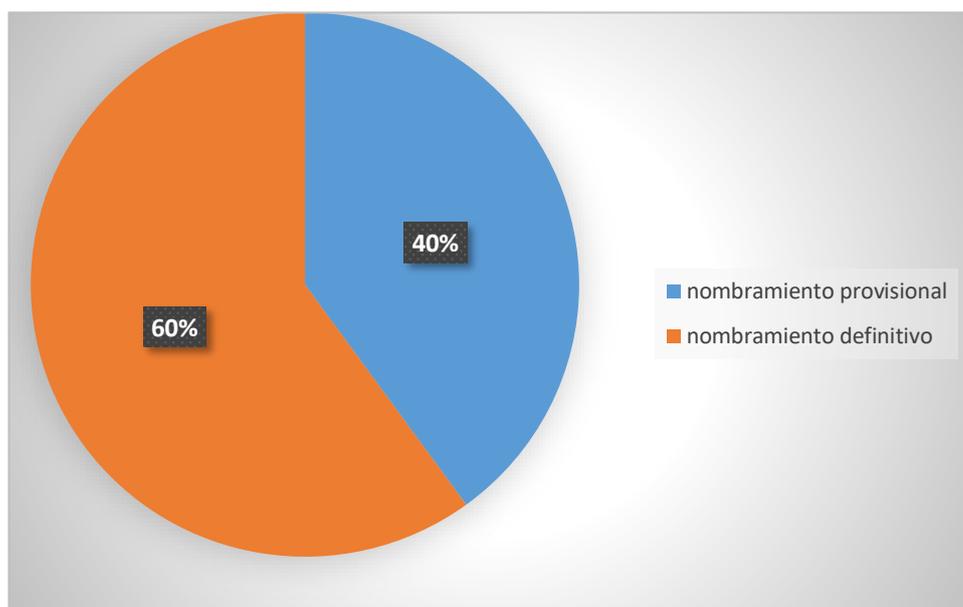


Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Según la antigüedad en la institución, se concluye que entre los rangos de 0 a 2 años existe un porcentaje del 7% que laboran en la unidad lo que equivale a 2 personas, luego entre los rangos de 3 a 10 años existe un porcentaje del 43% equivalente así de 13 personas que están ofreciendo sus servicios, además se toma en cuenta otro de los rangos que corresponde a 11 a 20 años donde existe un porcentaje del 43% con una frecuencia de 13 personas y por último entre los rangos de más de 21 años de trabajo tenemos un porcentaje del 7% con una frecuencia de 2 personas que han laborado aquí.

Grafico 7. Tipo de contrato

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral – 2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Según el tipo de contrato, se concluye que el 60% de los empleados tienen un nombramiento definitivo equivalente a 18 personas y con un 40% tienen un nombramiento provisional con una frecuencia así de 12 personas.

3.2.3 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador

Antes de realizar la aplicación de la metodología se realizó una capacitación a cada uno de los empleados evaluados donde se explicó la importancia de los factores de riesgo laborales, así como es el manejo del cuestionario.

El método de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador cuenta con una herramienta en Excel la cual nos indica las diferentes preguntas que van a ser evaluadas y los resultados obtenidos.

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso las opciones de respuesta son las siguientes:

Tabla 6 Opciones de respuesta

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

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

En cuanto a la interpretación de resultados tenemos el siguiente cuadro:

Tabla 7 Análisis de resultados

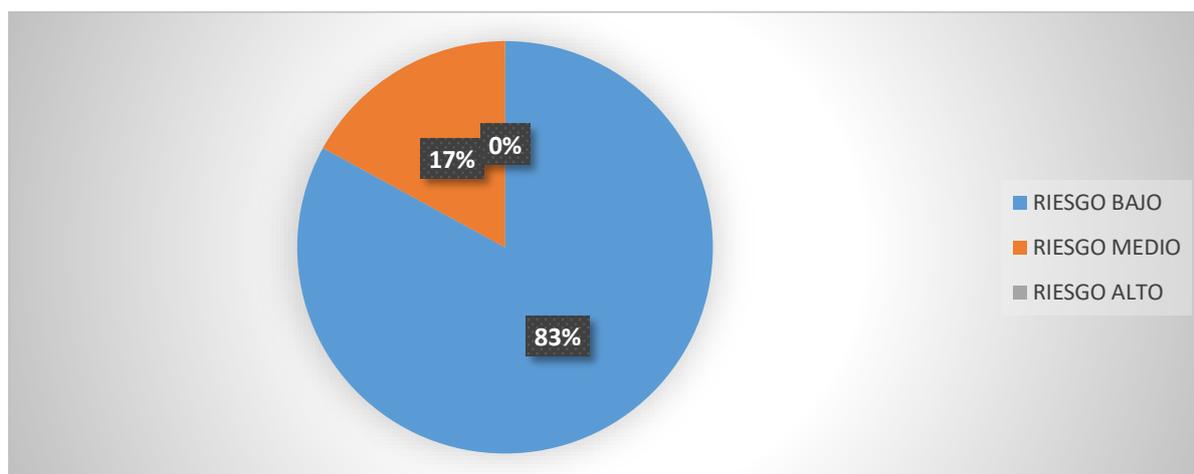
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.</p>
<p>RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p>
<p>RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>

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

3.2.4 Resultados obtenidos por dimensión

Carga y ritmo de trabajo: Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometido el trabajador y puede: exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una tarea.

Gráfico 8. Carga y ritmo de trabajo



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

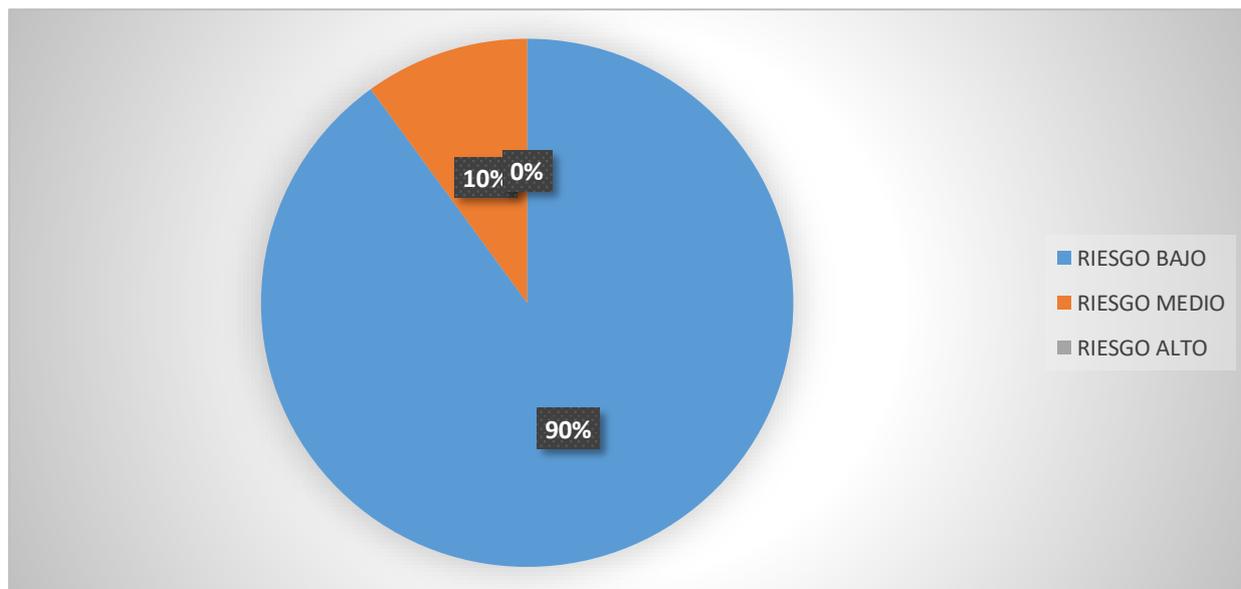
Elaborador por: El Autor

Análisis

La metodología aplicada determina que el 83% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo siguiendo así con el 17% que tienen un riesgo bajo y por último con el 0% un riesgo alto, por lo que esta dimensión no causa algún problema significativo en los trabajadores.

Desarrollo de Competencias: Son las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes que tiene el trabajador dentro del ámbito laboral.

Grafico 9. Desarrollo de Competencias



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

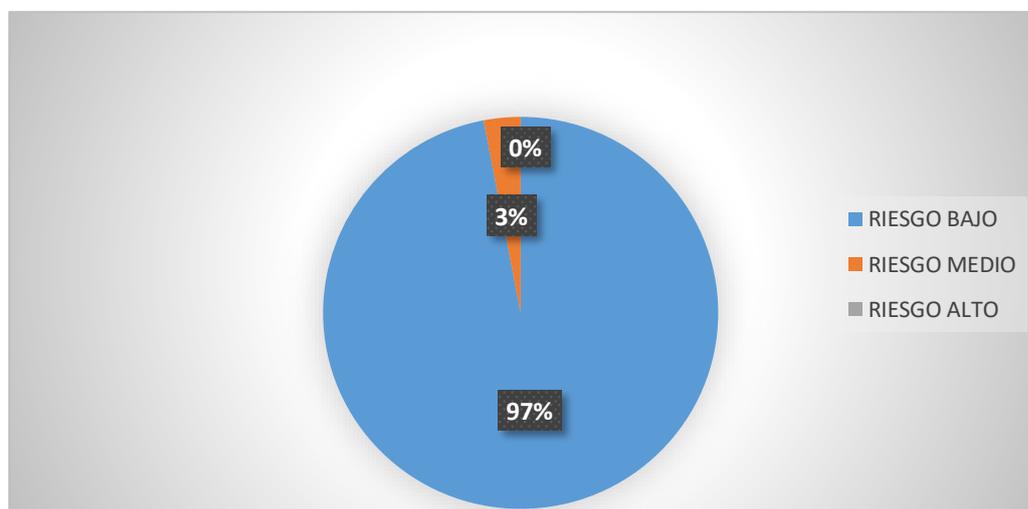
Elaborador por: El Autor

Análisis

La evaluación realizada evidencia que el 90% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, seguido por el 10% de riesgo medio y el restante 0% se ubica en riesgo alto, por lo que se puede concluir que los trabajadores se sienten aptos para llevar a cabo sus tareas ya que tienen el conocimiento necesario.

Liderazgo: Son las características personales y habilidades para dirigir, coordinar y motivar al equipo con la finalidad del crecimiento personal y de la institución.

Gráfico 9. Liderazgo



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

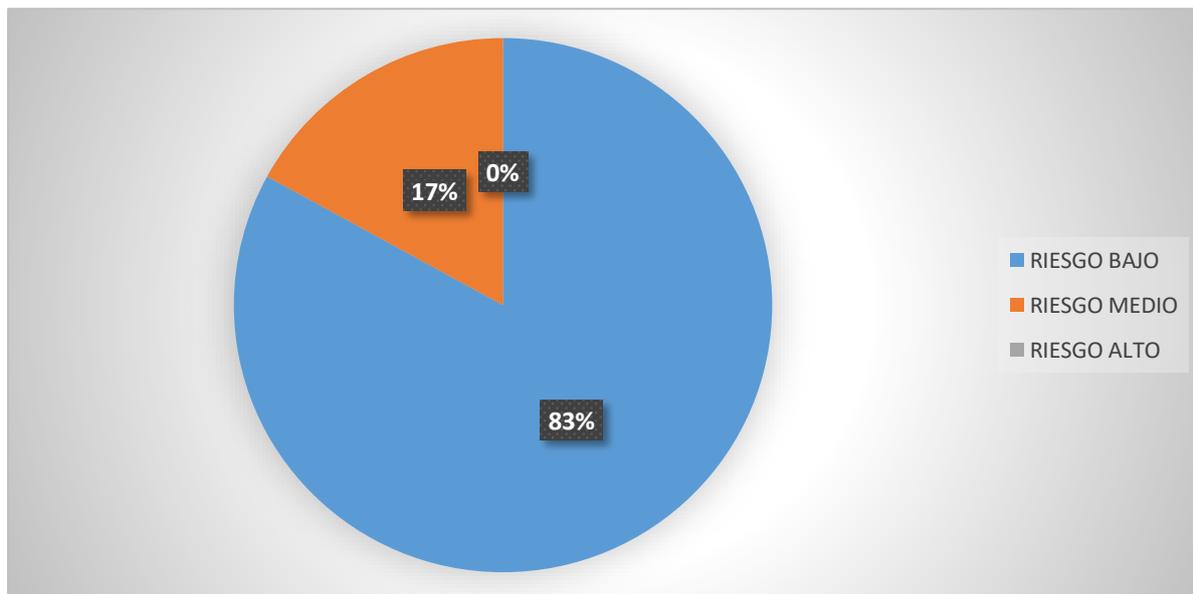
Elaborador por: El Autor

Análisis

El gráfico N°10 nos indica que el 97% de la población evaluada se encuentra en riesgo bajo, continuando así con el 3% en riesgo medio y con un 0% en riesgo alto, lo que establece que esta dimensión se está llevando a cabo de la manera correcta por parte de las autoridades ya que hay una comunicación eficaz con los empleados.

Margen de acción y control: Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (entorno y otros factores laborales).

Gráfico 10. Margen de acción y control



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

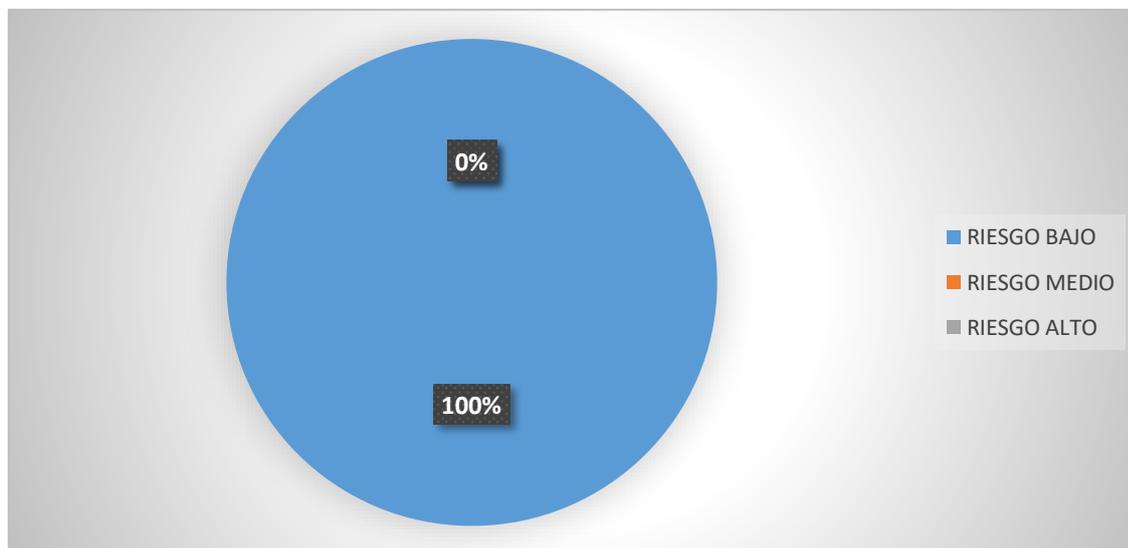
Elaborador por: El Autor

Análisis

El estudio realizado establece que el 83% de la población evaluada, se ubica en las bandas de riesgo bajo, el 17% se halla en riesgo medio y el restante 0% se encuentra en el sector de riesgo alto, lo que establece que se debe tomar en consideración la opinión de todos ya que así se garantiza la participación activa de los mismos.

Organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la y designación del trabajo.

Gráfico 11. Organización del trabajo



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

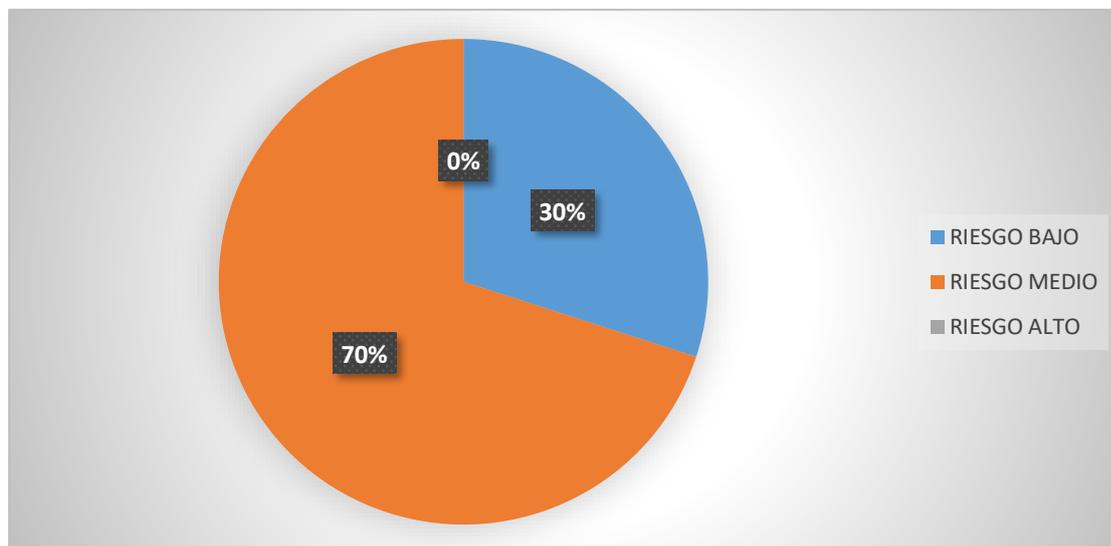
Elaborador por: El Autor

Análisis

El cuestionario realizado establece que el 100% de la población evaluada, se ubica en las bandas de riesgo bajo y se concluye que las metas y objetivos en la Unidad Metropolitana de Salud norte son claras y alcanzables por lo que se ve reflejado en los resultados una buena gestión en esta dimensión.

Recuperación: Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo.

Gráfico 12. Recuperación



Fuente: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del 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 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

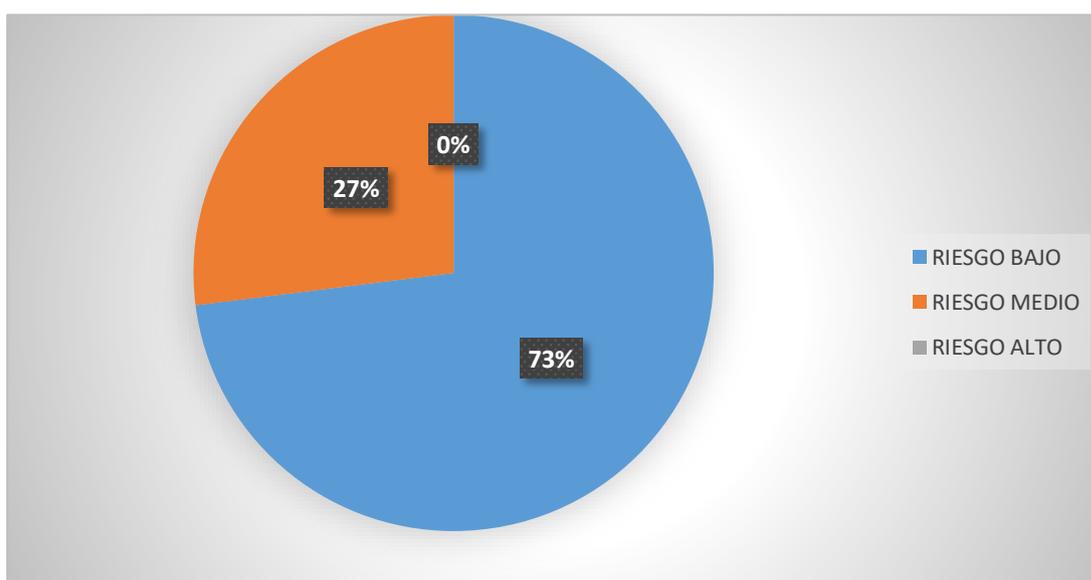
Análisis

El estudio realizado establece que el 30% de la población evaluada, se ubica en el sector de riesgo bajo, el 70% se halla en riesgo medio que equivale a un total de 21 personas de las que 10 son hombres y 8 de estos están casados 1 soltero y 1 divorciado, además su nivel de formación corresponde a 4 hombres con nivel de educación de cuarto nivel seguido por hombres con nivel de educación de tercer nivel , 2 técnicos y un 1 bachiller , también dentro del riesgo medio están expuestas 11 mujeres y 5 de estas están casadas 5 solteras y 1 divorciada , además su nivel de formación corresponde 6 mujeres con preparación de cuarto

nivel 2 de tercer nivel y 3 técnicas y el 0% se encuentra en el sector de riesgo alto, lo que establece que los trabajadores no tienen la suficiente energía como para realizar otras actividades luego del trabajo, además de que se sienten cansados y no tienen pausas para recuperar energía durante el transcurso de sus actividades, por lo que se debe tomar en cuenta esta dimensión y actuar de manera oportuna para poder garantizar la salud física y mental de los trabajadores.

Soporte y Apoyo: Son las acciones solo la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales con compañeros de trabajo.

Grafico 14. Soporte y Apoyo

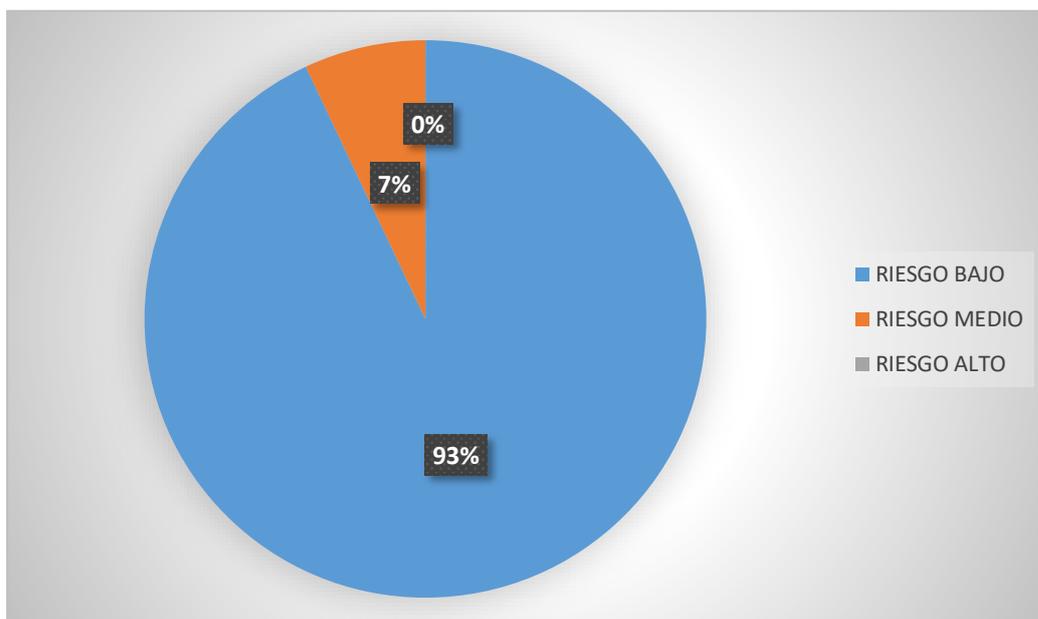


Fuente: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador -2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

Respecto a los resultados obtenidos en la evaluación de este factor podemos decir que, el 73% del personal se encuentra en riesgo bajo, el 27% en riesgo medio y el 0% en riesgo alto, lo que indica que se debe fortalecer y seguir trabajando esta dimensión.

Grafico 15. Otros puntos importantes

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

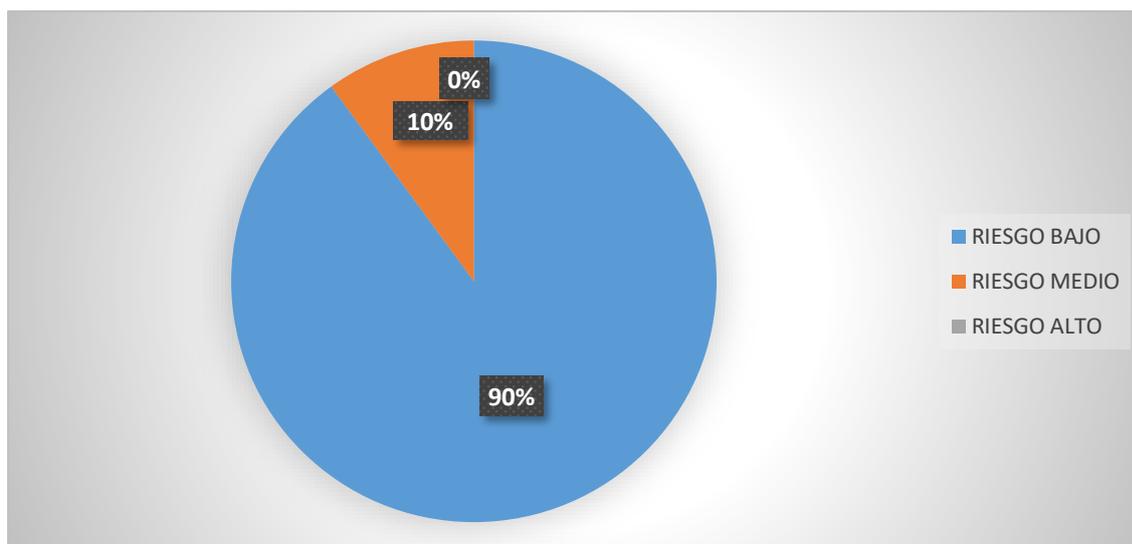
Elaborador por: El Autor

Análisis

La metodología aplicada determina que el 93% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, el 7% tienen un riesgo medio y el 0% se ubica en riesgo bajo.

Otros Puntos Importantes Acoso Discriminatorio: Se toma en consideración el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basado en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria.

Gráfico 13. Acoso Discriminatorio



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

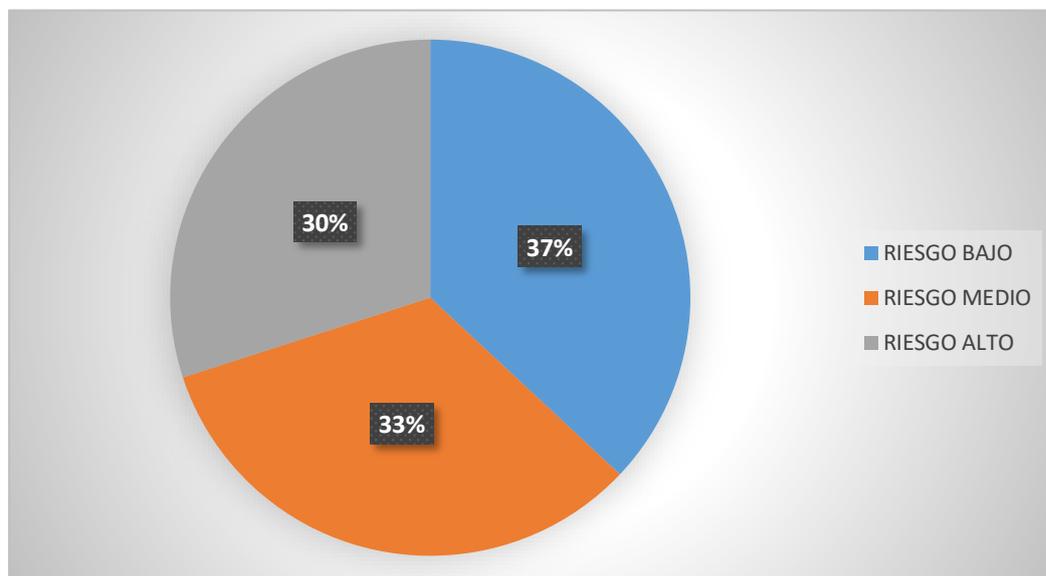
Elaborador por: El Autor

Análisis

Según el gráfico 16 podemos decir que, de la población estudiada, un 90% se encuentra en el sector de riesgo bajo, continuando así con un 10% en las bandas de riesgo medio y por último con un 0% en riesgo bajo, por lo que se puede concluir que las personas no se encuentran expuestas en mayor grado a este factor de riesgo.

Forma de acoso laboral: Consiste en el hostigamiento intencional focalizado a través de acciones crueles o maliciosas para humillar a las personas.

Gráfico 14. Acoso Laboral



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

Elaborador por: El Autor

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

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

Elaborador por: El Autor

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

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral - 2019

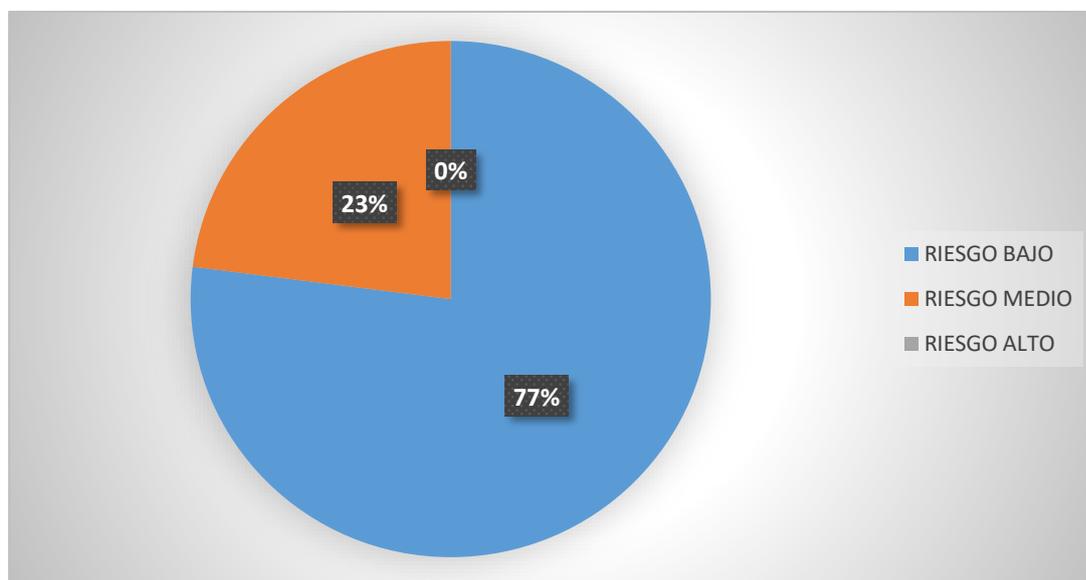
Elaborador por: El Autor

Análisis

El 37% de la población evaluada, se ubica en las bandas de riesgo bajo, a continuación tenemos el 33% en riesgo medio que equivale a un total de 10 personas de las que 7 son hombres y 6 de estos están casados 1 soltero , además su nivel de formación corresponde a 3 hombres con nivel de educación de cuarto nivel seguido por 3 técnicos y un 1 profesional de tercer nivel también dentro del riesgo medio están expuestas 3 mujeres y 2 de estas están casadas 1 soltera , además su nivel de formación corresponde 2 mujeres con preparación de cuarto nivel y una de tercer nivel y por último el restante 30% se encuentra en el sector de riesgo alto, que equivale a un total de 9 personas de las que 5 son hombres y 4 de estos están casados 1 soltero , además su nivel de formación corresponde a 3 hombres con preparación de cuarto y tercer nivel incluyendo aquí también 1 técnico 2 bachilleres , también dentro del riesgo alto están expuestas 4 mujeres y 2 de estas están casadas 2 solteras , además su nivel de formación corresponde a 2 mujeres con preparación de cuarto nivel y 2 técnicas. Por lo que se debe tomar acciones para minimizar este factor para que así las personas se sientan libres de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones dentro de su trabajo.

Otros Puntos Importantes Acoso Sexual: Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores.

Gráfico 15. Acoso Sexual



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

Elaborador por: El Autor

RIESGO MEDIO		
Género	Estado civil	Nivel de formación
2 Hombres	2 casados	1 cuarto nivel
		1 técnico
5 Mujeres	2 casadas	1 cuarto nivel
	3 solteras	1 tercer nivel
		3 técnica

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral- 2019

Elaborado por: El Autor

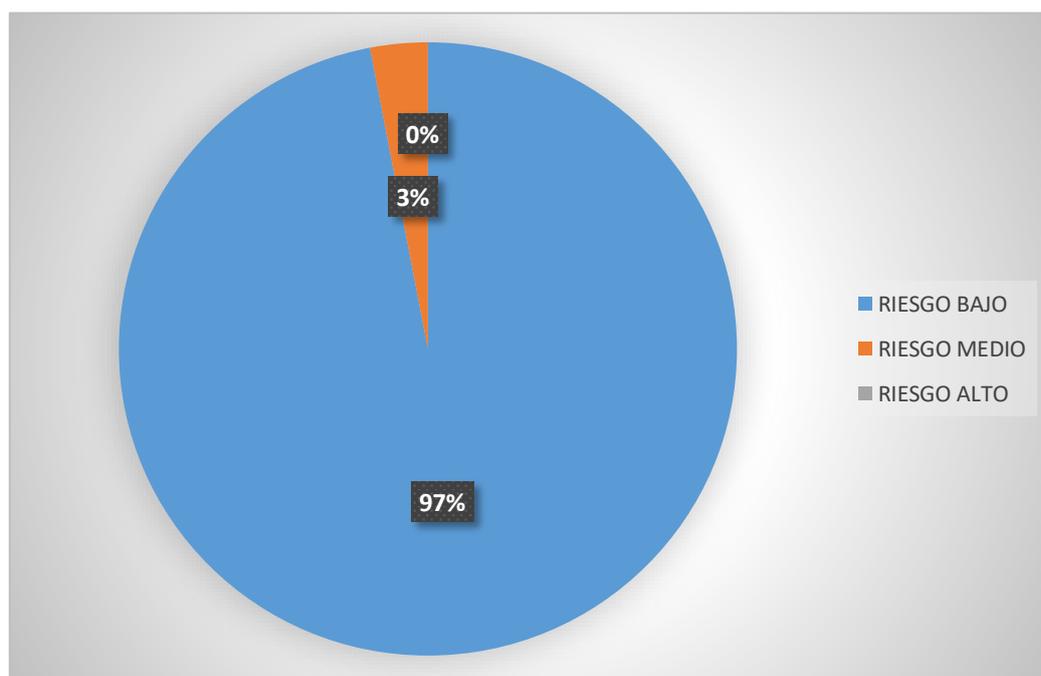
Análisis

La herramienta aplicada determina que el 77% de la población estudiada se encuentra en riesgo bajo, continuando con el 23% que se ubica en riesgo medio que equivale a un total de 7

personas de las cuales 2 son hombres y 2 de estos están casados, además su nivel de formación corresponde 2 hombres con nivel de educación de cuarto nivel y técnico, también dentro del riesgo medio están expuestas 5 mujeres y 2 de estas están casadas 3 solteras, además su nivel de formación corresponde 2 mujeres con preparación de cuarto nivel y tercer nivel finalizando con 3 técnicas y por último con un 0% existe riesgo alto.

Otros Puntos Importantes Adicción al Trabajo: Dificultad de las personas para desconectarse del trabajo, tienen la necesidad de asumir más y más tarea lo que puede dar lugar a un riesgo psicosocial.

Gráfico 16. Adicción al Trabajo



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

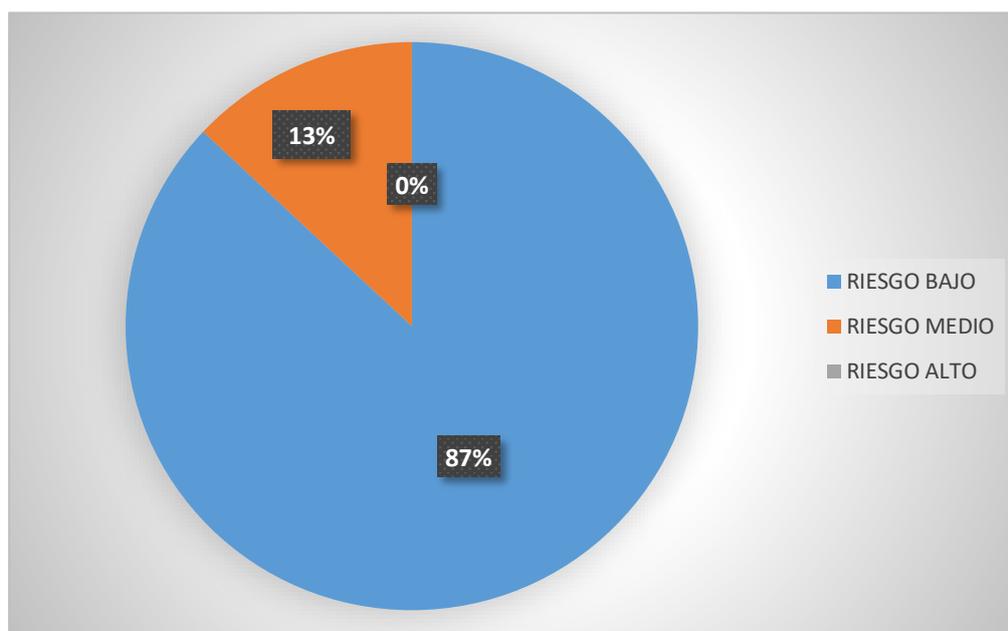
Elaborador por: El Autor

Análisis

Según el gráfico 19 se puede observar que la población estudiada presenta un 97% de riesgo bajo en esta dimensión, seguido por el 3% en riesgo medio y por último con un 0% en riesgo alto, lo que establece que este factor se encuentra con un riesgo normal por lo que no es necesario tomar medidas.

Otros Puntos Importantes Condiciones del Trabajo: Son los factores de riesgo que pueden ser: condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial y estas puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

Gráfico 17. Condiciones del Trabajo



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

Elaborador por: El Autor

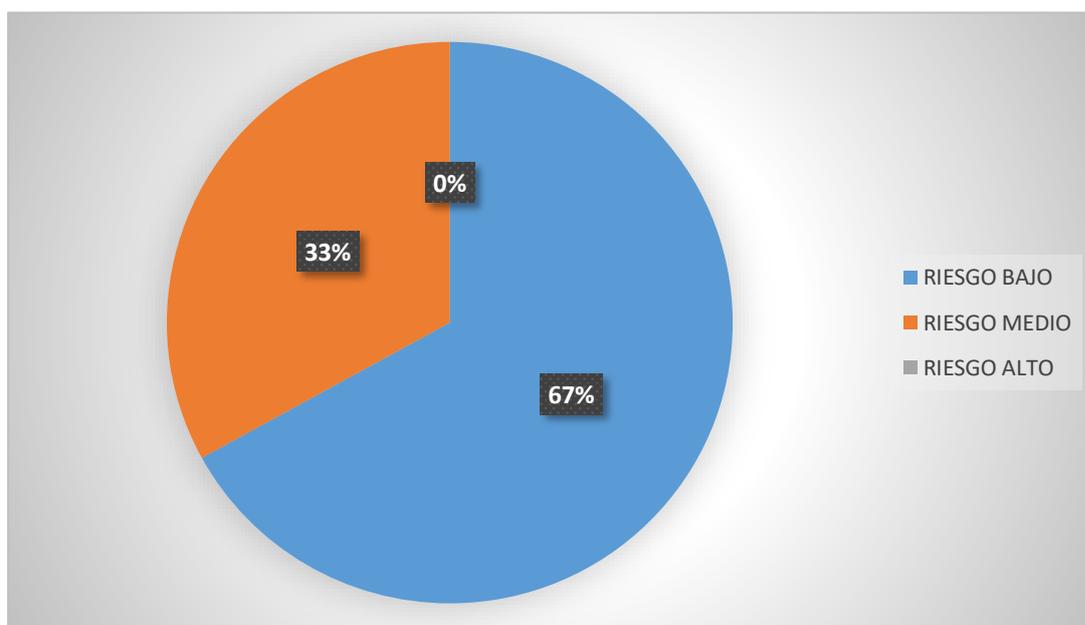
Análisis

El 87% de la población estudiada, se ubica en las bandas de riesgo bajo, el 13% en riesgo medio y el restante 0% se encuentra en el sector de riesgo alto, lo que establece que esta

dimensión no hay una amenaza mayor en las condiciones del trabajo, pero si se debe estar pendiente en cómo se puede mejorar.

Otros Puntos Importantes Doble Presencia (laboral – familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

Grafico 21. Doble presencia Laboral/Familiar



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

Elaborador por: El Autor

RIESGO MEDIO		
Género	Estado civil	Nivel de formación
5 Hombres	5 casados	3 cuarto nivel
		1 tercer nivel
		1 técnico
5 Mujeres	2 casadas	3 cuarto nivel
	3 solteras	2 técnicas

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral

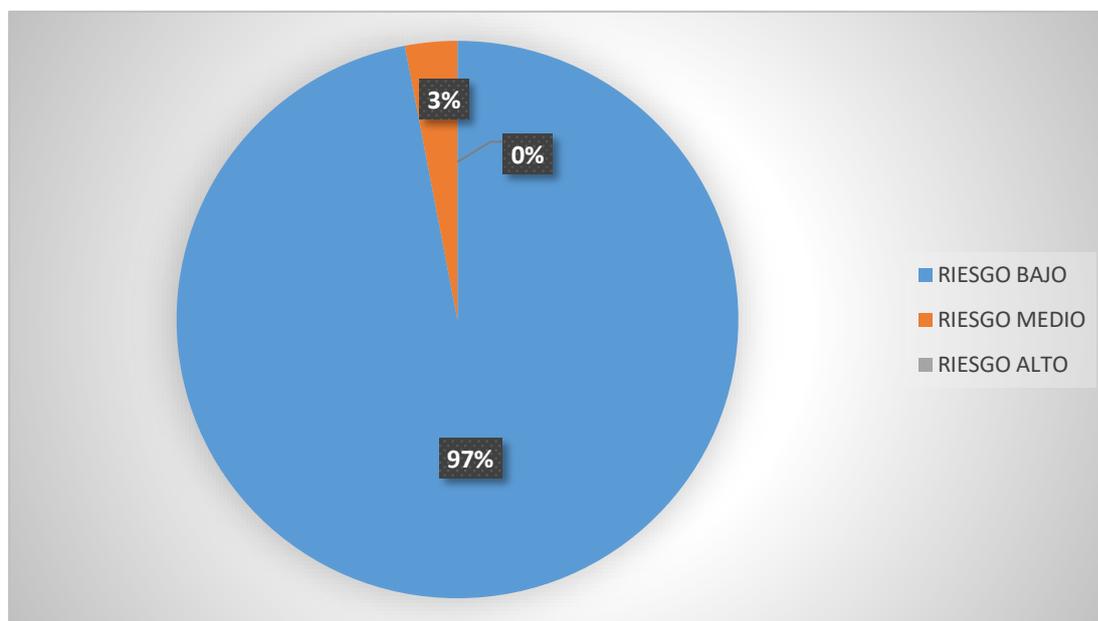
Elaborador por: El Autor

Análisis

De los resultados obtenidos se puede deducir que el 67% de los trabajadores evaluados se encuentran en riesgo bajo y por último con seguido el 33% que se ubica en riesgo medio que equivale a un total de 10 personas de las cuales 5 son hombres y 5 de estos están casados, además su nivel de formación corresponde a 3 hombres con nivel de educación de cuarto nivel y 2 hombres con preparación cada uno de tercer nivel y técnico , también dentro del riesgo medio están expuestas 5 mujeres y 2 de estas están casadas 3 solteras, además su nivel de formación corresponde 3 mujeres con preparación de cuarto nivel seguido por 2 técnicas .

Otros Puntos Importantes Estabilidad Laboral y Emocional: Se refiere a la incertidumbre del futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo por parte de los empleados.

Gráfico 22. Estabilidad Laboral y Emocional



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

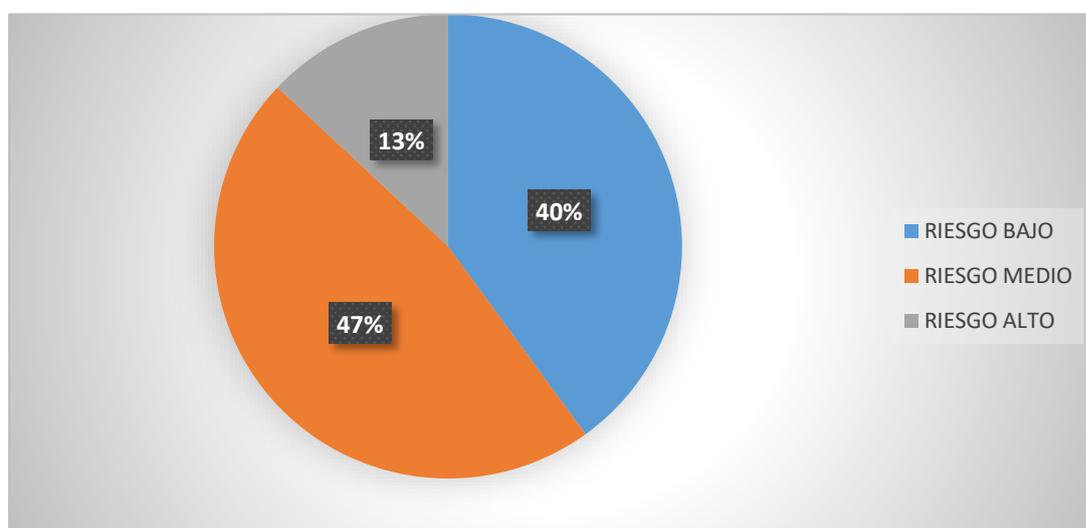
Elaborador por: El Autor

Análisis

De los resultados obtenidos se puede deducir que el 97% de los trabajadores evaluados se encuentran en riesgo bajo, el 3% se ubica en las bandas de riesgo medio y el 0% en riesgo alto, por lo que se establece que esta dimensión está en el sector protector o más favorable para la salud del personal.

Otros Puntos Importantes Salud Auto Percibida: Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

Grafico18. Salud Auto percibida



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

Elaborador por: El Autor

RIESGO MEDIO		
Género	Estado civil	Nivel de formación
4 Hombres	3 casados	2 cuarto nivel
	1 divorciado	2 tercer nivel
10 Mujeres	5 casadas	4 cuarto nivel
	5 solteras	2 tercer nivel
		4 técnicas

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

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

Fuente: Encuesta sociodemográfica y laboral -2019

Elaborador por: El Autor

Análisis

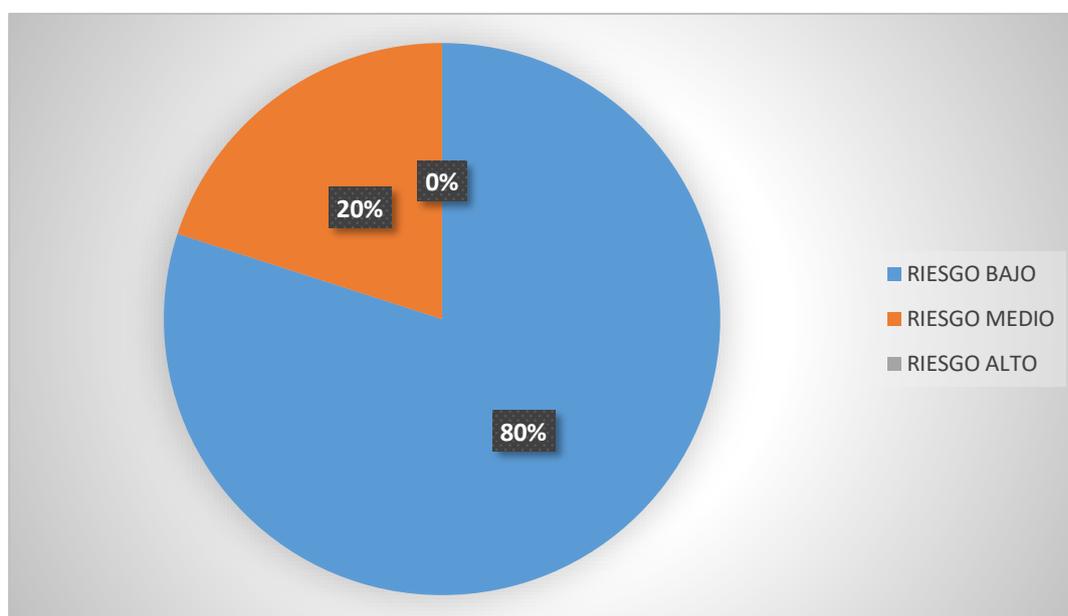
El 40% de la población estudiada, se ubica en las bandas de riesgo bajo, seguido por 47% que se encuentra en riesgo medio que equivale a un total de 14 personas de las cuales 4 son hombres y 3 de estos están casados y 1 divorciado , además su nivel de formación corresponde a 2 hombres con nivel de educación de tercer nivel , seguido por 2 hombres con preparación de cuarto nivel técnicos , también dentro del riesgo medio están expuestas 10 mujeres y 5 de estas están solteras 5 casada, además su nivel de formación corresponde 4 mujeres con preparación de cuarto nivel seguido por 2 mujeres con preparación cada una de tercer nivel finalizando con 4 mujeres técnicas y por último el 13% se encuentra en riesgo alto, que equivale a un total de 4 personas de las cuales 3 son hombres y 3 de estos están casados, además su nivel de formación corresponde a 1 hombre con nivel de educación de tercer nivel y 1 de cuarto nivel , también dentro del riesgo alto está expuesta 1 mujer casa con un nivel de formación de cuarto nivel . Lo que establece claramente que esta dimensión se debe de tomar medidas de acción de mejora, para así garantizar la salud en los trabajadores y que estos desempeñen bien las actividades que realizan.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

De acuerdo al análisis realizado en la presente investigación se concluye que el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo es aplicable en cualquier empresa o institución, ya que nos permite hacer un análisis minucioso de los factores de riesgo psicosociales y cómo podemos disminuirlos.

Grafico 24. Resultados Globales



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

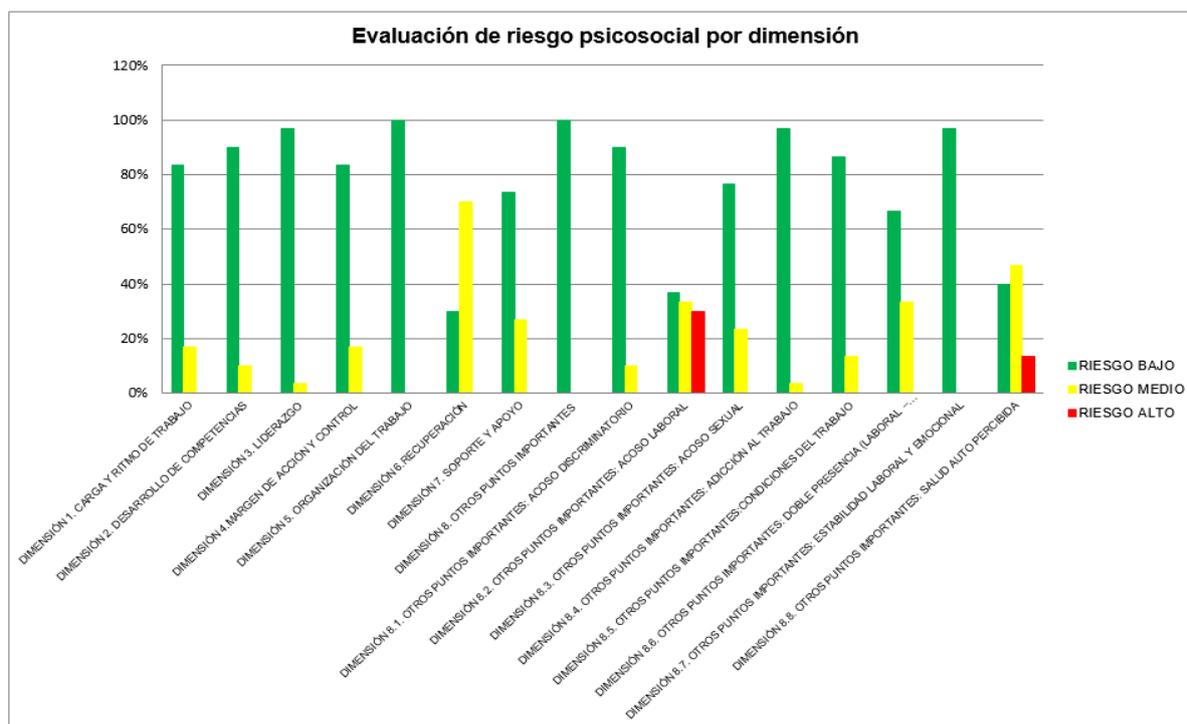
Elaborador por: El Autor

Análisis

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial basado en la metodología del Ministerio de Trabajo del Ecuador, arrojó como resultado global los siguientes resultados con un 80% de riesgo bajo, seguido con el 20% de riesgo medio y con el 0% de riesgo alto.

Con lo cual se logró identificar qué factores de riesgo psicosociales existen en los trabajadores de la Unidad Metropolitana de Salud Norte.

Gráfico 19. Resultados total dimensión



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

De acuerdo a lo anteriormente visto la elaboración del plan de acción de los factores de riesgo psicosociales es fundamental para que de esta manera se disminuya los efectos negativos en los trabajadores y se realizó de acuerdo a los resultados obtenidos especialmente en las que dimensiones se encuentran en nivel medio o alto ya que esto genera un impacto potencial sobre la seguridad y salud puede comprometer a las personas, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales.

4.2 Recomendaciones

- Crear y establecer un cronograma mensual en los que pueda el trabajador realizar pausas activas dentro de jornada laboral.
- Se recomienda a las autoridades revisar el presente documento, para que conozcan que aspectos negativos están presentes en la institución, y así sus trabajadores tengan una mejorar calidad de vida y puedan desarrollo sus actividades correctamente.
- 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.
- En definitiva, se espera que con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial aplicado en los trabajadores y el plan de acción disminuya los efectos negativos y en consecuencia los accidentes laborales y problemas de salud en los trabajadores.
- Se recomienda la generación de descansos programados y el fomento de un trabajo de apoyo conjunto entre los trabajadores, para su mejor desempeño y seguridad, otorgar tiempos o actividades especiales para la recuperación, y afrontar de mejor manera las actividades cotidianas.

4.3 Plan de acción

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial, y conforme a lo establecido se deberá estructurar y desarrollar un plan de acción con el fin de minimizar el riesgo psicosocial.

PLAN DE ACCION PARA LA UNIDAD METROPOLITANA DE SALUD NORTE										
QUÉ	PORQUÉ	CÓMO	DONDE	CUANDO	QUIÉN	CUANTO	INDICADOR DE GESTIÓN			
							N/C	C	S	
Dimensión evaluada	Objetivos a alcanzar	Actividades	Mecanismo de seguimiento	Lugar de ubicación	Fecha de implementación	Responsable	Presupuesto	< 90%	90%	>90%
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 cómo se van a realizar los 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. 2. Dentro del cronograma de pausas activas se enmarca en 3 etapas las cuáles se definen en etapa inicial, central y final. 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. 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	\$50,00		

7.SOPORTE Y APOYO	RIESGO MEDIO	<p>Desarrollar dinámicas y políticas de trabajo en equipo para facilitar la solución de problemas y lograr un objetivo en común</p>	<p>1.- Proponer dinámicas que se focalicen en aprender a trabajar en grupo, por medio de reuniones semanales donde todo el personal participe de forma activa. 2.-En estas reuniones se debe plantear un problema que esté sucediendo en ese momento y realizar una ronda de propuestas tomando en cuenta todos los comentarios de los participantes para llegar a una conclusión idónea y así poder solucionar el problema. 3.- Además se realizara una reunión mensual donde los trabajadores manifestaran los cambios que deben llevarse a cabo y revisar las actividades planificadas y como se van a llevar a cabo. 4.- Elaborar políticas para que se brinde apoyo social a los subordinados por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material etc.). 5.- Establecer políticas para promover el trabajo en equipo por medio de actividades extra laborales (deporte, recreación, cultura).</p>	Políticas dinámicas de trabajo en equipo	Unidad Metropolitana de Salud norte	del 01 de agosto al 30 de agosto del 2019	Responsable de SSO, Gerencia General y Recursos Humanos	\$500,00			
-------------------	--------------	---	---	--	-------------------------------------	---	---	----------	--	--	--

<p>8.2 Otros puntos importantes : acoso laboral</p>	<p>RIESGO MEDIO</p>	<p>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>	<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. 2.- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la unidad. 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. 4.-Realizar el seguimiento y vigilancia periódica utilizando algún instrumento de chequeo para evaluar el acoso laboral. 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. 6. Se conformará un Comité de Convivencia Laboral para establecer un procedimiento interno confidencial y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. 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>	<p>Política , manuales y códigos de convivencia sobre acoso laboral</p>	<p>Unidad Metropolitana de Salud norte</p>	<p>del 01 de agosto al 31 de octubre del 2019</p>	<p>Gerencia General , Recursos Humanos y Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>\$ 1000</p>			
---	----------------------------	---	---	---	--	---	--	----------------	--	--	--

<p>8.8Otros puntos importantes : salud auto percibida</p>	<p>RIESGO MEDIO</p>	<p>Tratar de mejorar la salud autopercebida en los trabajadores</p>	<p>1. Se realizara una investigación específica donde se revise la historia de vida e historia familiar de los trabajadores lo que incluirá 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 qué 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. 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 qué manera se los puede ayudar. 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>	<p>Exámenes médicos y campañas de nutrición</p>	<p>Unidad Metropolitana de Salud norte</p>	<p>del 01 de agosto al 27 diciembre del 2019</p>	<p>Gerencia General , y Nutricionista</p>	<p>\$ 1000</p>			
---	----------------------------	---	--	---	--	--	---	----------------	--	--	--

Bibliografía

- Becerra Francisco. (28 de abril de 2016). *Estres laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Bernardo Moreno Jiménez. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 22-26-31-35-39-42-45. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Bond, Punnett, Pyle, Cazeca y Cooperman. (2004). *Análisis bibliométrico de la producción científica sobre factores psicosociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67943296010.pdf>
- Charria O, Víctor H, Sarsosa P, Kewy V y Arenas O. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Colombia. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Córtex. (2007). *Técnica de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Decisión 584 . (2004). *Capítulo 1 . Disposiciones Generales* . Obtenido de <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf>
- Einarsen y Mikkelsen. (2003). *efectos del mobbing*. Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- El telégrafo. (4 de octubre de 2017). Acoso laboral en el país se refleja en 347 denuncias. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/acoso-laboral-en-el-pais-se-refleja-en-347-denuncias>
- El telégrafo. (25 de marzo de 2017). El acoso laboral nace en las relaciones de poder. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/el-acoso-laboral-nace-en-las-relaciones-de-poder>
- EU-OSHA. (2002). Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Houdmont y Leka. (2010). *EU-OSHA*. Obtenido de EU-OSHA.
- Houdmont y Leka. (2010). *EU-OSHA*. Obtenido de EU-OSHA: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- IHNST. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de

- <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Lehera, J. (2009). *Formacion del especialista*.
- Martha Bustillo , Jeannys Rojas , Aury Sánchez, Lissette Sánchez, Amparo Montalvo y Marta Rojas. (2015). RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *DUAZARY*, 33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
- Maslach, C. . (1982). *Burnout: The cost of caring*.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de Septiembre de 2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de Quito: Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos.
- Moreno Bernardo. (Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales , formas, consecuencias ,medidas y buenas practicas*. Obtenido de <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. (2010). *Factores psicosociales formas y consecuencias*. Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Ninfa Pulido , Alexandra Puentes , Zaydi Luney ,Diana Rocio, y Monica García. (2002). Análisis bibliométrico de la producción científica sobre riesgo psicosocial laboral. *DIVERSITAS*, 148-149. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67943296010.pdf>
- NIOSH. (s.f.). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156301005.pdf>
- Noboa, A. (2019). Obtenido de IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES BASADO EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO APLICADO EN LA CORPORACIÓN GOLDENMIND C.A: <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3249/1/Andrea%20Noboa%20Tesis.pdf>
- Nogereda, C. (2008). *NTP 702*. Obtenido de Proceso de evaluación de los riesgos psicosociales: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- NTP 702. (2008). *El proceso de evaluación de riesgos psicosociales*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- OIT. (2003). *Violencia laboral*. Obtenido de <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Documents/D%C3%ADptics/Violencia%20laboral%20Triptico.pdf>

- OIT/OMS. (1984). *Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo*. Ginebra. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- OIT/OMS. (2011). *El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando*. Obtenido de <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- Pedro R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de salud pública* . Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003
- Peiró. (2004). *Análisis bibliométrico de la producción científica sobre factores psicosociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67943296010.pdf>
- Rogers y Kelloway. (1997). *Efectos violencia laboral*.
- Ruiz Carlos, García Ana , Delclós G ,Benavides Fernando. (2006). Obtenido de Salud laboral. conceptos y técnicas.
- Sapolsky. (2007). *Efectos del estrés*. Obtenido de <https://news.stanford.edu/news/2007/march7/sapolskysr-030707.html>
- SGRT. (s.f.). Obtenido de Estadísticas de accidentes laborales: http://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php
- SGRT. (2019). *Estadísticas accidentes de trabajo*. Obtenido de http://sart.iess.gob.ec/SRGP/lugar_accidente_at.php?MjZjM2lkPWVzdGF0