

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

TEMA:

**Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de
trabajadores de la salud**

AUTORA:

Pardo Medina, Claudia Edith

Previo a la obtención del Grado Académico de:

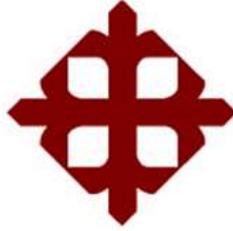
Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral

TUTORA:

Lcda. Suarez Puentes Karin Viviana

Guayaquil, Ecuador

8 de septiembre del 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la, Lic. Pardo Medina, Claudia Edith, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Karin Viviana Suarez, Mgs.

REVISOR(ES)

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Lcdo. Carlos Ramírez Rave, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los ocho del mes de septiembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Claudia Edith Pardo Medina

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en trabajo social con mención en gestión social laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

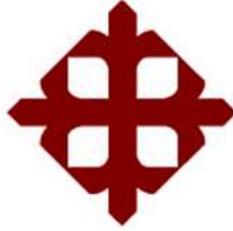
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los ocho del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR



Claudia Edith Pardo Medina



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Pardo Medina Claudia Edith

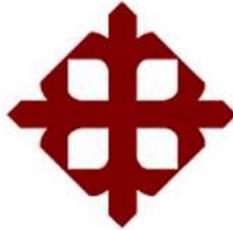
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** **Para obtener el grado de Magister en trabajo social con mención en gestión social laboral, titulada: Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los ocho del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR



Claudia Edith Pardo Medina



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN
GESTION SOCIAL LABORAL**

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND interface. On the left, document metadata is displayed: 'Documento: Claudia Pardo Seguido final.docx (D172176212)', 'Presentado: 2023-07-21 13:36 (-05:00)', 'Presentado por: maestría.trabajosocial@cu-sg.edu.ec', 'Recibido: lucas.mendez@analisis.orkund.com', and 'Mensaje: Claudia Pardo Seguido - Urkund: [Ver el mensaje completo]'. A note indicates that 1% of the document's pages consist of text from sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) table is shown, listing various universities and their corresponding document links.

Categoría	Enlace/título de archivo
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (UR)	
UNIVERSIDAD TECNICA DE COTACACHI / (UR)	
	https://docs.google.com/document/d/1328418500-Ministerio-del-trabajo-y-trabajo-social-en-el-ec/
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO / (UR)	
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (UR)	
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LEON / (UR)	
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO / (UR)	
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / Del Paso y Jorge - editado 20-07-2023
	https://library.co/document/vom28e-studio-retrato-social-trabajadores-en-ecua

Selección del tema Revisión de antecedentes Construcción del planteamiento del problema Preguntas investigativas Objetivos de la investigación Lugar, Población-muestra Instrumentos de recolección Organización de resultados Interpretación de los resultados Conclusiones y recomendaciones UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS /SISTEMA DE POSGRADO DE TRABAJO SOCIAL MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL

TEMA: Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud

AUTORA: PARDO MEDINA, CLAUDIA EDITH Trabajo de Titulación Previo a la Obtención del Título de Magister en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral TUTORA: Lucía Rentería Suárez Guayaquil, Ecuador 2023

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mis sinceros agradecimientos a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis, en primer lugar, a mi directora de tesis la Lic. Karin Suarez por su guía y su paciencia y dedicación durante todo este proceso.

Sus valiosos consejos y comentarios me han permitido mejorar mi trabajo y crecer como investigadora.

Agradezco a la directora de la maestría de trabajo social y docentes que participaron en mi crecimiento profesional.

Por último y no menos importante quiero agradecer a todos los participantes de mi estudio por su tiempo, su disposición y su colaboración. Sin su contribución este trabajo no hubiera sido posible.

De nuevo gracias a todos por su apoyo y por hacer de este proyecto una experiencia enriquecedora

Claudia Edith Pardo Medina

DEDICATORIA

Queridos familiares, apreciada hija y amigos, a lo largo de mi vida ustedes han sido mi mayor apoyo y motivación. Han estado a mi lado a cada paso del camino, brindándome su amor, aliento y sabios consejos

Hoy quiero agradecerles de todo corazón por ser mi fuente de inspiración y motivación en la realización de este importante logro en mi vida: la culminación de mi maestría

Sin su constante apoyo incondicional esto no hubiera sido posible, ustedes han sido una guía invaluable en mi camino académico y profesional, y por eso quiero dedicarles este trabajo como una muestra de mi profundo agradecimiento.

Claudia Edith Pardo Medina

Índice general

Resumen	XIV
Abstract.....	XV
Introducción	1
Antecedentes	2
Planteamiento del problema	7
Pregunta Investigativa	10
Sub- preguntas investigativas	10
Justificación	12
Objetivos de la investigación.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos Específicos	14
Referente teórico.....	15
Riesgos laborales	15
Riesgos Físicos	15
Riesgos Químicos	17
Riesgos Biológicos	17
Riesgos Psicosociales	18
Clasificación	19
Factores psicosociales.....	20
Relacionado con la organización, contenido del trabajo y las tareas.....	23
Relacionada a las interrelaciones humanas.....	25
Consecuencias.....	27
Problemas de salud psicosomáticos.....	28

Estrés.....	29
Estrés laboral	29
Burnout	30
Causas del estrés en el trabajo	30
Referente Conceptual.....	33
Referente Estratégico y Normativo	35
Metodología.....	38
Paradigma de la investigación	38
Enfoque de la investigación.....	38
Tipo de investigación.....	38
Nivel del Estudio	39
Método de la investigación.....	39
Muestra	39
Criterios de inclusión.....	40
Criterios de exclusión	40
Definición de las variables de estudio	40
Hipótesis	43
Técnicas para la recolección de datos.....	43
Instrumento de recolección de datos.....	44
Ética de la investigación	47
Resultados.....	49
Lineamientos para formular estrategias de intervención	70
Modelo general de la estrategia para solucionar el problema.....	70

Actividades específicas que contiene la solución/estrategia práctica propuesta	72
Indicadores o criterios de medición de los resultados esperados	73
Aspectos relevantes de la propuesta	75
Recomendaciones para la implementación exitosa de la solución o derivadas de la Implementación realizada	77
Conclusiones y recomendaciones	79
Recomendaciones	81
Bibliografía	83

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio.....	40
Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial por dimensiones.....	45
Tabla 3. Área laboral.	49
Tabla 4. Grupo etario de la población de estudio.	50
Tabla 5. Sexo de la población de estudio.....	51
Tabla 6. Grado de instrucción.....	52
Tabla 7. Antigüedad laboral.....	53
Tabla 8. Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.....	54
Tabla 9. Dimensión 2. Desarrollo de competencias.	55
Tabla 10. Dimensión 3. Liderazgo.	56
Tabla 11. Dimensión 4. Margen de acción y control.....	58
Tabla 12. Dimensión 5. Organización del trabajo.	59
Tabla 13. Dimensión 6. Recuperación.....	60
Tabla 14. Dimensión 7. Soporte y apoyo.	62
Tabla 15. Dimensión 8. Otros puntos importantes.	63
Tabla 16. Puntuación global de riesgos psicosociales.	64
Tabla 17. Desempeño laboral por dimensiones.	65
Tabla 18. Puntuación global del desempeño laboral.	67
Tabla 19. Actividades estratégicas.....	72

Índice de gráficos

Gráfico 1. Área laboral.	49
Gráfico 2. Grupo etario.	50
Gráfico 3. Sexo de la población de estudio.	51
Gráfico 4. Nivel de instrucción.	52
Gráfico 5. Antigüedad laboral.	53
Gráfico 6. Carga y ritmo de trabajo.	54
Gráfico 7. Desarrollo de competencias.	55
Gráfico 8. Liderazgo.	57
Gráfico 9. Margen de acción y control.	58
Gráfico 10. Organización del trabajo.	59
Gráfico 11. Recuperación.	61
Gráfico 12. Soporte y apoyo.	62
Gráfico 13. Otros puntos importantes.	63
Gráfico 14. Puntuación global de riesgos psicosociales.	64
Gráfico 15. Desempeño laboral por dimensiones.	66
Gráfico 16. Puntuación global del desempeño laboral.	68

Índice de ilustraciones

Ilustración 1.Procedimiento.....	46
----------------------------------	----

Resumen

Objetivo: Determinar los riesgos psicosociales que se presentan en el personal de salud del primer nivel y personal hospitalario del cantón Saraguro.

Metodología: Se utilizó un enfoque cuantitativo, basado en el paradigma positivista utilizando el Cuestionario EVADEST y el de Riesgos Psicosociales dirigido a 107 trabajadores de la salud.

Resultados: La mayoría de los participantes (62,6%) experimentan un nivel medio de riesgos psicosociales, seguido de un nivel bajo (32,7%). Solo un pequeño porcentaje (4,7%) enfrenta un nivel alto de riesgos psicosociales. Todos los trabajadores evaluados obtuvieron una calificación de "Bueno" en todas las dimensiones del desempeño laboral. No se encontró evidencia de una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores. En la primera conclusión se observa que la mayoría de los trabajadores enfrentan riesgos psicosociales moderados y muestran un buen desempeño laboral en todas las dimensiones evaluadas.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, Desempeño, Salud ocupacional, Estrategias.

Abstract

Objective: To determine the psychosocial risks present in healthcare personnel at the primary level and hospital staff in Saraguro canton.

Methodology: A quantitative approach was used, based on the positivist paradigm, using the EVADEST Questionnaire and the Psychosocial Risks Questionnaire directed at 107 healthcare workers.

Results: The majority of participants (62.6%) experience a moderate level of psychosocial risks, followed by a low level (32.7%). Only a small percentage (4.7%) face a high level of psychosocial risks. All evaluated workers obtained a rating of "Good" in all dimensions of job performance. No evidence of a significant relationship between psychosocial risks and job performance was found.

Conclusions: The majority of workers face moderate psychosocial risks and demonstrate good job performance in all evaluated dimensions.

Keywords: Psychosocial risks, Performance, Occupational health, Strategies.

Introducción

Debido a sus efectos sobre la salud y la productividad de los empleados, los riesgos psicosociales están atrayendo cada vez más la atención en el lugar de trabajo. Este problema es particularmente apremiante para quienes trabajan en la industria médica porque hay muchas variables que podrían afectar negativamente su bienestar psicológico y social, así como su productividad. Los altos niveles de estrés, agotamiento y riesgos para la salud mental pueden ser causados por la complejidad y las demandas emocionales del trabajo de la industria de la salud, así como por las demandas organizacionales y el compromiso del paciente.

Comprender la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud es esencial para desarrollar estrategias efectivas de prevención y promoción de la salud ocupacional. Al explorar esta interacción, se puede identificar los factores que contribuyen a un desempeño laboral óptimo y buscar soluciones para mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la calidad de los servicios de salud brindados.

El objetivo principal es proporcionar una visión más completa de los desafíos que enfrentan los trabajadores de la salud en su entorno laboral y cómo estos riesgos psicosociales pueden afectar tanto a nivel individual como organizacional. A partir de esta comprensión, se podrán diseñar estrategias de intervención adecuadas para mitigar los riesgos y promover un entorno laboral saludable y productivo para los profesionales de la salud.

Antecedentes

Existen diversos estudios que abordan la exposición de los riesgos psicosociales y su impacto a nivel laboral los cuales se presentan a continuación, posterior a ellos el lector encontrará, aquellos que hacen especial énfasis en el personal de salud.

Un estudio efectuado por los autores Acome et al. (2021) tuvo como propósito conocer los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral en docentes universitarios bajo una modalidad cuantitativa, observacional, transversal, prospectiva y analítica aplicada a 89 participantes. El estudio reportó una incidencia del sexo masculino con un 52,8% cuyo grupo etario estuvo representado por trabajadores entre 31 a 40 años. En relación a los factores de riesgos psicosociales, dominó el parámetro de exigencias laborales con un riesgo medio global de 75,3%, sin embargo, a pesar de un elevado porcentaje evidenciado, no hubo afectación en el desempeño laboral por parte de los docentes. En general, los investigadores han comprobado que la eficacia de la formación no se vio afectada por la presencia de factores de riesgo psicosocial.

En otro sentido, los autores Páez et al. (2021) realizaron un estudio con la finalidad de comprobar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos pertenecientes a un museo en Ecuador, la metodología consistió en un diseño observacional, inductivo, deductivo y estadístico compuesto por 40 participantes. Los resultados evidenciaron que el 52,5% de los participantes eran mujeres con un rango entre 32 a 40 años de edad. Con relación a los riesgos psicosociales, se reportó que el 47,5% estuvieron en un nivel “muy elevado”, el 30% de los casos “elevado” y solo el 22,5% se consideró “adecuado”, de los cuales, el desempeño laboral se vio afectado en un 67,5%. En general, los investigadores demostraron una asociación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores, razón por lo cual es necesario establecer medidas

estratégicas que mejoren los puestos de trabajo y mejore el bienestar físico y emocional de los involucrados.

Un estudio realizado en Ecuador por Quimi (2022), tuvo como propósito describir la relación de los riesgos psicosociales en el rendimiento de empleados que trabajan en un establecimiento hotelero en la provincia de Santa Elena. La metodología consistió en un enfoque mixto dirigido a 120 trabajadores. Entre los resultados obtenidos, afirmaron que los riesgos psicosociales tienen impacto en el desempeño laboral, de los cuales, el estrés, compromiso organizacional, desempeño, comunicación interpersonal, liderazgo, planificación y ejecución de tareas, misión y visión de la empresa, metas de la empresa, roles en el trabajo fueron los más relevantes en la investigación. Por lo tanto, se hizo necesario la propuesta de un plan de acción para reducir los riesgos psicosociales, que mejore las capacidades (conocimientos, habilidades y valores) de los directores de hotel para identificar las causas de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Por otro lado, se encontraron a nivel hospitalario los siguientes estudios.

Figueroa et al. (2021) presenta una investigación cuyo objetivo fue identificar los riesgos psicosociales en el personal de enfermería a través de un método epidemiológico-descriptivo de cohortes cruzadas con una muestra de 74 trabajadores. Como resultado, el 68,92% fueron mujeres entre 31 y 35 años (33,78%). Los riesgos psicológicos característicos fueron ansiedad 24,32%, estrés 21,62%, depresión 18,92%, trastornos del sueño 12,16%, trastornos alimentarios y consumo de psicofármacos 8,11%, pensamientos suicidas 4,05% y consumo de alcohol 2,70%. 37,84%. Se concluye que el riesgo psicológico es sin duda el riesgo ocupacional más frecuente que enfrenta el personal médico, desarrollando diversos estados de ansiedad e incluso poniendo en peligro la calidad de la atención que se brinda a los pacientes.

En un estudio realizado en Chile, por Castro (2018) cuyo objetivo fue describir los riesgos de salud y psicosociales en tres centros de salud públicos y su relación con las condiciones de trabajo y las enfermedades; el autor concluyó a partir de una muestra total de 438 funcionarios que el 14,6% reportaron una enfermedad relacionada con el trabajo y/o agravada identificada asociada con mala salud general, salud mental, vitalidad y altos niveles de síntomas de estrés y condiciones de trabajo desequilibradas, entre el esfuerzo y la recompensa. Todos los centros tenían 4 riesgos psicosociales altos, generales y persistentes y 9 riesgos psicosociales altos, distinguiendo entre personal sano y enfermo.

Por su parte, un estudio realizado por López et al. (2021) tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial que inciden y afectan la salud mental del personal médico del Hospital General de Jipijapa. El diseño metodológico para la recolección de datos fue de tipo descriptivo transversal utilizando métodos cualitativos como una encuesta dirigida a 40 profesionales de la salud. La mayoría indicó que el factor de riesgo psicosocial juega un papel muy importante en el impacto en la salud mental. Los datos más importantes muestran que el exceso de trabajo se convierte en un elemento determinante en la relación riesgo psicosocial y salud mental. A su vez este estudio concluyó que el estrés y la ansiedad son las comorbilidades mentales más comunes asociadas a los factores de riesgo psicosocial.

El estudio comparativo de corte cuantitativo, en el cual aplicó el formulario CoPsoQ-istas212 a ciento setenta (170) médicos, realizado por Barros (2015), en donde del 55% pertenecientes al sexo femenino, el 68% tienen menos de 31 años, 46% laboran en áreas clínicas, y 73% ocupan un puesto como residente, mientras que 25% son tratantes. Una de las conclusiones que llama la atención es que no existen diferencias significativas entre los resultados arrojados por sexo.

Dentro del mismo estudio, el personal del área de Cirugía y los residentes postgradistas presentan una mayor prevalencia de agotamiento físico, mental y emocional, estrés y alteraciones de la salud mental. En coherencia las dimensiones psicosociales negativas que más afectan al personal médico son: ritmo de trabajo, exigencias de esconder emociones, conflicto de rol e inseguridad sobre el empleo. De los riesgos psicosociales el agotamiento físico, mental y emocional es el que más afecta al personal, con una prevalencia promedio de 40%. Las dimensiones positivas que con más prevalencia presenta el personal son: posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, claridad del rol, sentimiento de grupo, apoyo social de superiores, reconocimiento y confianza vertical. Y 68% se encuentran al menos satisfechos en relación con su trabajo, tomándolo todo en consideración.

En otro sentido, los autores Obiri et al. (2019) presentaron una investigación con la finalidad de examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial, el estrés, el agotamiento y la calidad de vida entre los médicos generales de atención primaria en la provincia de Guangdong. Se trató de un estudio transversal dirigido a 108 establecimientos de salud primarios, incluidos 36 centros de salud comunitarios (CHC) en dos ciudades en desarrollo de la provincia de Guangdong con un total de 873 trabajadores de la salud.

Entre los principales resultados, se identificó mala calidad de vida en el 74,6% de los profesionales de la salud encuestados. La calidad de vida general deficiente fue significativamente mayor en los trabajadores que reportaron una mayor emaciación ($-0,331, p<0,001$). Además, los trabajadores con altos niveles de agotamiento, los trabajadores solteros y las trabajadoras tienen más probabilidades de estar físicamente sanos. Se observó un mayor riesgo de mala salud mental entre los trabajadores con altos niveles de agotamiento, bajo espíritu comunitario y bajos niveles de educación. En

conclusión, los trabajadores de atención primaria de la salud tienen un ambiente de trabajo muy exigente y estresante y una mala calidad de vida, por lo que reducir el estrés laboral y mejorar las condiciones laborales puede mejorar el bienestar de los trabajadores (Obiri et al., 2019).

Los investigadores Ceballos et al. (2020) demostraron que los riesgos psicosociales también influyen según la unidad en la que trabajan los profesionales sanitarios, en su investigación tuvieron como objetivo determinar el perfil de riesgos psicosociales en personal de unidades de cuidados intensivos por categorías de cargo mediante el método no experimental, cuantitativo y de correlación cruzada, Técnicos de enfermería (n=145), médicos (n=55), enfermeros (n=111) y auxiliares (n=43) son los principales sujetos de nuestro estudio. Los resultados mostraron que los perfiles de riesgo psicosocial de los médicos eran significativamente diferentes a los de las otras categorías ocupacionales ($p \leq 0,05$), con mayor riesgo psicosocial social debido a la necesidad psicológica, pero "recompensa" informaron que percibían el riesgo de Esto sugiere que las diferencias ocupacionales deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar medidas para prevenir o reducir los riesgos psicosociales.

Por su parte, los autores Erazo y Villegas (2021) realizaron un estudio con la finalidad de conocer los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital Básico N°11 Galápagos Riobamba bajo una metodología cuantitativa con diseño no experimental, transversal, de campo y descriptivo dirigido a 62 profesionales sanitarios. Entre los principales resultados, se demostró que, en relación a los riesgos psicosociales, las escalas de Demandas Psicológicas, Participación y Atención recibieron la calificación de riesgo global más alta; la calidad de vida en el lugar de trabajo se califica como "moderada", ya que el 73% de los empleados califica la "seguridad laboral" como "alta" y el 68% la califica como "baja" en "gestión del

empleo”, Tiempo” y de acuerdo con otros parámetros, prevalece un nivel de evaluación “moderado” para al menos el 40% de los empleados. En general, se presenta una mala calidad de vida laboral y exposición a riesgos psicosociales en el área de investigación, por lo que es relevante la propuesta de un plan de acción preventivo a fin de mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores sanitarios mediante la reducción de los riesgos psicosociales identificados.

Planteamiento del problema

El trabajo constituye la base fundamental de la vida social e individual por medio de la cual el hombre se relaciona con el medio para satisfacer sus necesidades y desarrollarse. Sin embargo, múltiples estudios han determinado que el trabajo se asocia a una serie de factores que implican un riesgo para la salud física y mental del trabajador (OIT, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define esos factores como riesgos psicosociales, el cual son conceptualizados como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionados con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles que afectan tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del individuo.

Uno de los problemas que hacen de la seguridad y salud en el trabajo uno de los mayores desafíos a nivel mundial es la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, los cuales tienen un impacto significativo en el bienestar personal, organizacional y financiero de las personas (OSHA, 2020). Según estimaciones de la (OMS, 2022), la depresión y la ansiedad en todo el mundo representan 12 000 millones de días de trabajo perdidos y 1 billón de dólares en pérdida de productividad cada año.

En relación a la condición física y mental del individuo, los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud. Se han acumulado pruebas que demuestran que existe una relación entre síndromes no

específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas. Las malas condiciones de trabajo y de organización perjudican la salud de los trabajadores, trayendo como consecuencias el estrés laboral, burnout y dolores persistentes, además de manifestaciones cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos y musculoesqueléticos (ISTAS, 2020).

Los profesionales de la salud tanto médicos como enfermeras llevan a cabo su trabajo bajo condiciones estresantes de manera compleja que incluyen situaciones desgastantes como un ambiente negativo de trabajo, clima laboral autoritario, desconsiderado en el aspecto personal como laboral solo enfocado en el ámbito laboral, largas horas de trabajo, horario nocturno, falta y supervisión por falta de compañeros de trabajo, inestabilidad laboral y el más importante trabajar con personas o pacientes enfermos.

Diferenciando de acuerdo al nivel de atención como por ejemplo a nivel hospitalario es mucho más común las patologías de tipos agudas (urgentes) aunque es en poco número el tiempo para dar solución es el factor estresante, el cumplimiento de 24 horas seguidas de actividades, así como la falta de un líder incrementa más aun el riesgo. Mientras que en el primer nivel de atención el número de pacientes atendidos supera los tiempos establecidos haciéndose una actividad repetitiva con resultados pocos evidentes

Todo lo anterior, conlleva a que el personal de salud de nivel hospitalario y primer nivel de atención estén sometidos a una sobre carga laboral que se ve reflejada en el padecimiento de enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales y cutáneas en lo que respecta salud; a nivel familiar se caracterizan por desapego, conflictos de pareja que pueden llevar a separaciones o divorcios y para la institución constituye un grave

problema a nivel de talento humano quien tratara de cubrir las necesidades imprevistas por falta del personal de salud.

Obteniendo como resultados un mal rendimiento global, aumento del ausentismo, presentismo (trabajadores que acuden a su labor estando enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia sus roles), así como también presencia de accidentes y lesiones, laborales y un muy importante el estrés que puede relacionarse con el aumento de altos índices de jubilación anticipada.

Estos diferentes factores como lo son los riesgos psicosociales, intervienen activamente en el desenvolvimiento del personal médico del distrito 11D08 de Saraguro, por lo que en este proyecto se enfocara más en cómo afecta en el desenvolvimiento institucional de manera comparativa entre dos escenarios diferentes los que trabajan en primer nivel y los que lo hacen a nivel hospitalario.

Los diferentes riesgos psicosociales se están convirtiendo en la actualidad en la línea prioritaria de atención en salud ya que paradójicamente médicos y enfermeras tanto los que desarrollan sus actividades en primer nivel de atención como los hospitalarios son uno de los grupos más afectados y esto se ve reflejado en el incremento de la morbilidad psiquiátrica ocupacional, estos profesionales de la salud pueden experimentar sentimientos intensos, conflictivos basado en el requerimiento de la eficacia en su desenvolvimiento sin contar con la existencia de la limitación de tiempo, y las condiciones precarias actualmente existentes que comprometen su estado mental y de salud, de manera crónica así como su autopercepción en su desempeño.

Pregunta Investigativa

¿Qué riesgos psicosociales se presentan con mayor intensidad en los médicos y enfermeras tanto del primer nivel como a nivel hospitalario?

Sub- preguntas investigativas

¿Cuáles son las consecuencias resultado de los riesgos psicosociales a médicos y enfermeras tanto del primer nivel de atención como a la atención hospitalaria del Cantón Saraguro?

¿Existe una influencia directa de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los médicos y enfermeras del cantón Saraguro?

¿Qué estrategias se puede generar desde el área de salud ocupacional que contribuyan al acompañamiento de médicos y enfermeras ante la presencia de riesgos psicosociales?

Contextualización sobre el hospital de Saraguro

El Distrito 11D08 Saraguro-Salud da apertura en el año 1979, con la denominación de Área de Salud N 10, inicia con un solo sub centro que abarcaba la atención médica de la población en general. Pero, a los pocos años de servicio se observa que su capacidad resolutive ya no era suficiente, por lo que se trata de ampliar la cobertura de salud con la construcción del Hospital de atención básica con principal atención en cirugía general encabezada por el Médico Cirujano y a la vez Director del Hospital por 15 años consecutivos llamado Dr. Vicente Aguirre, con un equipo de trabajo conformado por 82 personas entre empleados y trabajadores de la salud teniendo una relación laboral de contrato ocasional.

Con el paso del tiempo y en vista a la gran área geográfica que caracteriza al Cantón Saraguro se implementan paulatinamente 24 unidades de primer nivel de atención en las diferentes parroquias del Cantón, encasillados de acuerdo al nivel de atención desde puestos de salud hasta Centros de salud tipo A, incrementándose

también el número de personal a 170 entre trabajadores, empleados y personal que realizan su año de servicio rural obligatorio.

En el año 2002 el Hospital Básico de Saraguro implementa la cobertura de atención con la presencia de Especialistas en Medicina Interna, Pediatría, y Ginecología además de servicios como laboratorio clínico y rayos x.

Actualmente el Distrito de salud está conformado por Un Hospital Básico, institución de segundo Nivel, que cuenta con 12 camas, 44 personas entre empleados y trabajadores; de los cuales 8 son médicos residentes que cumplen horarios rotativos de 24 horas, y 7 enfermeras con turnos rotativos de 6 y 12 horas, en cuanto a primer Nivel de atención, este dispone de 26 unidades operativas con un total de 140 personas entre empleados, trabajadores y rurales, siendo 64 el personal médico y 52 enfermeras que cumplen horarios de 8 horas diarias de lunes a viernes.

Justificación

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede promover la recuperación y la inclusión, así como aumentar la confianza en sí mismas y el funcionamiento social. Un entorno de trabajo seguro y saludable no solo es un derecho fundamental, sino que tiende a ayudar a reducir la tensión y los conflictos en el lugar de trabajo y a aumentar la lealtad, la productividad y la eficiencia de los empleados (OMS, 2022).

A nivel nacional y más aún local no se hallaron estudios que permitan conocer cuáles son los principales riesgos psicosociales laborales presentes en el personal médico y de enfermería que laboran tanto a nivel primario como hospitalario de manera comparativa, así como su autopercepción de afectación en su salud física y mental, así como en su desempeño laboral. De igual manera no se encuentran estudios que planteen alternativas de intervención directamente para esta población.

En el caso del Hospital Básico de Saraguro de la provincia de Loja, a nivel del servicio de salud ocupacional se ha estado trabajando de forma aislada el estado de salud del personal con el levantamiento de una ficha medica con diagnóstico y manejo clínico de forma igualitaria sin identificación de riesgos psicosociales ni elaboración de un plan de intervención.

Por lo tanto este estudio tiene por objetivo determinar el perfil de los riesgos psicosociales percibidos en médicos y enfermeras que se desempeñan tanto en atención primaria como en el área hospitalaria del Distrito 11D08 Saraguro – salud del cantón Saraguro de la provincial de Loja durante el año 2022, con la finalidad de relevar la percepción de estos riesgos y sus diferencias por dichas categorías, estableciendo relación con el estado de salud y desempeño laboral así como la elaboración de un plan

de intervención sugerido para manejo y control dirigido al personal médico lo que permitirá de manera organizada, planificada e individualizada mejorar la competencia de cada uno de los profesionales en los cargos asignados sin poner en riesgo su calidad de vida.

Posee relevancia social dado que determina la magnitud del problema y genera conocimientos sobre los riesgos psicosociales a los trabajadores y encargados en la gestión de los centros de salud, se puede llevar correctamente la identificación de estos riesgos, evaluar, mejorar las condiciones y el ambiente de los trabajadores que día a día están expuestos a mayores exigencias que puede ocasionar afectación en la salud mental y física del trabajador y mal desempeño laboral.

Identificar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de trabajo en el entorno hospitalario contribuye significativamente a la productividad, eficiencia y competencias de los trabajadores. Además, mejora la salud, crea un ambiente de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los mismos, reduce el índice de enfermedades profesionales y asegura el uso adecuado y eficiente de los recursos humanos y materiales.

Se considera pertinente que el estudio se realice en el marco de la maestría cuya línea de investigación se enfoca en el bienestar social, ya que se centra en la promoción de la salud y condiciones adecuadas en los puestos de trabajo, se basa en las necesidades sociales de los empleados dentro de la organización y minimizar riesgos laborales que puedan afectar la salud (física, mental) y el desempeño de los trabajadores.

Desde un punto de vista profesional, es necesario actuar sobre las contradicciones de las políticas públicas y sociales que puedan hallarse en un ámbito laboral, velando por las condiciones adecuadas en la que el ser humano se desenvuelve

siendo esta eficiente y que permita al trabajador producir un beneficio para la organización.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los riesgos psicosociales que se presentan en el personal de salud del hospital del cantón Saraguro tanto del primer nivel como personal hospitalario y su afectación en el rendimiento laboral.

Objetivos Específicos

Identificar las consecuencias asociadas a los riesgos psicosociales presentes en los médicos y enfermeras, tanto del primer nivel de atención como en atención hospitalaria del Cantón Saraguro.

Conocer la correlación existente de los riesgos psicosociales entre médicos y enfermeras de primer nivel y nivel hospitalario y su desempeño laboral.

Generar estrategias para el área de Salud ocupacional que puedan ser implementadas en médicos y enfermeras ante la presencia de los diferentes riesgos riesgo psicosociales.

Referente teórico

Riesgos laborales

El trabajo es una actividad humana voluntaria destinada a una finalidad, dado que intervienen las tres dimensiones que caracterizan a las personas: física, psíquica y mental. Estas tres dimensiones están directamente relacionadas y deben funcionar de manera coherente y articulada para preservar la salud. Para Gómez (2017) riesgos laborales son todos los factores que pueden ocasionar un desequilibrio en la salud del trabajador sea físico o psíquico, así como en el aspecto social, afectando en gran medida a la persona, a su entorno o ámbitos en los que se desenvuelve y a las actividades que desempeña diariamente sean propias de su trabajo o actividades personales.

Para Saavedra (2019), los riesgos laborales son diversas situaciones que se dan en el medio ambiente, que pueden presentarse y perjudicar a las personas que intervienen en el desempeño de las actividades laborales. Son actividades con graves consecuencias para el personal de enfermería, desde lesiones hasta la muerte, en el desempeño y cumplimiento de sus actividades laborales. Es definido como la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca. Se puede entender también como la medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, generando una consecuencia de peligro.

A continuación, se esbozará una clasificación de los riesgos laborales

Riesgos Físicos

La Universidad Nacional de la Plata (UNLP) (2018) reseña que corresponde a “la acción de los agentes físicos que se basa en el intercambio de energía entre una persona y el medio ambiente a un ritmo y potencial superior al que puede soportar el organismo, lo que puede derivar en enfermedades profesionales”(p.1).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España, considera que “los riesgos físicos se clasifican en ruidos, iluminación, radiaciones ionizantes, altas temperaturas, bajas temperaturas y vibraciones” (INSST, 2020, p.186).

Ruido: la fuerte vibración de las células auditivas del oído interno resulta en la incapacidad de transmitir impulsos al cerebro, lo que resulta en una pérdida auditiva irreversible. Depende de tres factores; Nivel de ruido, tiempo de exposición y sensibilidad individual (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Iluminación: la iluminación insuficiente en el trabajo puede provocar fatiga visual, fatiga, dolores de cabeza, estrés y accidentes. Además, esto puede ser la causa de posturas inaceptables, que en última instancia conducen a cambios en el sistema musculoesquelético (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Radiaciones ionizantes: los órganos del cuerpo que son más sensibles a la radiación son los tejidos jóvenes, así como los ganglios, la médula ósea, la saliva y las gónadas, el tejido muscular, los vasos sanguíneos e hígado. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Altas temperaturas: produce deshidratación, agotamiento excesivo, insolación o insolación. Puede haber diferentes tipos de exposición al calor: calor radiante de sólidos en el medio ambiente, radiación solar, calor de convección a través del aire y calor de conducción de calor a través de sólidos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Bajas temperaturas: en condiciones de trabajo a muy bajas temperaturas, la hipotermia es el principal riesgo. Esto sucede cuando el cuerpo pierde calor más rápido de lo que produce. Los vasos sanguíneos de la piel se estrechan; Los brazos y las piernas se ven afectados primero. En casos más severos, puede haber temblores

involuntarios, dificultad para hablar, pérdida de memoria y destreza manual, entre otras cosas (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Vibraciones: ocurre cuando las vibraciones se transmiten a una parte o a todo el cuerpo como resultado de los movimientos vibratorios de una herramienta, estructura, mango o asiento. Las vibraciones son captadas por varios receptores en la piel de los dedos y las manos. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Riesgos Químicos

Los riesgos químicos representan un alto riesgo para la salud de los trabajadores, puede definirse como:

Cualquier sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que se produce, procesa, transporta, almacena o utiliza en forma de polvos, humo, gases o vapores con efectos irritantes, cáusticos, sofocantes o tóxicos y bajo determinadas condiciones. Las condiciones del medio ambiente pueden absorberse en cantidades que en un determinado tiempo pueden dañar la salud de quienes entran en contacto con ellos. (Henaó, 2015, p. 2).

Riesgos Biológicos

En otro sentido, el riesgo biológico se define como “la posible exposición a microorganismos que pueden provocar enfermedades relacionadas con el trabajo, esta puede transmitirse a través de las vías respiratorias, el tracto digestivo, la sangre, la piel o las membranas mucosas” (Istas, 2020, p.11). Es la probabilidad de que un empleado resulte perjudicado por la exposición o el contacto con agentes biológicos mientras realiza su trabajo, esta puede derivarse en:

Transmisión de persona a persona: personal del centro médico, personal de seguridad, servicios de protección civil, profesores, residencias de ancianos, centros de recepción, centros de detención, servicios personales, etc., (Istas, 2020, p.12).

Transmisión de animal a humano (zoonosis): veterinarios, ganaderos, empresas lecheras, mataderos, etc., (Istas, 2020, p.12).

Transmisión a través de objetos o materiales contaminados: empleada de limpieza o fontanería, saneamiento público, agricultores, cocineros, mineros, industrias de la lana, pieles y cueros, personal de laboratorio, etc., (Istas, 2020, p.12).

Estos riesgos constituyen uno de los principales factores de riesgo a los que están expuestos principalmente los trabajadores de los centros sanitarios. Este tipo de riesgos son los producidos por la posible exposición a microorganismos como los virus, las bacterias, los parásitos o los hongos, y que puedan dar lugar a diferentes enfermedades.

Riesgos Psicosociales

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define los riesgos psicosociales en el trabajo como "la posibilidad de que los elementos del diseño, la organización, la gestión y el entorno social del trabajo puedan dañar la salud psicológica, social o física de los trabajadores" (Atienza-González, 2020).

Los conflictos en las relaciones son comunes, pero los riesgos psicosociales van más allá, en particular, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden causar problemas cognitivos, emocionales y de comportamiento que pueden ser provocados o exacerbados por las condiciones de trabajo y dar como resultado problemas de salud física y mental (Gómez et al., 2014), el estrés del ritmo de trabajo, el cansancio y la monotonía del trabajo son solo algunos ejemplos de los múltiples riesgos que pueden surgir en cualquier momento de la carrera laboral.

Incluye interacciones dentro del lugar de trabajo y el contexto organizacional, por un lado, así como el conocimiento, los requisitos, el contexto cultural y las circunstancias personales de los empleados externos, por el otro. A través de percepciones y experiencias, todas estas cosas pueden tener un impacto en la salud, la productividad y la satisfacción laboral.

Las malas condiciones sociales en el trabajo y las deficiencias en la planificación, organización y gestión del trabajo generan riesgos psicosociales, que tienen repercusiones psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés laboral, el agotamiento y la depresión. puede tener efectos negativos (OSHA, 2020), De acuerdo con sus cuatro criterios: abuso de las necesidades psicológicas, falta de desarrollo e influencia, liderazgo deficiente y falta de apoyo, y nivel de hostilidad, las organizaciones laborales exhiben estos rasgos negativos (ISTAS, 2020).

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden causar problemas cognitivos, emocionales y de comportamiento que pueden conducir a problemas de salud física y mental causados o respaldados por las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Existen muchos tipos de riesgos de este tipo que pueden afectar a todos en algún momento de la vida laboral, pero entre ellos se puede distinguir el estrés provocado por la alta velocidad de trabajo, el cansancio laboral y la monotonía (Spencer-Silva et al., 2018). Además de la salud, los riesgos psicosociales pueden afectar la sostenibilidad de la organización, trayendo como consecuencias el ausentismo, baja productividad e insatisfacción (Franklin & Gkiouleka, 2021).

Clasificación

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), (2019) establece que los riesgos psicosociales se constituyen de 6 formas entre las cuales:

Organización y condiciones del empleo: Esto se aplica a la seguridad y estabilidad en el trabajo, formas de comunicación y acceso a la información, relación de ocupación y familia, baja por enfermedad, regresar al trabajo y mantener la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: Esto se aplica a las oportunidades de desarrollo en el lugar de trabajo, influencia, control de jornada laboral, libertad de elección, integración en la empresa y sentido del trabajo.

Demandas psicológicas: son requisitos cuantitativos; emocionales, sensoriales y cognitivos.

Violencia y acoso: Tiene situaciones de acoso emocional, físico o sexual.

Relaciones al interior del trabajo: Esto indica la existencia de roles claros, conflicto de roles, la calidad del liderazgo, la calidad de las relaciones con los superiores, apoyo social de las autoridades, calidad de las relaciones con los compañeros y su apoyo social.

Doble presencia: Esto hace énfasis a las preocupaciones del empleado sobre las tareas del hogar y / o el entorno familiar.

Factores psicosociales

Son condiciones de trabajo que poseen el potencial de causar varias afecciones a la salud y bienestar de los trabajadores, el estrés, ansiedad, depresión, trastornos cardiovasculares y psicosomáticos, úlceras estomacales y el dolor de espalda son sus principales manifestaciones, las cuales deterioran la calidad de vida (Vega et al., 2017).

En cuanto a Spencer et al., (2018) señalaron que “estos son elementos que pueden tener un impacto negativo en la salud de los empleados y, de manera similar, en la salud física y mental, lo que luego puede afectar el desempeño de los empleados, así mismo afectando a la empresa en el proceso”. De acuerdo con la definición anterior, el riesgo psicosocial se refiere a los riesgos para la salud física, psicológica, mental y social.

Según Castro (2018), estas respuestas fisiológicas (respuesta neuroendocrina), respuestas emocionales (ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.) y factores ambientales son factores de riesgo para la salud, cognición limitada, concentración, creatividad o toma de decisiones) y reacciones cognitivas. el uso de drogas, alcohol o tabaco; violencia; tomar riesgos injustificados; etc.) se denominan con frecuencia

"estrés" y, dependiendo de su gravedad, en ocasiones pueden ser un signo de enfermedad inminente, tanto de duración como de frecuencia. En general, teniendo en cuenta las definiciones anteriores, el riesgo psicosocial es un riesgo físico, determinado por factores socioeconómicos, estatus, trabajo, organización, contenido del trabajo y factores relacionados con la actividad psicológica y mental humana, presentando riesgos para el bienestar social, mental y emocional de uno.

Entre los diferentes riesgos psicosociales, destacan por su importancia los siguientes:

Conflicto de rol: Es la situación en la que un trabajador no puede satisfacer simultáneamente las expectativas contradictorias del rol en el que se encuentra inmerso. Existe conflicto de roles cuando un trabajador recibe demandas contradictorias de dos o más personas, o tareas sin contar con los recursos necesarios para realizarlas. Investigaciones anteriores han demostrado que los niveles de angustia problemáticos eran un 53 % más probables para los trabajadores que informaban sobre conflictos de roles (Kobayashi & Kondo, 2019).

El estrés laboral: El modelo de Karasek, es la que cuenta con más apoyo teórico y empírico y la que actualmente tiene más influencia y atención. Explica el estrés relacionado con el trabajo según el desequilibrio entre las demandas psicológicas en el trabajo (por ejemplo, carga de trabajo, conflictos de roles, conflictos interpersonales, inseguridad laboral) y el nivel de control o recursos que tiene el empleado. Según este modelo, la salud o el bienestar de los empleados depende de equilibrar sus demandas laborales y sus propios recursos. Cuando las demandas son más altas que los recursos, el empleado puede sentirse como un estrés relacionado con el trabajo. Además, el estrés laboral crónico puede provocar el síndrome de burnout y diversas sintomatologías físicas o psicosomáticas. Así, un exceso de exigencias

producirá una consecuencia negativa en el empleado, como mayor burnout (Hatch et al., 2018).

Autonomía: Los empleados con mayor grado de autonomía en sus funciones muestran una maximización de actividades y resultados, todos los colaboradores de una institución buscan un grado de libertad dentro de sus funciones para su motivación intrínseca sintiéndose valorados e independientes y la represión de los mismo puede afectar la productividad de la empresa (Faya et al., 2018).

Inseguridad o inestabilidad laboral: La inestabilidad laboral como muchos otros son factores que tienen un peso significativo en la salud del colaborador provocándole una sobrecarga de estrés laboral; cuando no se tiene un buen manejo de estos efectos negativos afectan a la salud física, mental y social, generando diversos cambios en la salud, como: agotamiento, depresión y síndrome de burnout. Considera la inestabilidad o inseguridad laboral como una de las principales causas de ausentismo, disminución de la productividad y aumento de accidentes laborales (Castro et al., 2018).

Falta de justicia organizacional: La falta de justicia organizacional se refiere al grado en que los empleados perciben que son tratados injustamente en su lugar de trabajo y la percepción de ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales. Se sabe que la baja justicia organizacional es un factor de riesgo potencial de mala salud física y psicológica entre los empleados (Kobayashi & Kondo, 2019).

Carga de trabajo: Se aplica a la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa. La carga de trabajo cuantitativa se refiere al número de actividades a realizar en un tiempo determinado. En cambio, la carga de trabajo cualitativa se refiere a la dificultad de la tarea y el volumen de información a procesar en relación con el tiempo disponible. Una alta carga de trabajo se ha asociado con un bajo bienestar y un alto riesgo de problemas de salud (Pace et al., 2019).

Conflictos interpersonales: Se refiere a la frecuencia con la que los trabajadores perciben que los conflictos provienen de la dirección del hospital, compañeros, pacientes o familiares del paciente. Los conflictos interpersonales se han asociado con problemas de salud, en particular la depresión (Kubik et al., 2018).

Trabajo emocional: Se refiere al esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones organizacionalmente deseables durante las transacciones interpersonales. Incluye demandas emocionales, como “lidiar con sentimientos fuertes como tristeza, ira, desesperación y frustración” en el trabajo.

Precariedad laboral: es la amenaza percibida de perder el trabajo actual en un futuro próximo, o también que el empleador no cumpla con sus obligaciones o promesas (incumplimiento del contrato psicológico), lo que puede tener consecuencias tan graves como pérdida real del trabajo. En particular, la precariedad laboral es considerada un estresor que afecta negativamente la salud física, psicológica y social del trabajador (Arias-Uriona & Ordóñez, 2018).

Entre las consecuencias más críticas de los factores de riesgo psicosocial se encuentran los problemas de salud psicosomáticos y el síndrome de burnout, estrés laboral.

Relacionado con la organización, contenido del trabajo y las tareas

Cuando se habla de organización del trabajo se refiere a la estructura organizativa presente en la empresa, al esquema de funcionamiento de la organización. determina el qué (qué se hace), el cómo (forma de hacerlo) y el cuándo momento en que se hace considera los diversos aspectos que componen la organización de trabajo como factores fundamentales en la aparición de riesgos psicosociales, como queda de manifiesto en su método de evaluación de riesgos psicosociales (Muñoz et al., 2018).

Sobre carga laboral: La carga de trabajo se define como un conjunto de demandas psicofísicas a las que se expone un trabajador durante su jornada laboral. Antes solo se medía el esfuerzo físico, pero ahora también se mide el esfuerzo mental que provoca fatiga. En este sentido la sobrecarga en un lugar de trabajo implica variadas afecciones. Por ejemplo, existen demandas psicológicas asociadas a la complejidad de las tareas que requieren de una red de apoyo, y si no se brinda, esto genera una importante sobrecarga de los trabajadores, lo que reduce su calidad de vida y trabajo. Es porque cuando las personas sienten que no pueden hacerlo y la responsabilidad se les escapa de las manos, el nivel de estrés es muy alto (Calderón et al., 2018).

Funciones: El papel que cada individuo debe desempeñar en el mundo laboral representa, en general, la forma en que se espera que se realice el trabajo. Las situaciones de ambigüedad y de conflicto de rol en el trabajo repercuten negativamente en el bienestar psicológico. Si no están bien definidas las funciones, se facilita información inadecuada o insuficiente sobre el papel del trabajador en la empresa demandas instrucciones y o exigencias incongruentes.

Ritmo de trabajo: El ritmo de trabajo es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea. Para evaluarlo no solo tenemos en cuenta el factor tiempo sino también debemos tener en cuenta el nivel de concentración y atención necesaria para la ejecución de las tareas, la rapidez con las que hay que realizar esas tareas, si tienen plazos cortos o estrictos, o determinados por máquinas, clientes, procesos productivos, etc. Los ritmos de trabajo intensos producen mayor demanda de esfuerzo mental, por lo que son fuente de fatiga. La fatiga mental altera la eficacia a la hora del desempeño de las tareas, pues reduce la concentración y el nivel de atención aumenta la frecuencia de los errores y pueden aumentar la accidentabilidad (Pinos, 2017).

La imposición de un ritmo de trabajo intenso es uno de los factores que intervienen en la aparición de insatisfacción laboral y estrés. Las formas de salario que dependen de una cantidad producida por unidad de tiempo, imponen ritmos intensos. Un ritmo intenso se puede suavizar con pausas adecuadas. Es más saludable un ritmo de trabajo que respeta la capacidad individual y la autonomía del trabajador. Estas formas de organizar el ritmo de trabajo además de crear insatisfacción, desmotivación y absentismo, no favorecen el trabajo en equipo.

Relacionada a las interrelaciones humanas

Conflicto entre trabajadores: Un conflicto laboral se puede entender como una disputa entre miembros de una organización debido a desacuerdos, percepciones o problemas de relación. Esta es una definición muy reduccionista, ya que pueden surgir conflictos laborales entre compañeros, entre supervisores y empleados o entre la propia dirección de la empresa. Además, las razones que motivan estos conflictos pueden ser de diversa índole, desde conflictos de interés hasta de naturaleza, pasando por la actitud intolerante de alguna de las partes. Siempre están unidos por el hecho de que se desempeñan en el lugar de trabajo (Arias-Uriona & Ordóñez, 2018).

Las disputas o desacuerdos en el lugar de trabajo tienen una serie de características comunes e intrínsecas.

Son inevitables: uno no puede pretender que los desacuerdos nunca existen. Es normal que las personas tengan desacuerdos o desacuerdos en las relaciones, especialmente en los negocios donde se deben tomar decisiones que afectan los negocios.

Son necesarios: Aunque suelen verse como un problema, lo cierto es que también son necesarios para el crecimiento profesional de cada empleado y de la empresa en su conjunto.

Son potencialmente peligrosos: Estos conflictos suelen ser beneficiosos o perjudiciales. Si no se resuelven en tiempo y forma, pueden generar riesgos para la empresa o los trabajadores involucrados en el conflicto.

Acoso: es toda aquella conducta que ofende la dignidad de cualquier persona, se comete repetidamente y es potencialmente dañina, se comete en el lugar de trabajo o en cualquier momento en relación con cualquiera de las partes de la relación laboral o entre trabajadores y resulta en daño a cualquier persona, abuso, humillación o que amenace o perjudique su empleo. El acoso puede entenderse como un acto discriminatorio si está motivado por cualquiera de los motivos de raza, lugar de nacimiento, edad, género, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, creencias, afiliación política, antecedentes legales, estado socioeconómico, estatus, estatus migratorio, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencias físicas; para cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical y gremial (Ansoleaga et al., 2015).

Violencia: La violencia laboral es una expresión de las relaciones sociales en el trabajo y está a su vez mediada por relaciones de clase, género y etnia, entre otras, por lo que se asocia a prácticas sociales discriminatorias, en tanto que puede responder a formas de organización del lugar de trabajo. y trabajos no tradicionales destinados a afectar la productividad o la productividad laboral. La violencia en el lugar de trabajo generalmente surge de una combinación de causas que incluyen el comportamiento individual, así como el entorno laboral, las condiciones de trabajo, la forma en que los clientes interactúan con los empleados y las relaciones entre los gerentes y otros empleados (Ansoleaga et al., 2015).

Consecuencias

La promoción de la salud mental es de particular importancia en el lugar de trabajo, ya que contribuye a mitigar el desarrollo de problemas físicos y mentales. Durante las últimas décadas, la globalización y los avances tecnológicos han cambiado el mundo del trabajo, creando nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y patrones de empleo que contribuyen a un aumento del estrés y la interrupción relacionados con el trabajo.

La salud de los empleados se ve afectada por factores de riesgo psicosociales en parte debido a los efectos moduladores de los factores de estrés psicosociales en los mecanismos naturales de respuesta al estrés del cuerpo. Aunque los factores de riesgo o los estresores psicosociales tienen efectos mediadores y limitados, la naturaleza del riesgo en sí significa que los efectos de los riesgos psicosociales tienen implicaciones amplias y globales, aunque las implicaciones mediadoras todavía se aplican. Debido a que frecuentemente están vinculados al estrés agudo, los riesgos psicosociales amplifican los efectos primarios (Orozco et al., 2019).

Los peligros en el lugar de trabajo, como la violencia, el acoso o el acoso sexual, pueden tener efectos negativos en el desempeño de los empleados en general. Otros riesgos psicosociales incluyen el agotamiento, la ansiedad en el lugar de trabajo y formas crónicas de estrés como el estrés que tienen un impacto negativo general en la vida de las personas, incluida su vida personal y profesional. Ambos se consideran trastornos de adaptación porque repercuten tanto en el funcionamiento general como en la seguridad personal de los trabajadores (Palma-Contreras & Ansoleaga, 2020).

Los almacenes y otros entornos peligrosos son ejemplos de lugares donde existen riesgos de seguridad. Lo mismo ocurre con los riesgos ergonómicos y las normas locales de higiene. La deslocalización, sin embargo, es un rasgo muy típico de los factores psicosociales. Las filosofías de liderazgo, las culturas organizacionales y los

entornos psicosociales no tienen cabida en la sociedad y son conceptos transitorios. Son rasgos universales de una empresa u organización. Incluso otros aspectos del trabajo, como la carga de trabajo, los roles y la controlabilidad, son solo una parte del trabajo o la tarea en sí (Labre & Perez, 2018).

Problemas de salud psicosomáticos

El término psicosomáticos se refiere a alteraciones en las que los procesos mentales influyen en el organismo. Entre los más comunes se encuentran varios tipos de síntomas que afectan múltiples órganos y sistemas. Ejemplos de estos son dolor de espalda, dolores de cabeza por tensión, problemas para dormir, fatiga crónica, acidez estomacal, diarrea por tensión o palpitaciones del corazón. Las enfermedades psicosomáticas reaparecen sintomáticamente sin signos evidentes, puede haber síntomas somáticos observables que pueden complicar el diagnóstico. Sin embargo, estos síntomas visibles o invisibles informados por el paciente son clave para comprender que su etiología está relacionada con el funcionamiento mental de la persona que los padece (Bao et al., 2020) .

En la mayoría de casos, las enfermedades psicosomáticas son el resultado de dificultades psicológicas, no siempre paralelas a psicopatologías; Hay varios ejemplos, pero no limitados a: ansiedad, depresión, problemas de aprendizaje, fobias, trastornos de personalidad y diversas situaciones traumáticas (Bransfield & Friedman, 2019).

La manera de abordarlos puede ser multifactorial, es decir, que están relacionados con variables como la personalidad, el género, el apoyo social, los estilos de afrontamiento, la autoestima, la autoeficacia, la ansiedad, la depresión o el estrés también pueden verse de forma interdisciplinar donde existe una conexión natural con un médico, un psiquiatra, un psicólogo, antropólogo, familia, colega, etc. Con este enfoque interactivo, siempre que se descarten, los factores psicosomáticos pueden

vincularse como una respuesta al medio externo, como el ruido y la contaminación, o como una respuesta interactiva entre el individuo y su entorno, es decir, como un proceso de factores psicosociales (Fava et al., 2017).

Estrés

El estrés es un fenómeno psicosocial experimentado por los humanos en diferentes situaciones. El estrés se aborda como una relación específica entre un ser humano y su entorno. Las situaciones subjetivamente percibidas como amenazantes pueden ocurrir no solo en nuestra vida cotidiana sino también, muy a menudo, en el trabajo. Los investigadores señalan que estar sujeto a la evaluación social de otras personas y los altos requisitos de nuestro entorno se encuentran entre los factores importantes que contribuyen al estrés laboral (Cieślak et al., 2020).

Estrés laboral

El estrés laboral se ha definido a lo largo del tiempo por muchos autores como un problema que amenaza la integridad física y psicológica en los trabajadores. “Es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Osorio & Cárdenas Niño, 2017, p.82).

El trabajo demanda-recursos es una de las teorías del estrés laboral más ampliamente aplicadas. Propone que los empleados se enfrenten a demandas laborales, que requieran esfuerzo físico o psicológico, como alta presión laboral o problemas relacionados con la reorganización. Por el contrario, los recursos laborales (como el apoyo de los compañeros, la retroalimentación o las oportunidades de carrera) son aspectos que son positivos en términos de reducción de demandas, ayudan a alcanzar metas o pueden ser importantes para el desarrollo personal. El modelo sugiere que los recursos pueden actuar como un amortiguador contra las demandas laborales, pero si las

demandas laborales superan los recursos disponibles, esto puede generar estrés y, finalmente, agotamiento y ausentismo (Ravalier et al., 2020).

Burnout

Se describe como “una forma inadecuada de lidiar con el estrés crónico, cuyas principales características son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015, p.2).

Es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que resulta de demandas abrumadoras, estrés crónico e insatisfacción laboral.

Causas del estrés en el trabajo

Si bien las causas del estrés en el trabajo varían de persona a persona, existen varias causas comunes de estrés en el lugar de trabajo (APA, 2018). Éstas incluyen:

- a) **Carga laboral.** Se relacionan a muchas horas de trabajo, poco descanso o una carga de trabajo muy pesado.
- b) **Características en el trabajo.** Puede estar estresado si no tiene un rol específico en el trabajo, si tiene demasiadas responsabilidades o si tiene más de una persona para responder a sus responsabilidades.
- c) **Las condiciones de trabajo.** El trabajo físicamente exigente o peligroso puede ser estresante. Lo mismo se aplica al trabajo en el que está expuesto a ruidos fuertes, contaminación o productos químicos tóxicos.
- d) **Gerencia.** El estrés puede surgir cuando la gerencia no permite que los empleados participen en los procesos de toma de decisiones, no está adecuadamente organizada o tiene pautas que no ayudan a conciliar trabajo y familia.
- e) **Problemas con otras personas.** Los problemas con su jefe o compañero de trabajo son fuentes comunes de estrés (APA, 2018, p.1).

Algunos de estos efectos pueden manifestarse según lo mencionado por García (2016) “a corto, medio o largo plazo, dependiendo de la tolerancia al estrés de cada persona, la intensidad de los estímulos o situaciones estresantes en el lugar de trabajo, y el momento de la situación sin tomar las medidas adecuadas” (p. 30). Así mismo, Las consecuencias del estrés laboral pueden clasificarse de la siguiente manera:

Consecuencias físicas

Cambios cardiovasculares (hipertensión arterial, infarto), dermatológicos, sexuales, musculo-esqueléticos, digestivos (principalmente úlceras de estómago), autoinmunes, endocrinos, nerviosos (dolores de cabeza, migrañas).

Consecuencias psicológicas

Deterioro cognitivo, ansiedad y / o depresión, dificultades en la toma de decisiones, insomnio, trastornos sexuales y anímicos, trastornos mentales, conductas nocivas (tabaquismo, alcoholismo, drogadicción, trastornos alimentarios) y deterioro de las relaciones personales.

Consecuencias organizacionales

El agotamiento tiene un impacto importante en la organización en la que trabaja una persona. En este sentido, se estableció una conexión entre el burnout y la insatisfacción laboral, así como el aumento de las ausencias, el empleo obligatorio y la pensión por invalidez. Además, el agotamiento conduce a una reducción de la productividad, una alta fluctuación y una jubilación anticipada (García, 2016, p.32). Los efectos del estrés laboral afectan tanto al empleado como a la empresa. Con respecto a las consecuencias para el empleado, es necesario distinguir entre las que se manifiestan en el plano físico y las que se manifiestan en el plano mental.

Influencia en el trabajador

Ausentismo y rendimiento laboral: el ausentismo laboral se define como la ausencia del empleado al lugar de trabajo en periodo de trabajo normales, sean estos por faltas, por atracos y/o permisos. Podría tener su origen ya sea en un problema personal como en un problema laboral este es considerado una problemática actual en cualquier empresa o institución pública, en la medida en que no solo constituye una pérdida económica, sino que influye negativamente en el cumplimiento de los objetivos y misión de las mismas, así mismo, el ausentismo laboral puede darse por diferentes factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador. En algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Las causas del ausentismo son: enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo (Suarez, 2021).

Por su parte, el rendimiento laboral en las personas se encuentra intrínsecamente motivadas, buscaremos desempeñarse de forma adecuada ya sea porque disfrutan llevar a cabo las tareas reales o porque disfrutan el reto de completar con éxito la tarea. Cuando se encuentran extrínsecamente motivadas, no disfrutan las tareas en particular, pero se encuentran motivadas para desempeñarse bien con el fin de recibir algún tipo de recompensa o evitar consecuencias negativas. La gente que se encuentra intrínsecamente motivada no necesita recompensas externas como un pago o premio. De hecho, que les paguen por algo que disfrutan puede reducir su satisfacción y motivación intrínseca (Oseda et al., 2021).

Referente Conceptual

Desarrollo de competencias: Posibilidades de adquirir habilidades (destrezas, competencias, conocimientos y actitudes) acordes con los requerimientos laborales actuales y aplicar esas habilidades en el lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Organización del trabajo: Se tiene en cuenta la tecnología, la asignación del trabajo y los métodos de asignación, los canales de comunicación, el volumen y la calidad del trabajo requerido (Ministerio del Trabajo, 2018).

Acoso discriminatorio: Trato injusto basado en factores tales como identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, condición de salud, enfermedad, origen étnico, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, credo, opinión política, estatus migratorio, estado civil, exclusión o favoritismo, antecedentes penales, prejuicio estético, embarazo, lactancia u otras circunstancias que interfieran, modifiquen o impidan únicamente el pleno ejercicio de los derechos de una persona o grupo durante el proceso de selección (Ministerio del Trabajo, 2015).

Acoso laboral: Una forma de acoso psicológico que consiste en acoso intencional, repetido y dirigido mediante actos vengativos, crueles o maliciosos destinados a degradar o desestabilizar a un individuo o grupo de trabajadores y/o empleados, de naturaleza instrumental o final (Ministerio del Trabajo, 2018).

Condiciones del Trabajo: Las condiciones de seguridad, ergonomía, higiene y psicosociales son factores de riesgo que pueden tener un impacto en la salud de los trabajadores y del personal de mantenimiento en el desempeño de sus funciones laborales (Ministerio del Trabajo, 2015).

Estabilidad laboral y emocional: Inestabilidad laboral, incertidumbre sobre el futuro laboral, falta de motivación o insatisfacción laboral (Ministerio del Trabajo, 2018).

Salud auto percibida: Percepciones sobre la salud física y mental de una persona en relación con su trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Ausentismo: Se entiende por ausentismo laboral la ausencia al trabajo por uno o más días hábiles, lo que se vislumbra como un problema de salud de creciente interés por su impacto en la calidad de vida, la salud mental de los trabajadores, la economía y la competitividad de la población, la presencia de ausentismo se debe a una combinación de factores individuales, sociodemográficos, laborales y no laborales interrelacionados (Tatamuez et al., 2019).

Fatiga: La fatiga laboral, entendida como la incapacidad temporal para trabajar después de un largo período de trabajo, es el tercer síntoma más común asociado con la mala salud en la fuerza laboral en general y uno de los síntomas más comunes. Un aumento en los niveles de fatiga presentado por el personal de salud puede aumentar las posibilidades de cometer errores durante la atención de los pacientes generando insatisfacción y complicaciones (Martínez et al., 2019).

Salud mental: Un grupo de acciones que están directa o indirectamente conectadas con los aspectos de la salud mental mencionados en la definición de la OMS se denominan tener una condición de salud mental, no significa sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de total bienestar físico, mental y social. Así, según (Acosta-Fernández et al., 2019), la psicosis es un síndrome o conducta que impide el desarrollo del funcionamiento diario de manera normal.

Violencia: El término violencia ha sido definido como el uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea como amenaza, contra uno mismo o contra otra persona, grupo o comunidad, que pueda causar lesiones, muerte, daños psicológicos o desarrollo anormal (Velázquez Narváez & Díaz Cabrera, 2020).

Referente Estratégico y Normativo

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio **núm.100** sobre igualdad de remuneración (1951), introduce el concepto de "trabajo de igual valor" para eliminar la discriminación salarial indirecta resultante de la diferente valoración de los trabajos masculinos y femeninos. También introduce la necesidad de "evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo" que, además de equilibrar los salarios, permitan analizar los componentes y condiciones de trabajo, lo que contribuye a la prevención de riesgos laborales.

El Convenio **núm. 111** La Ley contra la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958) tiene por objeto eliminar todas las formas de discriminación y para ello establece la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones y en las condiciones de trabajo.

Sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio **núm.156** esto es parte de las reglas de igualdad de oportunidades y trato de la OIT. Reconoce los desafíos y necesidades especiales que enfrentan aquellos que tienen "responsabilidades con sus hijos dependientes, así como con otros miembros de su familia inmediata que claramente necesitan su cuidado o apoyo cuando tales responsabilidades limitan su capacidad para prepararse para entrar o participar y el progreso de la actividad económica", e insta a los Estados a desarrollar servicios públicos, públicos y privados para ayudar a los niños y las familias.

La Recomendación **núm.165** especifica medidas de apoyo como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Constitución Política del Ecuador

Artículo 33 establece que, el trabajo es un derecho y una obligación social, así como un derecho económico, fuente de autorrealización y base de la economía. El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, sueldos y salarios justos y el ejercicio de un trabajo sano y libremente elegido o aceptado.

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”.

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) Gestión Técnica:

- Identificación de Factores de Riesgo.
- Evaluación de los Factores de Riesgo.
- Control de Factores de Riesgo.
- Seguimiento de Medidas de Control.

En su artículo 11 dispone que: " Todos los lugares de trabajo deben tomar medidas para reducir los riesgos laborales. Estas medidas deben basarse en lineamientos sobre los sistemas de gestión de la seguridad y salud y el medio ambiente como responsabilidad social y empresarial, además de promover la adecuación del trabajo y los lugares de trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su salud

física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y otras disciplinas asociadas a diferentes especies de riesgos psicosociales en el trabajo”.

Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral

2. Gestión Técnica Literal

2.2 MEDICIÓN.

a. Las mediciones de los factores de riesgo laboral se realizaron en todos los centros de trabajo utilizando métodos de medición (cualitativo-cuantitativos en su caso) utilizando procedimientos reconocidos a nivel nacional o internacional donde los primeros no estaban disponibles.

b. La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.

Metodología

Paradigma de la investigación

La investigación se sustenta en el paradigma positivista, es decir, en los principios de la investigación científica, lo observable, lo medible lo cuantificable a partir de la experimentación. Según Ramos, (2015) el paradigma positivista se describe como cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, gerencial sistemático y científico-tecnológico". Por lo tanto, el paradigma positivista apoya la investigación dirigida a probar una hipótesis utilizando medios estadísticos o determinando los parámetros de una determinada variable a través de expresiones numéricas. En coherencia, el estudio busca exponer la explicación de las causas, relaciones y consecuencias del fenómeno estudiado; en este caso en particular, conocer los riesgos psicosociales presentes en el personal médico y de enfermería y su influencia en el desempeño laboral.

Enfoque de la investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo dado que permite analizar y presentar los resultados obtenidos bajo un método estadístico y comprobar mediante estadísticas inferenciales la relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.

Según Sampieri et al., (2014) es aquella que utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, y se basa en mediciones numéricas, cálculos y, a menudo, el uso de estadísticas para identificar patrones de comportamiento en una población.

Tipo de investigación

Por medio de la misma se pretende estudiar un fenómeno con la finalidad de ampliar los conocimientos teóricos y de una forma general. Esto también se conoce como investigación pura o teórica, se caracteriza por el hecho de que sólo se construye sobre fundamentos teóricos sin considerar objetivos prácticos. Según Baena, (2014), la

investigación pura es “el estudio de un problema con el único fin de buscar el conocimiento” (p. 11). Su propósito es formular nuevos conocimientos o cambiar posiciones teóricas existentes, para expandir el conocimiento científico. También tiene como objetivo descubrir las leyes o principios básicos, así como profundizar en la comprensión de la ciencia y considerarla como un punto de partida para apoyar el estudio de fenómenos o hechos.

Nivel del Estudio

La investigación se apoya en un nivel descriptivo, ya que permitirá caracterizar las variables de estudio.

También se considera correlacional ya que involucra una estadística inferencial para comprobar la asociación de dos variables, en este caso, los riesgos psicosociales como influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud.

Método de la investigación

El método a utilizar será el cuantitativo ya que es aquella que requiere la intervención de datos cuantitativos o numéricos (cantidades, órdenes de magnitud), por lo que trabajan en un universo muy grande (donde toman muestras representativas como criterio de prueba).

Muestra

En relación a la población de estudio, estos están compuestos por el personal médico y de enfermería que trabajan en primer nivel y los que lo hacen a nivel hospitalario del Cantón Saraguro. Para Espinoza, (2016) la población o universo es un conjunto de elementos (finitos o infinitos) definidos por una o más propiedades, cada una de las cuales tiene sus constituyentes.

La muestra estará compuesta por el total de la población de estudio, por lo tanto, se establecerá el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, el cual se basa en

la selección de un determinado número de individuos bajo criterios o características específicas y necesarias para ser aptos en la investigación (Espinoza, 2016).

Criterios de inclusión

- Hombres médicos y mujeres que accedieron llenar el instrumento.
- Personal de enfermería.
- Participantes que acepten voluntariamente integrarse al estudio.
- Profesionales que laboran en el primer nivel y a nivel hospitalario del Cantón Saraguro.

Criterios de exclusión

- Participantes que no firmaron consentimiento informado.
- Pasantes.
- Profesionales jubilados, en vacaciones o permisos.

Tabla 1. Población de estudio.

N= 107	Frecuencia	Porcentaje
Primer nivel	92	86,0
Segundo nivel	15	14,0
Total	107	100,0

Elaboración propia.

Definición de las variables de estudio

Carga y ritmo de trabajo

La carga de trabajo es un conjunto de demandas psicofísicas que enfrenta un empleado durante la jornada laboral. Por otro lado, el ritmo de trabajo es el tiempo requerido para completar una tarea específica, teniendo en cuenta el nivel de enfoque y atención requerida para completar tareas dentro de plazos cortos o estrictos (Pinos, 2017).

Desarrollo de competencias

Posibilidades de adquirir conocimientos, competencias, actitudes y habilidades de acuerdo con los requerimientos laborales actuales y ponerlos en práctica en el lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Liderazgo

Cualidades y habilidades personales que le permitan liderar, coordinar, retroalimentar, motivar, cambiar el comportamiento del grupo, influir en las personas para lograr objetivos, compartir una visión, trabajar juntos, proporcionar información, participar en diálogos pateadores, reconocer logros, etc. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Margen de acción y control

La medida en que un individuo participa en las decisiones sobre su función en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores de trabajo) (Ministerio del Trabajo, 2018).

Organización del trabajo

Tiene en cuenta los títulos de las obras, los tipos de medios, las estrategias de distribución, las especificaciones técnicas y los estándares tanto cualitativos como cuantitativos (Ministerio del Trabajo, 2018).

Recuperación

Tiempo de descanso y recuperación después del estrés físico y/o mental relacionado con el trabajo; así como el tiempo de descanso, ocio, vida familiar y otras actividades sociales no relacionadas con el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Soporte y apoyo

Medidas y recursos formales e informales utilizados por supervisores y pares para facilitar la resolución de problemas de trabajo y apoyo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Acoso discriminatorio

Discriminación contra cualquier persona en base a su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, origen étnico, idioma, religión, origen nacional, lugar de nacimiento, opinión, opinión política, estado migratorio, estado civil o antecedentes penales. La igualdad de trato, la discriminación o el favoritismo, los estándares de belleza, el embarazo, la lactancia u otras circunstancias pueden impedir o limitar la capacidad de un individuo o grupo para ejercer plenamente sus derechos durante el proceso de contratación y durante la duración de la relación laboral. obstaculizado (Ministerio del Trabajo, 2018).

Acoso laboral

Tipo de acoso psicológico consistente de tipo intencionado, reiterado y cometido mediante actos vengativos, crueles o maliciosos destinados a humillar o desestabilizar a una persona o grupo de trabajadores y/o empleados, de carácter instrumental o finalista (Ministerio del Trabajo, 2018).

Acoso sexual

Acoso sexual no deseado que afecte la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2018).

Adicción al trabajo

La dificultad de separar a una persona del trabajo, la necesidad de asumir cada vez más tareas que pueden generar riesgos psicosociales, es cuando el valor del trabajo es mayor que las relaciones con uno mismo y con los demás. Una característica de la

adicción al trabajo que la distingue de otras adicciones es que las personas son elogiadas y recompensadas por trabajar demasiado, lo que rara vez ocurre con otras adicciones (Ministerio del Trabajo, 2018).

Condiciones de trabajo

Son factores de riesgo asociados a la seguridad, ergonomía, higiene y condiciones psicosociales que pueden afectar la salud de los trabajadores y personal de mantenimiento durante sus actividades laborales (Ministerio del Trabajo, 2018).

Doble presencia (laboral – familiar)

Demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/familiar (Ministerio del Trabajo, 2018).

Estabilidad laboral y emocional

Precariedad laboral, incertidumbre sobre el futuro laboral, falta de motivación o insatisfacción con el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Salud auto percibida

La percepción de la salud física y mental de las personas en relación con su trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018).

Hipótesis

Los riesgos psicosociales influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, especialmente en el personal médico del primer nivel del Cantón Saraguro.

Técnicas para la recolección de datos

En el presente estudio se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, ya que permite la obtención de la información de manera rápida y eficaz. Para Sampieri et al., (2014) es una técnica que emplea un conjunto de métodos de investigación estandarizados que recopila y analiza una variedad de datos de una

muestra de casos que representan una población o universo más grande para ser estudiado, descrito, pronosticado y explicado.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario EVADEST, un instrumento que proporciona información relevante para identificar el desempeño en el trabajo. Compuesto por 6 ítems: Conocimiento del Trabajo, Calidad del Trabajo, Responsabilidad, Productividad, Habilidad y Destreza y Actitud ante la Empresa; con 8 posibilidades de respuestas, donde 1 es la calificación de desempeño más baja y 8 la calificación más alta. La escala de puntuación es: desempeño bajo: $1 \leq 3$; desempeño medio: $\geq 3 \leq 6$; desempeño alto: $\geq 6 \leq 8$. El EVADEST fue validado en población mexicana, con fines de investigación científica (ver anexo 2). Posee un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.911, considerado como muy alto, y se concluyó que el instrumento es confiable y válido para evaluar el desempeño en el trabajo.

Este cuestionario de Riesgos Psicosociales es validado por el Ministerio de Trabajo (2018), el cual está constituido por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones; carga y ritmo de trabajo (4 preguntas), desarrollo de competencias (4 preguntas), liderazgo (6 preguntas), margen de acción y control (4 preguntas), organización del trabajo (6 preguntas), recuperación (5 preguntas), soporte y apoyo (5 preguntas), acoso laboral (2 preguntas), acoso sexual (2 preguntas), discriminación (4 preguntas), condiciones del trabajo (2 preguntas), doble presencia (2 preguntas), adicción al trabajo (5 preguntas), estabilidad laboral y familiar (5 preguntas), salud auto percibida(2 preguntas).

Las respuestas de cada ítem se representan en una escala de Likert: completamente de acuerdo (4), parcialmente de acuerdo (3), poco de acuerdo (2) y en desacuerdo (1). Cuya puntuación por dimensiones se representa de esta manera:

Tabla 2. Nivel de riesgo psicosocial por dimensiones.

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes:	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Acoso discriminatorio			
Otros puntos importantes:	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso laboral			
Otros puntos importantes:	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Acoso sexual			
Otros puntos importantes:	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Adicción al trabajo			
Otros puntos importantes:	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Condiciones del trabajo			
Otros puntos importantes:	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Doble presencia (laboral-familiar)			
Otros puntos importantes:	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Estabilidad laboral y emocional			
Otros puntos importantes:	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Salud auto percibida			

Fuente: Ministerio del Trabajo, (2018)

Y para la calificación final del nivel de los riesgos psicosociales, se establece de la siguiente forma:

-Alto: de 58 a 116.

-Medio: de 117 a 174.

-Bajo: de 175 a 232.

Procedimiento

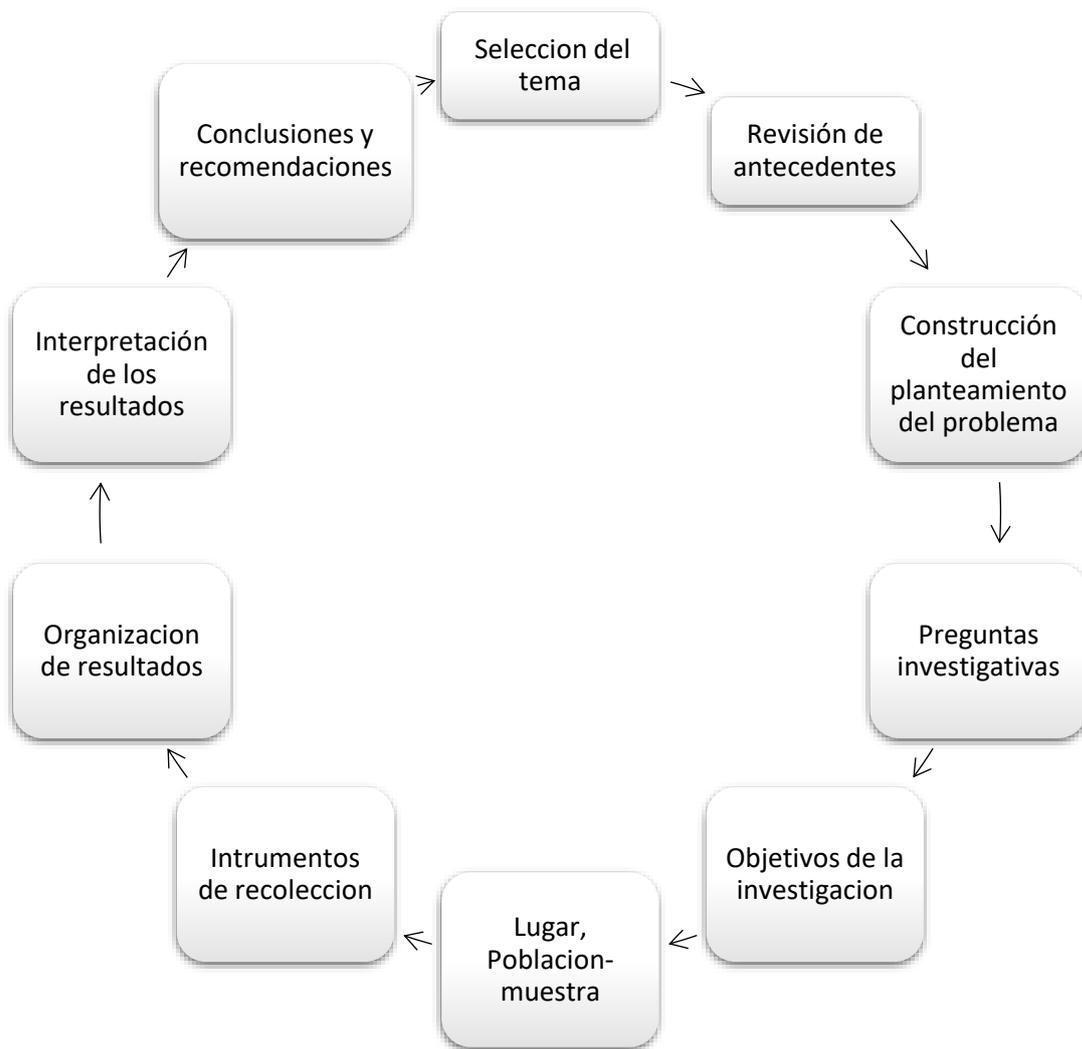


Ilustración 1. Procedimiento.

Fase No 1:

- Como primer punto, se realizó la selección del tema de investigación.
- Basado en ello, se empleó una revisión de antecedentes.
- Se propone el planteamiento del problema.
- Posterior a ello, las preguntas de investigación en conjunto con los objetivos de estudio.

Fase No 2:

- Se establece el lugar de estudio, población y muestra destinada a la investigación.

- Dar a conocer a esa población el estudio que se lleva a cabo, sus objetivos y su finalidad.
- Se elabora el instrumento necesario para su aplicación a la muestra seleccionada.
- Se solicita por medio de un consentimiento informado, la participación a la investigación por parte de la muestra.
- Se aplican los instrumentos a la muestra de estudio seleccionada.
- Se establece el análisis de resultados.

En lo que respecta al análisis de la información se realiza, posterior a la recolección de los datos, donde los resultados cuantitativos se exponen en tablas que generen los resultados en porcentajes y su posterior análisis, también se utilizara la correlación de Pearson para comprobar la relación entre las variables y determinar su nivel de significancia.

- Finalmente se sacan las conclusiones y recomendaciones.

Ética de la investigación

La presente investigación está definida por los siguientes principios éticos y morales que permiten su desarrollo de la forma más transparente posible:

- Dignidad Humana y Derechos Humanos; el valor y dignidad de la persona están por encima de los intereses de solo la ciencia y la sociedad. Se deben respetar y permitir la vigencia total de los derechos individuales, las libertades fundamentales y los derechos humanos.
- Autonomía y responsabilidad individual: autonomía se considera a la facultad de la persona de asumir decisiones, hacerse responsable de ellas y respetar la autonomía de otros. En este sentido se respeta en todo momento las decisiones

por parte de la muestra de investigación de permanecer en el estudio de forma libre y voluntaria.

- **Consentimiento:** La investigación se lleva a cabo previo consentimiento libre, expreso e informado por parte de los participantes con poder de revocarlo cuando desee, sin que esto le traiga alguna desventaja o perjuicio. En este mismo sentido la información que recibe el sujeto de investigación es entendible suficientemente clara, precisa y adecuada.
- **Privacidad y confidencialidad:** Este principio promueve el cuidado de la identidad de los sujetos de estudio y personas internadas de la investigación, así como el respeto al uso de los datos, imágenes, videos y demás información obtenidos durante la investigación y no otros ajenos a la misma por parte de sus promotores e investigadores. La confidencialidad en esta investigación será resguardada en un 10% y los datos personales y toda la información será tratada con la mayor de la discreción posible.
- **Igualdad, justicia y equidad:** Los procesos investigativos respetan a los sujetos de investigación en igualdad con los demás seres humanos en su dignidad y derechos. Este sentido de respeto e igualdad aplicado en la estructura y actividades de la investigación fortalece el sentido de justicia y equidad.
- **No discriminación y no estigmatización:** Las investigaciones no deben ser planteadas para fortalecer la discriminación o estigmatización de personas, grupos humanos, poblacionales o sociales etc., vulnerando sus derechos. Por lo cual independientemente de los resultados en ningún momento se usarán para hacer juicios de valor o estigmas sobre los sujetos de estudio.

Resultados

El análisis de los resultados para el área laboral muestra que se recopilieron datos de dos categorías: "Hospital" y "Primer nivel". En el hospital, se registraron un total de 15 trabajadores, lo que corresponde al 14,0% del total de casos recopilados en el estudio. Por otro lado, en el primer nivel se registraron 92 casos, lo que representa el 86,0% del total de casos. Por lo que se observa que la mayoría de los casos recopilados pertenecen al primer nivel, con un porcentaje significativamente mayor que los casos registrados en el hospital.

Tabla 3. Área laboral.

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Hospital	15	14,0
Primer nivel	92	86,0
Total	107	100,0

Elaboración propia.

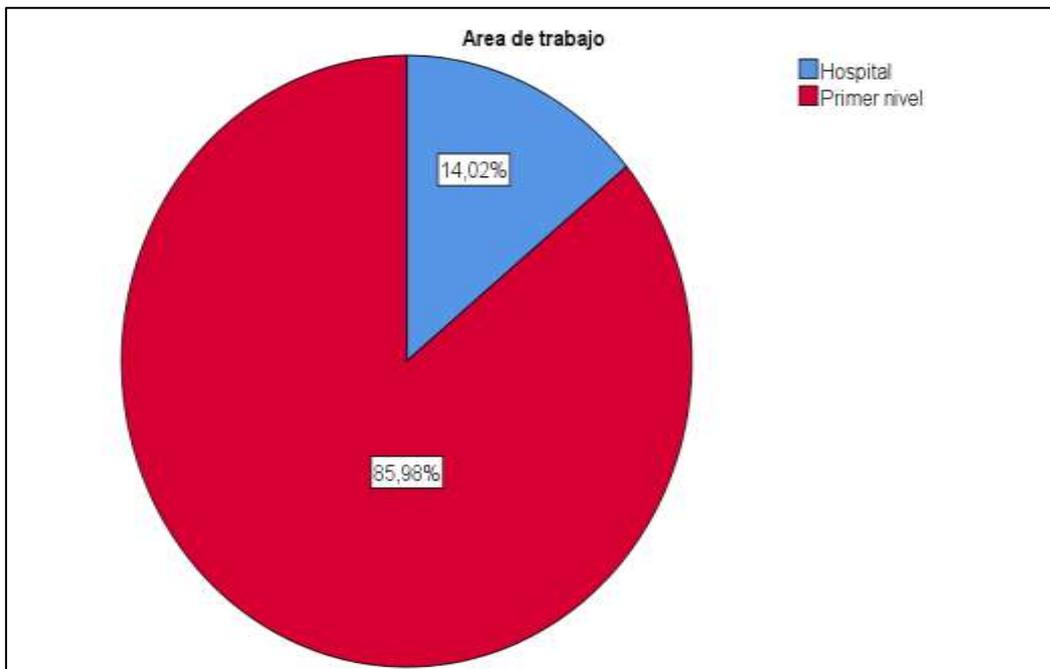


Gráfico 1. Área laboral.

Tabla 4. Grupo etario de la población de estudio.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	2	1,9
25-34 años	69	64,5
35-43 años	28	26,2
44-52 años	6	5,6
≥ 53 años	2	1,9
Total	107	100,0

Elaboración propia.

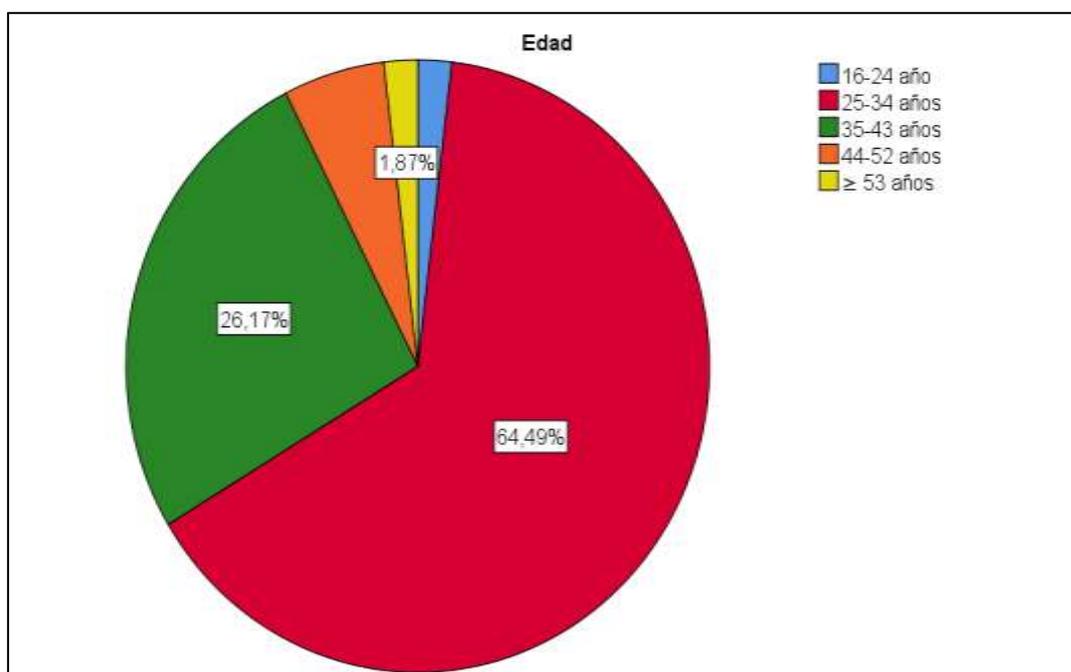


Gráfico 2. Grupo etario.

Análisis:

En el análisis de la edad de los trabajadores, se observa una distribución de los participantes en diferentes rangos de edad. El rango de edad de 25 a 34 años es el más representado, con un total de 69 casos, lo que corresponde al 64,5% del total de participantes. Este grupo demográfico constituye la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio.

Tabla 5. Sexo de la población de estudio.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	73	68,2
Masculino	34	31,8
Total	107	100,0

Elaboración propia.

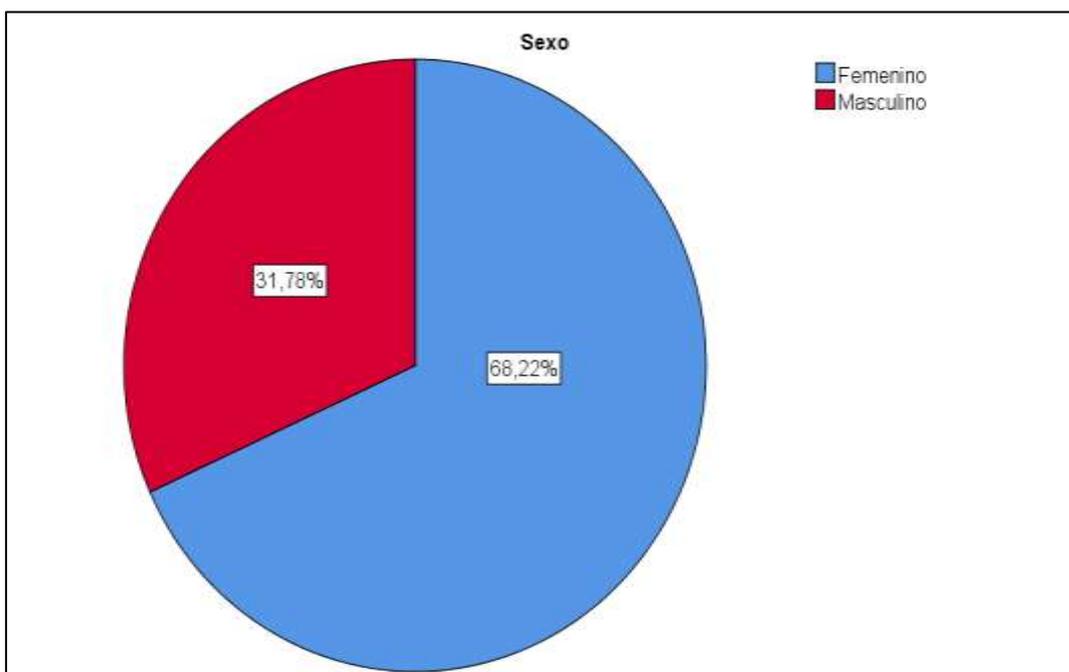


Gráfico 3. Sexo de la población de estudio.

Análisis:

El grupo más representado es el femenino, con un total de 73 casos, lo que corresponde al 68,2% del total de participantes. Por otro lado, el grupo masculino cuenta con 34 casos, lo que representa el 31,8% del total. Estos resultados indican que hay una mayor proporción de trabajadores femeninos en el estudio en comparación con los trabajadores masculinos.

Tabla 6. Grado de instrucción.

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Tercer nivel	79	73,8
Cuarto nivel	28	26,2
Total	107	100,0

Elaboración propia.

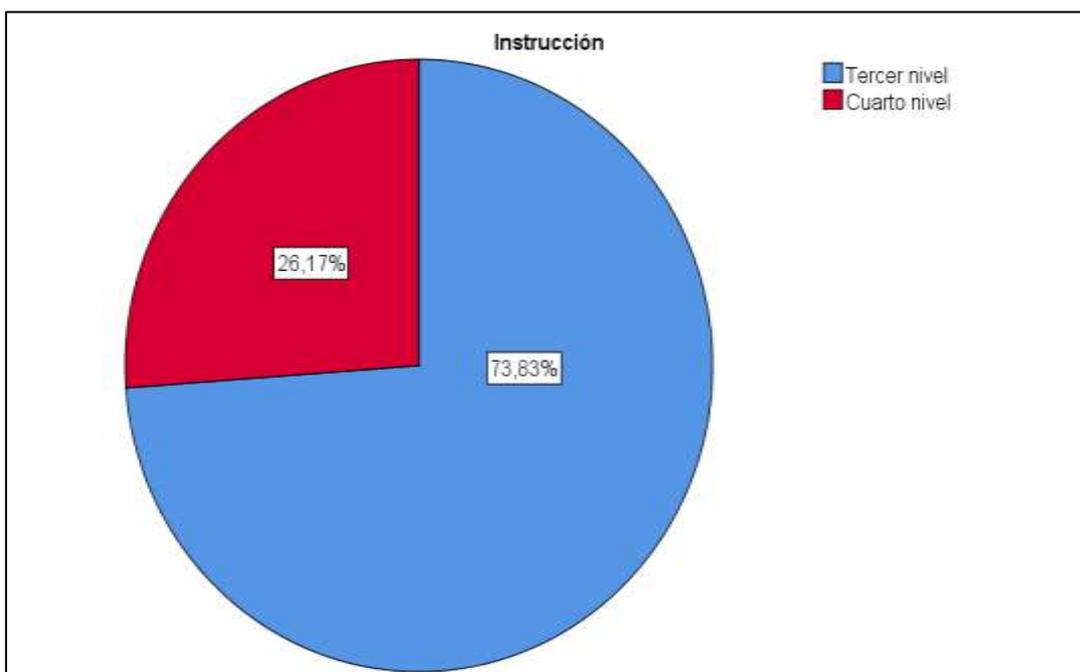


Gráfico 4. Nivel de instrucción.

Análisis:

El grupo más representado es el de trabajadores con tercer nivel de instrucción, con un total de 79 casos, lo que equivale al 73,8% del total de participantes. Por otro lado, el grupo de trabajadores con cuarto nivel de instrucción cuenta con 28 casos, lo que representa el 26,2% del total.

Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio tienen un nivel de instrucción de tercer nivel. El tercer nivel de instrucción generalmente se refiere a la educación universitaria o técnica, mientras que el cuarto nivel puede implicar estudios de postgrado o especialización.

Tabla 7. Antigüedad laboral.

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	45	42,1
3-10 años	27	25,2
11-20 años	28	26,2
≥ 21 años	7	6,5
Total	107	100,0

Elaboración propia.

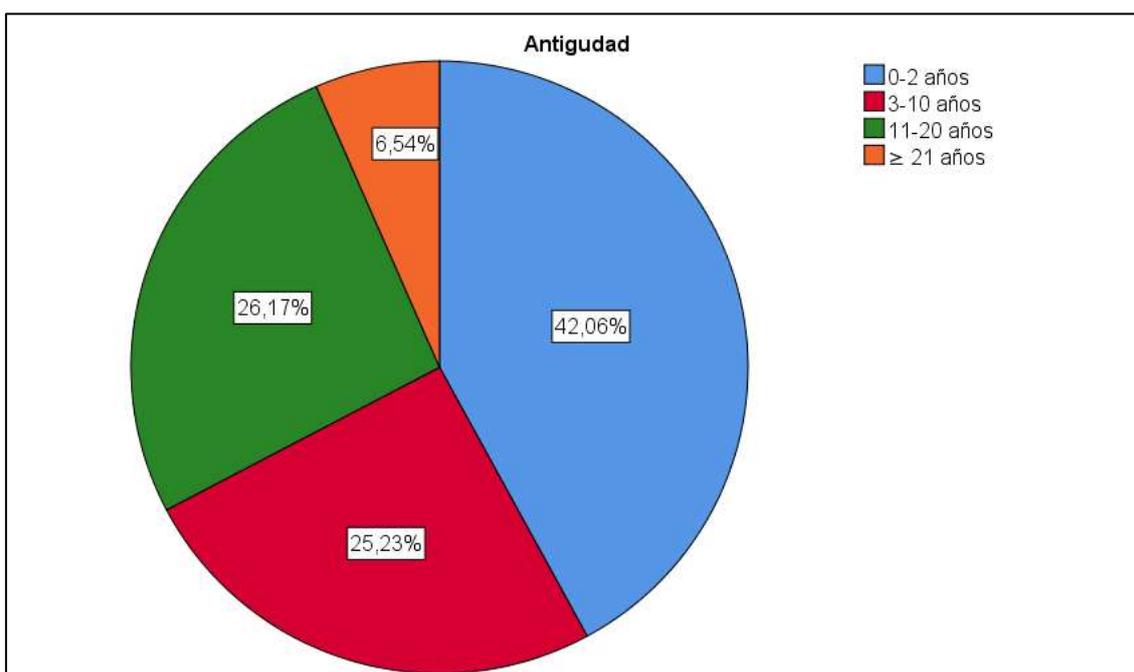


Gráfico 5. Antigüedad laboral.

Análisis:

El rango de antigüedad laboral de 0 a 2 años es el más común, con un total de 45 casos, lo que representa el 42,1% del total de participantes. Esto indica que hay una proporción significativa de trabajadores con poca experiencia en el trabajo.

Riesgos psicosociales presentes en los médicos y enfermeras, tanto del primer nivel de atención como en atención hospitalaria del Cantón Saraguro.

Tabla 8. Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo.

Carga y ritmo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	28	26,2
Riesgo medio	77	72,0
Riesgo alto	2	1,9
Total	107	100,0

Elaboración propia.

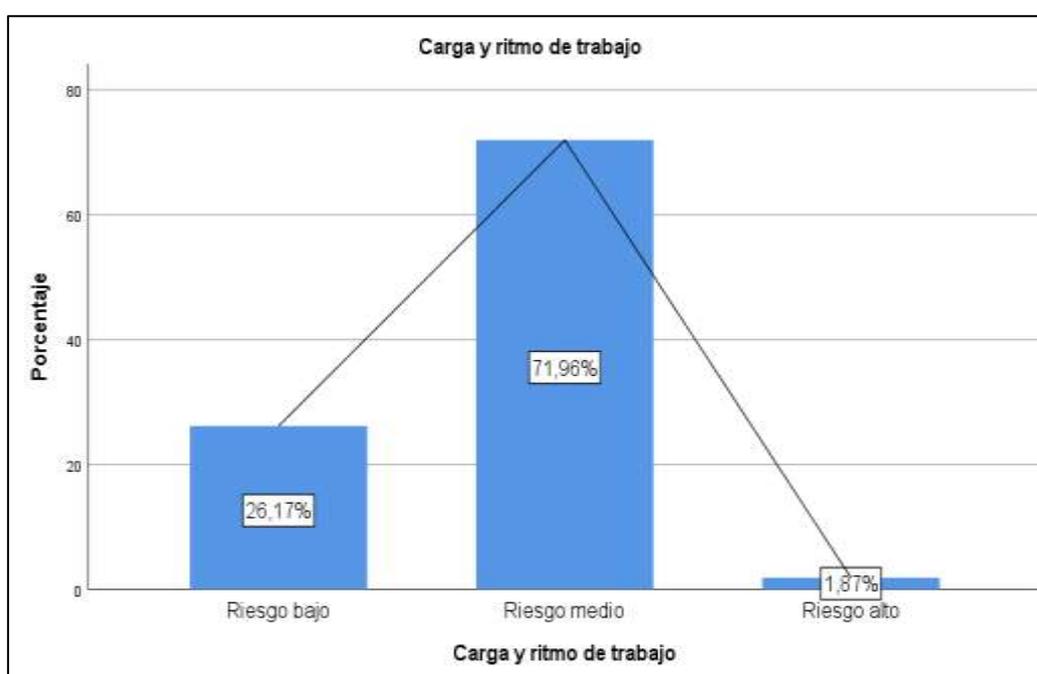


Gráfico 6. Carga y ritmo de trabajo.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 1, que se refiere a la carga y ritmo de trabajo, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El nivel de riesgo más común es el riesgo medio, con un total de 77 casos, lo que representa el 72,0% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de carga y ritmo de trabajo.

El riesgo bajo de carga y ritmo de trabajo es la segunda categoría más común, con 28 casos, lo que equivale al 26,2% del total. Estos trabajadores enfrentan un nivel relativamente menor de carga y ritmo laboral en comparación con otros participantes.

Por otro lado, el riesgo alto de carga y ritmo de trabajo es la categoría menos común, con solo 2 casos, lo que representa el 1,9% del total. Estos trabajadores se encuentran en una situación laboral con una alta carga y ritmo de trabajo, lo cual puede tener implicaciones en su bienestar y desempeño laboral.

Tabla 9. Dimensión 2. Desarrollo de competencias.

Desarrollo de competencias	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	53	49,5
Riesgo medio	53	49,5
Riesgo alto	1	,9
Total	107	100,0

Elaboración propia.

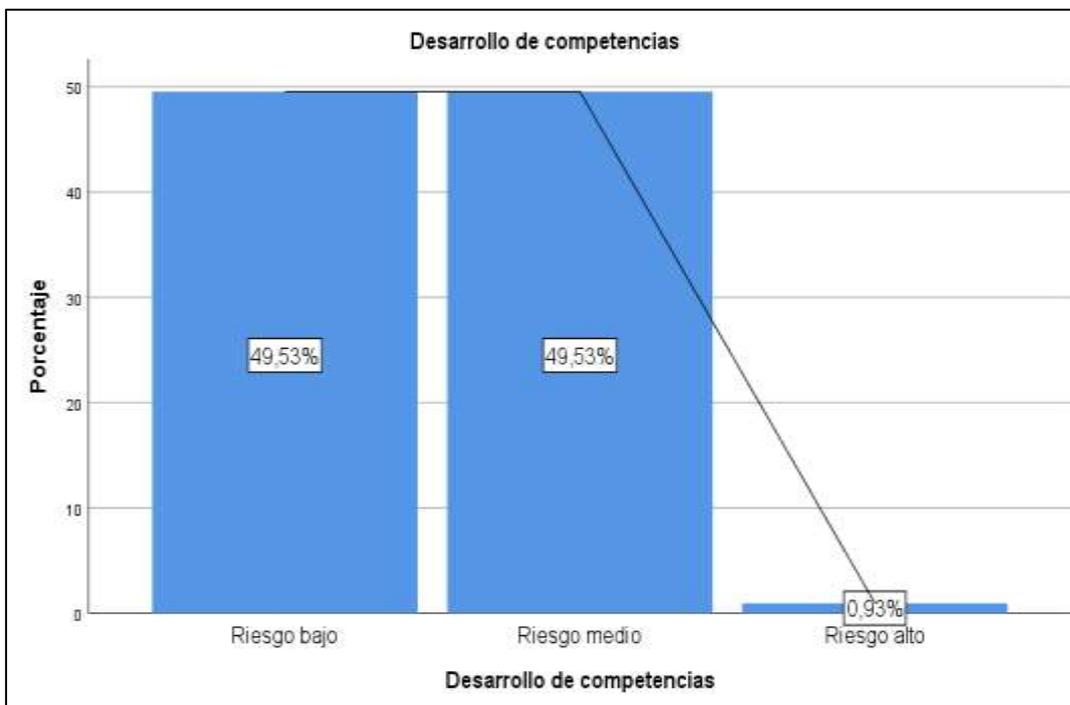


Gráfico 7. Desarrollo de competencias.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 2, que se refiere al desarrollo de competencias, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. Tanto el riesgo bajo como el riesgo medio tienen la misma proporción de casos, con un total de 53 casos cada uno, lo que representa el 49,5% del total de participantes para cada nivel de riesgo. Esto indica que aproximadamente la mitad de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel bajo o medio de desarrollo de competencias.

El riesgo alto de desarrollo de competencias es la categoría menos común, con solo 1 caso, lo que representa el 0,9% del total. Este trabajador se encuentra en una situación laboral con un alto nivel de riesgo en el desarrollo de competencias, lo cual puede indicar una falta de oportunidades de crecimiento profesional o una brecha en las habilidades necesarias para el trabajo.

Tabla 10. Dimensión 3. Liderazgo.

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	35	32,7
Riesgo medio	64	59,8
Riesgo alto	8	7,5
Total	107	100,0

Elaboración propia.

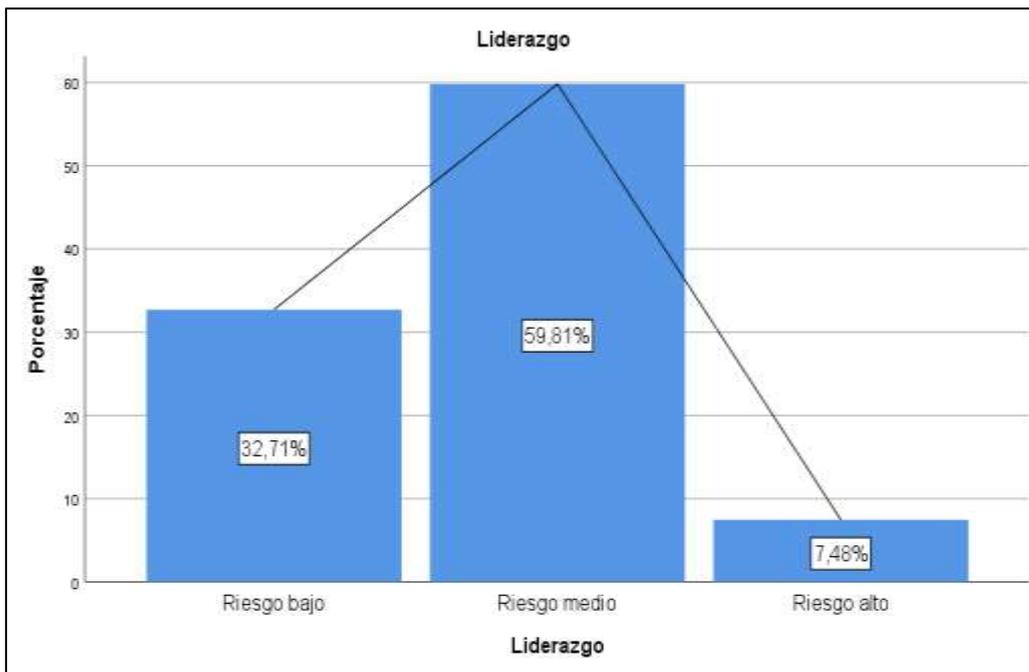


Gráfico 8. Liderazgo.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 3, que se refiere al liderazgo, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo medio de liderazgo es el nivel más común, con un total de 64 casos, lo que representa el 59,8% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgo en relación con el liderazgo en su entorno laboral.

El riesgo bajo de liderazgo es la siguiente categoría más común, con 35 casos, lo que equivale al 32,7% del total. Estos trabajadores se encuentran en un entorno laboral con un riesgo relativamente bajo asociado al liderazgo.

Por otro lado, el riesgo alto de liderazgo es la categoría menos común, con 8 casos, lo que representa el 7,5% del total. Estos trabajadores enfrentan un mayor nivel de riesgo en relación con el liderazgo, lo cual puede indicar deficiencias en la capacidad de liderazgo dentro de su entorno laboral.

Tabla 11. Dimensión 4. Margen de acción y control.

Margen de acción y control	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	46	43,0
Riesgo medio	56	52,3
Riesgo alto	5	4,7
Total	107	100,0

Elaboración propia.

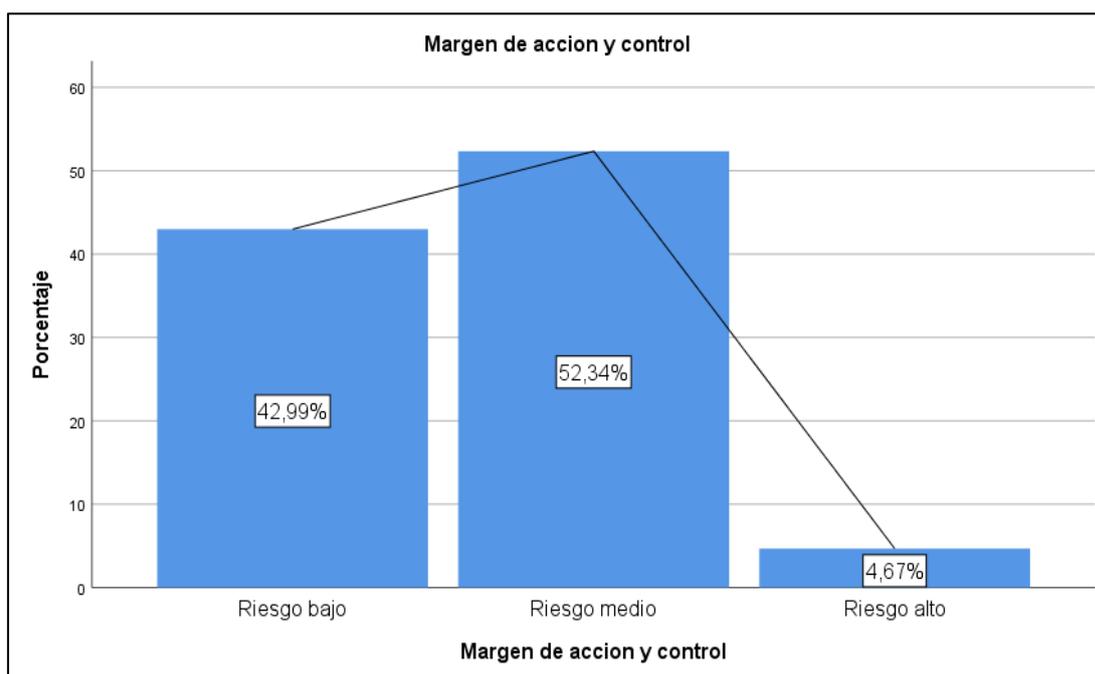


Gráfico 9. Margen de acción y control.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 4, que se refiere al margen de acción y control, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo medio de margen de acción y control es el nivel más común, con un total de 56 casos, lo que representa el 52,3% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgo en relación con su margen de acción y control en el entorno laboral.

El riesgo bajo de margen de acción y control es la siguiente categoría más común, con 46 casos, lo que equivale al 43,0% del total. Estos trabajadores tienen un

margen de acción y control relativamente más amplio en su entorno laboral, lo que les brinda cierta autonomía y flexibilidad. Por otro lado, el riesgo alto de margen de acción y control es la categoría menos común, con 5 casos, lo que representa el 4,7% del total. Estos trabajadores enfrentan un mayor nivel de restricciones en su margen de acción y control laboral, lo cual puede limitar su capacidad para tomar decisiones y tener un control efectivo sobre su trabajo.

Tabla 12. Dimensión 5. Organización del trabajo.

Organización del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	65	60,7
Riesgo medio	37	34,6
Riesgo alto	5	4,7
Total	107	100,0

Elaboración propia.

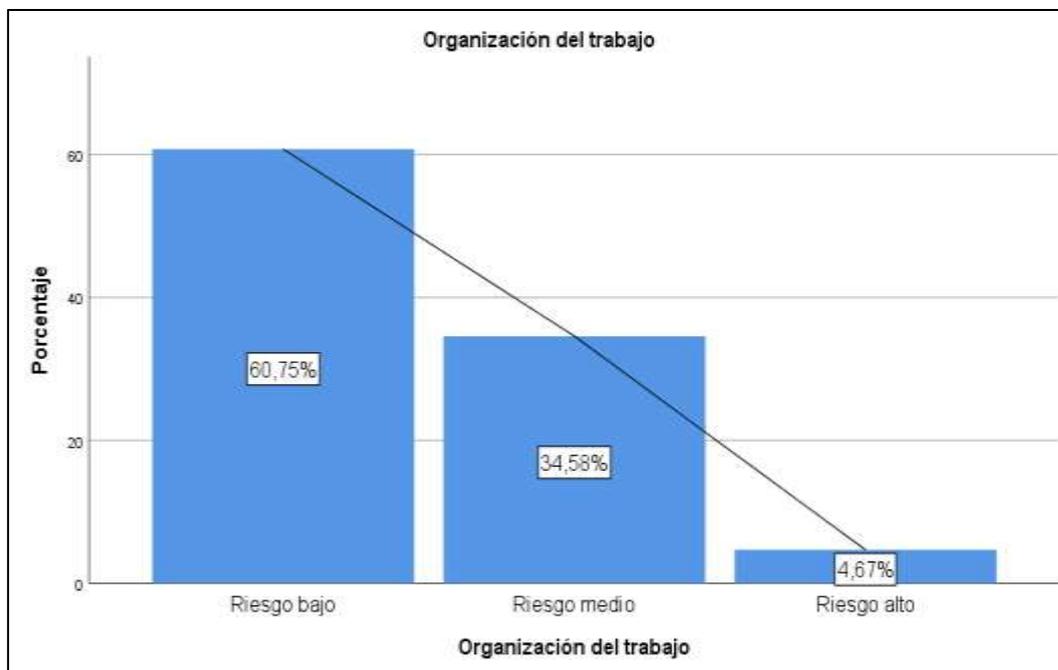


Gráfico 10. Organización del trabajo.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 5, que se refiere a la organización del trabajo, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo bajo de organización del trabajo es el nivel más común, con un total de 65 casos, lo que representa el 60,7% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel bajo de riesgo en relación con la organización de su trabajo.

El riesgo medio de organización del trabajo es la siguiente categoría más común, con 37 casos, lo que equivale al 34,6% del total. Estos trabajadores enfrentan un nivel moderado de riesgo en relación con la organización de su trabajo, lo que puede implicar ciertos desafíos o dificultades en la estructura y planificación de sus tareas laborales.

Por otro lado, el riesgo alto de organización del trabajo es la categoría menos común, con 5 casos, lo que representa el 4,7% del total.

Tabla 13. Dimensión 6. Recuperación.

Recuperación	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	25	23,4
Riesgo medio	75	70,1
Riesgo alto	7	6,5
Total	107	100,0

Elaboración propia.

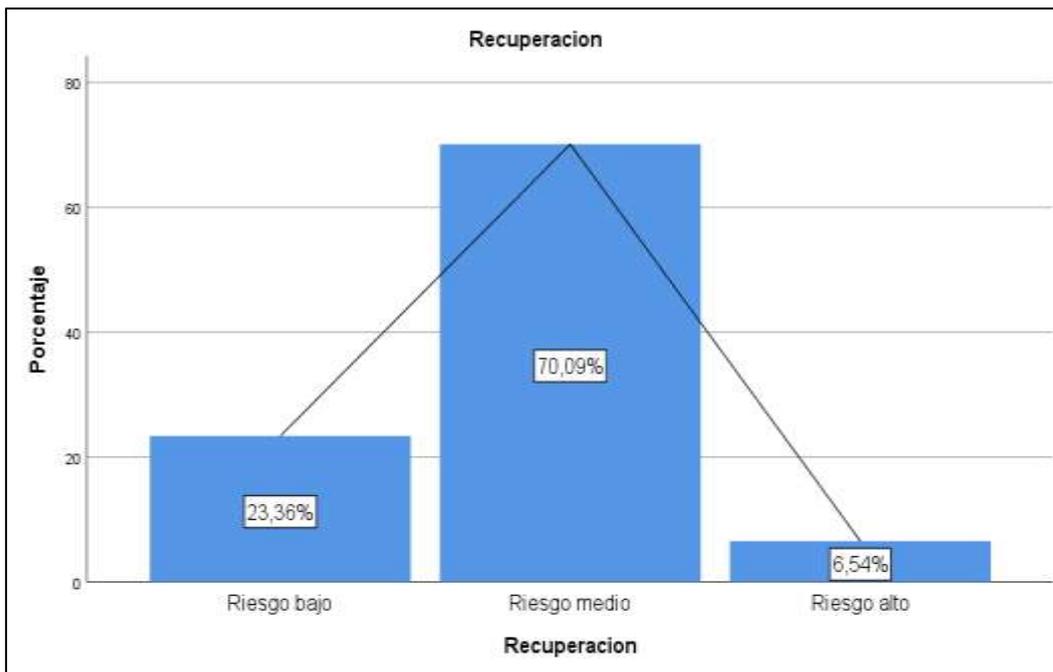


Gráfico 11. Recuperación.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 6, que se refiere a la recuperación, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo medio de recuperación es el nivel más común, con un total de 75 casos, lo que representa el 70,1% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgo en relación con su capacidad de recuperación después del trabajo.

El riesgo bajo de recuperación es la siguiente categoría más común, con 25 casos, lo que equivale al 23,4% del total. Estos trabajadores tienen una capacidad relativamente buena de recuperación después del trabajo, lo que les permite descansar y recuperarse adecuadamente.

Por otro lado, el riesgo alto de recuperación es la categoría menos común, con 7 casos, lo que representa el 6,5% del total. Estos trabajadores enfrentan un mayor nivel de dificultades en su capacidad de recuperación después del trabajo, lo que indica una falta de tiempo o recursos para descansar adecuadamente.

Tabla 14. Dimensión 7. Soporte y apoyo.

Soporte y apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	31	29,0
Riesgo medio	72	67,3
Riesgo alto	4	3,7
Total	107	100,0

Elaboración propia.

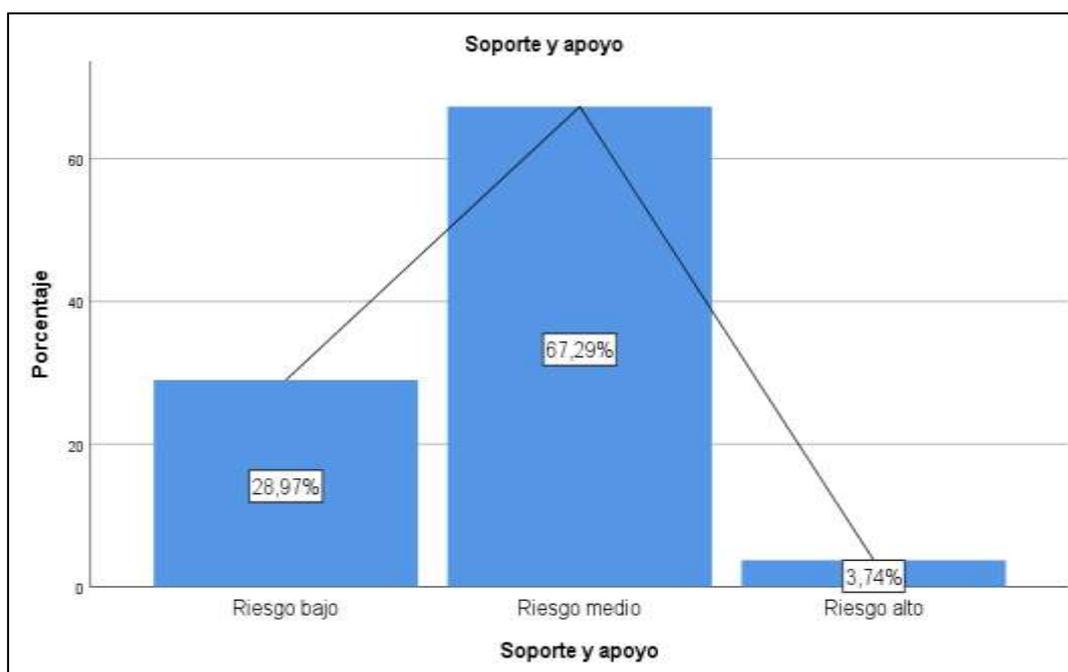


Gráfico 12. Soporte y apoyo.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 7, que se refiere al soporte y apoyo, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo medio de soporte y apoyo es el nivel más común, con un total de 72 casos, lo que representa el 67,3% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgo en relación con el soporte y apoyo recibidos en su entorno laboral.

El riesgo bajo de soporte y apoyo es la siguiente categoría más común, con 31 casos, lo que equivale al 29,0% del total. Estos trabajadores tienen un nivel

relativamente bueno de soporte y apoyo en su entorno laboral, lo que puede incluir recursos y herramientas disponibles para ayudarles en su trabajo.

Por otro lado, el riesgo alto de soporte y apoyo es la categoría menos común, con 4 casos, lo que representa el 3,7% del total.

Tabla 15. Dimensión 8. Otros puntos importantes.

Otros puntos importantes	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	37	34,6
Riesgo medio	67	62,6
Riesgo alto	3	2,8
Total	107	100,0

Elaboración propia.

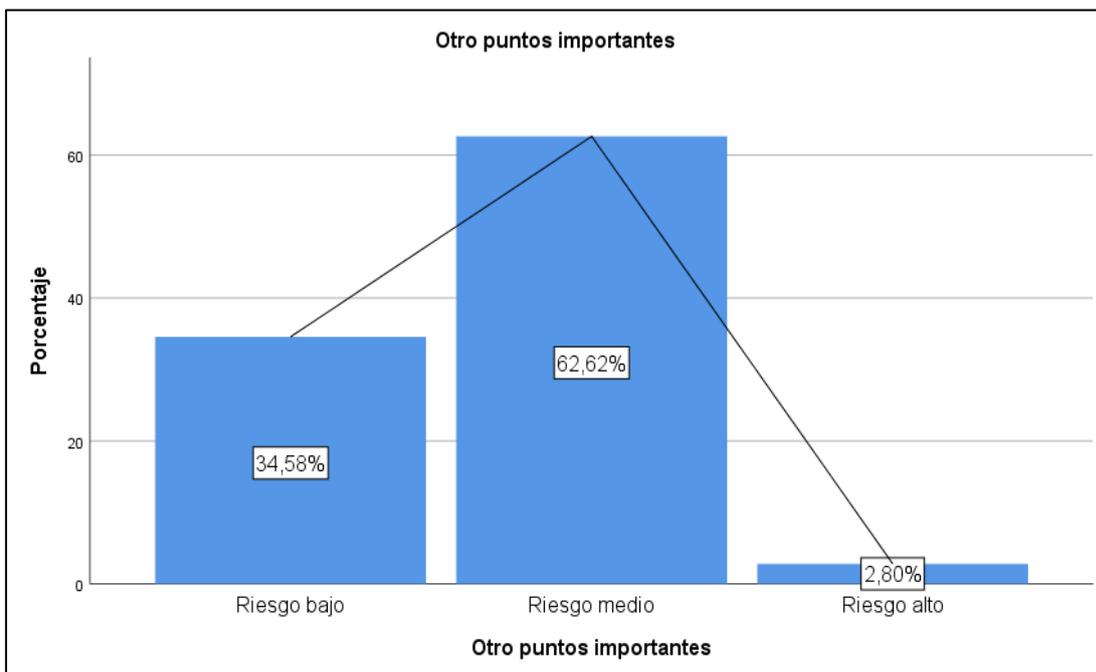


Gráfico 13. Otros puntos importantes.

Análisis:

En el análisis de la dimensión 8, se abordan otros puntos importantes relacionados con los riesgos psicosociales. Se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto.

El riesgo medio de otros puntos importantes es el nivel más común, con un total de 67 casos, lo que representa el 62,6% del total de participantes. Esto indica que la

mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgo en relación con estos otros puntos importantes relacionados con los riesgos psicosociales.

El riesgo bajo de otros puntos importantes es la siguiente categoría más común, con 37 casos, lo que equivale al 34,6% del total. Estos trabajadores presentan un riesgo relativamente bajo en estos aspectos específicos relacionados con los riesgos psicosociales.

Por otro lado, el riesgo alto de otros puntos importantes es la categoría menos común, con 3 casos, lo que representa el 2,8% del total. Estos trabajadores se enfrentan a un mayor nivel de riesgo en estos aspectos adicionales abordados en la dimensión 8.

Tabla 16. Puntuación global de riesgos psicosociales.

Puntuación global	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo bajo	35	32,7
Riesgo medio	67	62,6
Riesgo alto	5	4,7
Total	107	100,0

Elaboración propia.

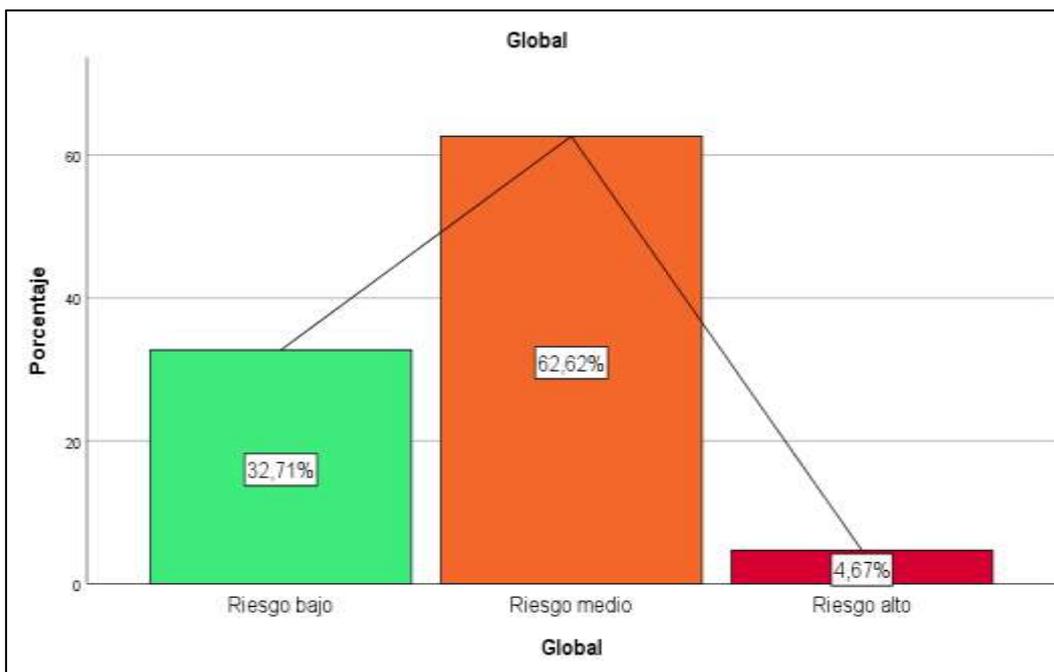


Gráfico 14. Puntuación global de riesgos psicosociales.

Análisis:

En el análisis de la puntuación global de riesgos psicosociales, se observa una distribución de los participantes en tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. El riesgo medio de riesgos psicosociales es el nivel más común, con un total de 67 casos, lo que representa el 62,6% del total de participantes. Esto indica que la mayoría de los trabajadores incluidos en el estudio experimentan un nivel medio de riesgos psicosociales en su entorno laboral.

El riesgo bajo de riesgos psicosociales es la siguiente categoría más común, con 35 casos, lo que equivale al 32,7% del total. Estos trabajadores presentan un nivel relativamente bajo de riesgos psicosociales en su entorno laboral.

Por otro lado, el riesgo alto de riesgos psicosociales es la categoría menos común, con 5 casos, lo que representa el 4,7% del total. Estos trabajadores se enfrentan a un nivel más alto de riesgos psicosociales en su entorno laboral, lo que puede implicar una mayor carga emocional y afectar negativamente su bienestar y desempeño.

Desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 17. Desempeño laboral por dimensiones.

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento del trabajo	Bueno	107	100,0
Calidad de trabajo	Bueno	107	100,0
Responsabilidad	Bueno	106	99,1
	Regular	1	,9
	Total	107	100,0
Productividad	Bueno	104	97,2
	Regular	3	2,8
	Total	107	100,0
Habilidad y destreza	Bueno	105	98,1
	Regular	2	1,9

Actitud hacia la organización	Total	107	100,0
	Bueno	105	98,1
	Regular	2	1,9
	Total	107	100,0

Elaboración propia.

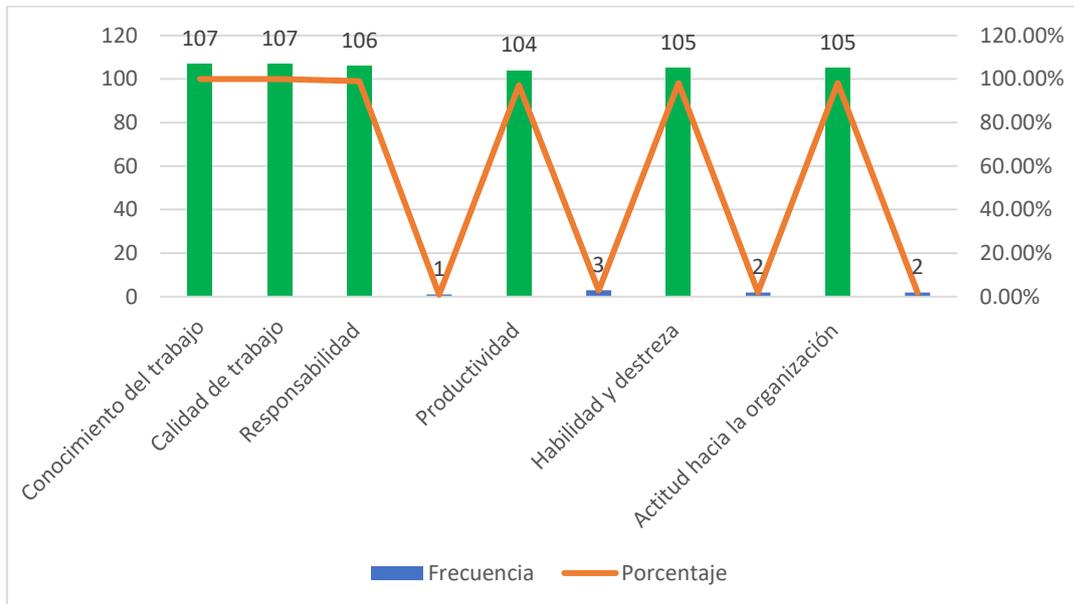


Gráfico 15. Desempeño laboral por dimensiones.

Análisis:

El instrumento EVADEST fue utilizado para evaluar el desempeño laboral en varias dimensiones. A continuación, se presentan los análisis de los resultados obtenidos, considerando las frecuencias y porcentajes:

Conocimiento del trabajo: Todos los trabajadores (100%) obtuvieron una evaluación de "Bueno" en la dimensión de conocimiento del trabajo. Esto indica que demuestran un buen nivel de conocimiento en sus respectivas áreas laborales.

Calidad de trabajo: En la dimensión de calidad de trabajo, todos los trabajadores (100%) fueron evaluados como "Bueno". Esto sugiere que cumplen con altos estándares de calidad en su desempeño laboral.

Responsabilidad: La gran mayoría de los trabajadores (99,1%) obtuvieron una evaluación de "Bueno" en la dimensión de responsabilidad. Solo un trabajador (0,9%)

fue evaluado como "Regular". Esto indica que la mayoría de los trabajadores son responsables en el cumplimiento de sus tareas laborales.

Productividad: La mayoría de los trabajadores (97,2%) fueron evaluados como "Bueno" en la dimensión de productividad. Un pequeño porcentaje (2,8%) obtuvo una evaluación de "Regular". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores son productivos en sus labores.

Habilidad y destreza: La mayoría de los trabajadores (98,1%) obtuvieron una evaluación de "Bueno" en la dimensión de habilidad y destreza. Un pequeño porcentaje (1,9%) recibió una evaluación de "Regular". Esto indica que la mayoría de los trabajadores demuestran habilidades y destrezas adecuadas en su desempeño laboral.

Actitud hacia la organización: En la dimensión de actitud hacia la organización, la mayoría de los trabajadores (98,1%) obtuvieron una evaluación de "Bueno". Un pequeño porcentaje (1,9%) fue evaluado como "Regular". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores tienen una actitud positiva hacia la organización.

Tabla 18. Puntuación global del desempeño laboral.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	107	100,0
Regular	0	0,0
Deficiente	0	0,0

Elaboración propia.

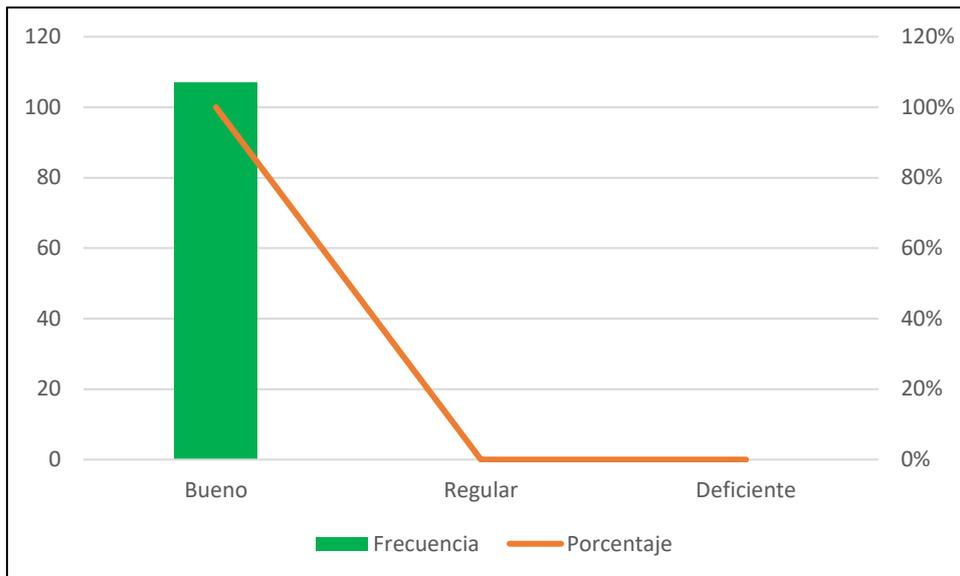


Gráfico 16. Puntuación global del desempeño laboral.

Análisis:

En el análisis de la puntuación global del desempeño laboral, se observa lo siguiente:

Desempeño laboral Bueno: Todos los trabajadores evaluados (100%) obtuvieron una puntuación de "Bueno" en el instrumento EVADEST. Esto indica que se considera que el desempeño laboral de todos los trabajadores es bueno.

No se registraron trabajadores con una puntuación de "Regular" y "Deficiente" en el desempeño laboral. En resumen, según los resultados del instrumento EVADEST, todos los trabajadores evaluados obtuvieron una puntuación de "Bueno" en el desempeño laboral. Esto indica que se considera que su desempeño laboral es satisfactorio.

Correlación entre la presencia de riesgos psicosociales en médicos y enfermeras y el nivel de en el desempeño laboral.

Para analizar las variables de estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que es una medida estadística que permite evaluar la relación entre dos variables. En este caso, se buscaba determinar si existía alguna relación entre las variables de "riesgos psicosociales" y el "desempeño laboral" del personal de salud del primer nivel y personal hospitalario del cantón Saraguro.

Los resultados obtenidos indicaron que no se encontró evidencia de una relación significativa entre estas variables. Esto se determinó al observar que el valor de significancia obtenido para todas las variables fue mayor que 0.05.

El valor de significancia, también conocido como valor p, es una medida que indica la probabilidad de obtener los resultados observados si no existiera ninguna relación entre las variables en la población en general. En este caso, un valor de significancia mayor que 0.05 indica que la probabilidad de obtener los resultados observados por pura casualidad es alta.

Por lo tanto, en base a estos resultados, se puede afirmar que no hay una influencia directa de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud en el primer nivel y personal hospitalario del cantón Saraguro. Es importante tener en cuenta que este análisis se basa en los datos recopilados y las variables analizadas, por lo que es posible que existan otras variables no consideradas que podrían influir en la relación entre riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Lineamientos para formular estrategias de intervención

Modelo general de la estrategia para solucionar el problema

Modelo general de propuesta para abordar los riesgos psicosociales y mejorar el desempeño laboral del personal médico y de enfermería en el Cantón Saraguro:

Sensibilización y concientización: Realizar actividades de sensibilización y concientización sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud y el desempeño laboral. Esto incluye la difusión de información, la organización de talleres y la promoción de una cultura de cuidado y bienestar en el entorno laboral.

Evaluación y gestión de riesgos: Implementar un sistema de evaluación periódica de riesgos psicosociales, que permita identificar y gestionar los factores estresantes presentes en el entorno laboral. Esto implica realizar ajustes en las políticas y prácticas laborales, asignar adecuadamente las tareas, mejorar la comunicación y brindar el apoyo necesario para reducir los riesgos y promover un ambiente laboral saludable.

Promoción del bienestar y autocuidado: Desarrollar programas de promoción del bienestar y autocuidado dirigidos al personal médico y de enfermería. Estos programas pueden incluir actividades de actividad física, técnicas de manejo del estrés, espacios de descanso adecuados, servicios de apoyo psicológico y promoción de estilos de vida saludables.

Capacitación y desarrollo profesional: Ofrecer capacitación y desarrollo profesional en habilidades de afrontamiento del estrés, gestión del tiempo, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Esto ayudará al personal médico y de enfermería a desarrollar habilidades y recursos para hacer frente a los riesgos psicosociales y mejorar su desempeño laboral.

Apoyo y recursos: Garantizar que el personal médico y de enfermería cuente con el apoyo y los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. Esto incluye proporcionar las herramientas y equipos adecuados, brindar capacitación continua, promover un ambiente de trabajo colaborativo y establecer canales de comunicación abiertos y efectivos.

Evaluación y seguimiento: Realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Esto permitirá evaluar el impacto de las medidas tomadas y garantizar que se estén logrando los resultados esperados en términos de reducción de riesgos psicosociales y mejora del desempeño laboral.

Es importante destacar que este modelo general de propuesta puede ser adaptado según las necesidades y características específicas del personal médico y de enfermería en el Cantón Saraguro. Además, se requiere una participación activa y colaborativa de todas las partes involucradas, incluyendo a los trabajadores, los líderes del sector de salud, los responsables de recursos humanos y los tomadores de decisiones, para garantizar el éxito de la propuesta. La implementación de esta estrategia requerirá un enfoque integral y multidisciplinario, así como una asignación adecuada de recursos y un compromiso sostenido a largo plazo.

Además, es fundamental establecer canales de comunicación abiertos y transparentes para que el personal médico y de enfermería pueda expresar sus preocupaciones, sugerencias y necesidades. Esto ayudará a mantener un ambiente de confianza y permitirá abordar de manera oportuna cualquier problema o desafío que surja durante el proceso de implementación.

Asimismo, es recomendable establecer indicadores y sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de las intervenciones en la reducción de riesgos psicosociales y en la

mejora del desempeño laboral. Estos indicadores pueden incluir la tasa de rotación del personal, los niveles de satisfacción laboral, los índices de ausentismo y los resultados de evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.

Actividades específicas que contiene la solución/estrategia práctica propuesta

Tabla 19. Actividades estratégicas.

Objetivo General	Objetivo Específicos	Actividades
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en individuos.	Reducir los riesgos psicosociales en cuanto a la carga y el ritmo laboral.	Establecer un buzón de propuestas que se revise con regularidad para mejorar el trato hacia los empleados por parte de colegas y clientes. Fomentar que cada empleado elabore una planificación personal de tareas, la cual deberá ser objeto de una autoevaluación. Llevar a cabo conferencias acerca de la gestión del estrés
	Reducir los riesgos psicosociales en el ámbito del desarrollo de habilidades	Promover la participación de los empleados en cursos de desarrollo profesional organizados por la institución. Desarrollar un programa anual de formación para el desarrollo de los empleados.
	Reducir los riesgos psicosociales en el aspecto del liderazgo	Otorgar reconocimientos trimestrales a los empleados que hayan alcanzado sus metas establecidas
	Reducir los riesgos psicosociales en el ámbito del margen de acción y control	Establecer espacios para debatir problemas y diferencias de opinión. Llevar a cabo conferencias acerca del trabajo en equipo
	Reducir los riesgos psicosociales en el aspecto de la organización laboral	Llevar a cabo encuentros semestrales en los que se presente el avance en el cumplimiento de objetivos. Presentar las metas y objetivos de la institución
	Reducir los riesgos psicosociales en el ámbito de la recuperación	Realizar descansos breves y regulares para reponer energía.
	Reducir los riesgos psicosociales en el aspecto de respaldo y asistencia	Brindar asistencia técnica y administrativa cuando sea requerida.

		Posibilidad de obtener asistencia médica en caso de requerirla.
	Reducir los peligros psicosociales en relación a otros aspectos significativos	Llevar a cabo conferencias de concientización sobre la discriminación en el ámbito laboral, el hostigamiento, la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad. Fomentar la presentación de denuncias anónimas en situaciones de amenazas, humillaciones y discriminación hacia los empleados, con el objetivo de promover un ambiente laboral seguro y justo. Elaborar un plan para crear áreas de integración laboral entre todo el personal de la cooperativa, con el fin de fomentar un ambiente laboral agradable y favorable para todos los empleados.
	Promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en los espacios laborales, asegurando la igualdad y eliminando la discriminación en el entorno laboral.	Crear conciencia sobre la prevención de los riesgos psicosociales en empresas del sector público y privado, así como en instituciones e instancias gubernamentales. Dar a conocer y difundir el programa de prevención de riesgos psicosociales a través de medios de comunicación, reuniones y otros canales de información.

Fuente: Elaboración propia

Indicadores o criterios de medición de los resultados esperados

Para abordar estos objetivos y reducir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, se pueden implementar las siguientes estrategias y acciones:

Actividad	Resultados esperados
Reducción del estrés laboral	Se espera que las intervenciones para equilibrar la carga y el ritmo de trabajo resulten en una disminución en los niveles de estrés y agotamiento laboral entre los empleados. Esto puede medirse a través de encuestas de autoevaluación del estrés y la satisfacción laboral.

Mejora en el desarrollo de habilidades	A medida que los trabajadores participen en programas de capacitación y formación, se espera un aumento en sus habilidades técnicas y socioemocionales, lo que puede evaluarse mediante evaluaciones de competencias antes y después de las intervenciones.
Aumento en la satisfacción laboral	Con un liderazgo participativo, inclusivo y transparente, se espera que los empleados se sientan más satisfechos y comprometidos con su trabajo. Esto puede evaluarse mediante encuestas de satisfacción laboral y la tasa de retención de empleados.
Mayor autonomía y empoderamiento	Al fomentar la autonomía y el control en el trabajo, se espera que los empleados experimenten un mayor sentido de autoeficacia y satisfacción. Esto puede medirse a través de encuestas y entrevistas individuales.
Mejora en la calidad del ambiente laboral	Mejora en la calidad del ambiente laboral: La implementación de mejoras en el diseño y la organización de los espacios laborales debería resultar en un entorno más agradable y saludable. Esto puede evaluarse a través de auditorías del entorno laboral y encuestas de percepción del ambiente laboral.
Aumento en la resiliencia y el bienestar	Al garantizar una adecuada recuperación y desconexión del trabajo, se espera que los empleados tengan una mejor capacidad para enfrentar el estrés y mantener su bienestar. Esto puede medirse a través de indicadores de salud mental y física, como el índice de masa corporal, la presión arterial y la prevalencia de trastornos del sueño o ansiedad.
Disminución en el número de conflictos y quejas laborales	Con la implementación de servicios de apoyo y asistencia, se espera una reducción en los casos de conflicto, acoso y discriminación en el entorno laboral. Esto puede evaluarse mediante el seguimiento de las estadísticas de conflictos y quejas laborales
Mejora en la igualdad y la diversidad	La promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación debería resultar en una fuerza

	laboral más inclusiva y diversa. Esto puede medirse a través de indicadores de diversidad e inclusión, como la proporción de empleados de diferentes géneros, edades, etnias y antecedentes socioeconómicos.
Incremento en la productividad y el rendimiento	Un entorno laboral saludable y con un enfoque en la prevención de riesgos psicosociales puede conducir a una mayor productividad y rendimiento. Esto puede evaluarse mediante indicadores de desempeño, como el cumplimiento de objetivos, la eficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Aspectos relevantes de la propuesta

Al diseñar la propuesta para abordar los riesgos psicosociales en médicos y enfermeras, es importante considerar algunos aspectos relevantes:

Enfoque integral: La propuesta debe abordar los riesgos psicosociales desde un enfoque integral, teniendo en cuenta tanto los factores individuales como los organizacionales. Esto implica considerar aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral, la cultura organizacional y las habilidades de afrontamiento de los profesionales de la salud.

Participación activa del personal de salud: Es esencial involucrar a los médicos y enfermeras en todas las etapas del diseño e implementación de la propuesta. Su participación activa ayudará a identificar los desafíos y las necesidades específicas del grupo objetivo, así como a generar un mayor compromiso y aceptación de las intervenciones propuestas.

Enfoque preventivo: La propuesta debe centrarse en la prevención de los riesgos psicosociales en lugar de solo en la gestión de los efectos negativos. Esto implica implementar medidas proactivas para identificar y abordar los factores estresantes y promover un entorno de trabajo saludable desde el principio.

Capacitación y desarrollo de habilidades: Es importante incluir programas de capacitación y desarrollo de habilidades para médicos y enfermeras, con el objetivo de fortalecer su capacidad para manejar el estrés, mejorar la comunicación, fomentar el autocuidado y promover estrategias de afrontamiento efectivas.

Monitoreo y evaluación: La propuesta debe incluir sistemas de monitoreo y evaluación para medir la efectividad de las intervenciones implementadas. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras continuas, así como recopilar datos para respaldar futuras investigaciones y acciones.

Cultura de apoyo y reconocimiento: Es fundamental promover una cultura de apoyo y reconocimiento en el entorno laboral de médicos y enfermeras. Esto implica valorar y recompensar el trabajo de calidad, fomentar la comunicación abierta y brindar oportunidades para el crecimiento profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Colaboración interdisciplinaria: La propuesta debe fomentar la colaboración entre diferentes profesionales de la salud y actores relevantes, como psicólogos, especialistas en salud ocupacional, líderes organizacionales y representantes sindicales. Esta colaboración garantizará una visión holística y una implementación efectiva de las estrategias propuestas.

Estos aspectos relevantes deben ser considerados en la propuesta para abordar los riesgos psicosociales en médicos y enfermeras, con el objetivo de promover un entorno laboral saludable, mejorar el bienestar del personal de salud y potenciar su desempeño laboral.

Recomendaciones para la implementación exitosa de la solución o derivadas de la Implementación realizada

Para garantizar una implementación exitosa de la solución propuesta para abordar los riesgos psicosociales en médicos y enfermeras, se pueden considerar las siguientes recomendaciones:

Compromiso de la alta dirección: Es fundamental contar con el compromiso y apoyo de la alta dirección de las instituciones de salud. Esto implica que los líderes reconozcan la importancia de abordar los riesgos psicosociales y asignen los recursos necesarios para implementar las intervenciones propuestas.

Comunicación efectiva: Establecer una comunicación clara y constante con todo el personal de salud es esencial. Informar sobre los objetivos de la intervención, los beneficios esperados y la importancia de la participación activa de todos los involucrados. Además, fomentar espacios de retroalimentación y diálogo abierto para resolver dudas e inquietudes.

Capacitación y sensibilización: Brindar capacitación y sesiones de sensibilización a todo el personal de salud sobre los riesgos psicosociales, sus impactos en el bienestar y el desempeño laboral, así como las estrategias para hacerles frente. Esto ayudará a crear conciencia y fortalecerá la aceptación y adhesión a las intervenciones propuestas.

Planificación y coordinación: Realizar una planificación detallada de la implementación, estableciendo cronogramas, responsabilidades y metas claras. Coordinar con los diferentes actores involucrados, como los departamentos de recursos humanos, salud ocupacional y áreas clínicas, para asegurar una ejecución eficiente y coordinada de las actividades.

Evaluación continua: Establecer mecanismos de evaluación continua para monitorear y evaluar el impacto de las intervenciones implementadas. Recopilar datos

relevantes sobre el bienestar del personal de salud, la percepción del clima laboral y el desempeño laboral. Utilizar estos datos para realizar ajustes y mejoras a lo largo del tiempo.

Reconocimiento y recompensas: Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore y celebre los logros alcanzados en la gestión de los riesgos psicosociales. Reconocer el esfuerzo y la dedicación del personal de salud en la promoción de un entorno laboral saludable y en la mejora de su propio bienestar.

Evaluación de resultados: Evaluar los resultados obtenidos en términos de mejora del bienestar y desempeño laboral del personal de salud. Analizar los datos recopilados y utilizarlos como base para tomar decisiones informadas sobre posibles ajustes y mejoras en las intervenciones implementadas.

Estas recomendaciones ayudarán a garantizar una implementación exitosa de la solución propuesta y a promover un entorno laboral saludable para médicos y enfermeras, reduciendo los riesgos psicosociales y mejorando su bienestar y desempeño laboral. Es importante adaptar estas recomendaciones a las necesidades y contextos específicos de cada institución de salud.

Conclusiones y recomendaciones

El análisis reveló la existencia de riesgos psicosociales en médicos y enfermeras del Cantón Saraguro, tanto en el primer nivel de atención como en la atención hospitalaria. Respecto a las distintas dimensiones evaluadas, en la dimensión 1 (carga y ritmo laboral) predominó un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor proporción. En la dimensión 2 (desarrollo de habilidades), aproximadamente la mitad de los participantes presentaron un nivel bajo o medio, mientras que un caso mostró un nivel alto de riesgo. En la dimensión 3 (liderazgo), la mayoría experimentó un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor medida. En la dimensión 4 (margen de acción y control), la mayoría tuvo un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor proporción.

En relación a la dimensión 5 (organización del trabajo), predominó un nivel bajo de riesgo, seguido por niveles medios y altos en menor medida. En la dimensión 6 (recuperación), la mayoría presentó un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor proporción. En la dimensión 7 (soporte y asistencia), la mayoría mostró un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor proporción. En la dimensión 8 (otros aspectos relevantes), la mayoría tuvo un nivel medio de riesgo, seguido por niveles bajos y altos en menor medida.

En la puntuación global de riesgos psicosociales, se encontró que la mayoría de los participantes presentaban un nivel medio de riesgos psicosociales en su entorno laboral, seguido por un nivel bajo y un nivel alto en menor proporción. Esto indica que la mayoría de los trabajadores enfrentaban riesgos psicosociales moderados, pero algunos tenían un nivel más bajo o más alto de riesgo, lo que podría afectar su bienestar y desempeño. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar y gestionar

adecuadamente los riesgos psicosociales en el entorno laboral de los médicos y enfermeras para proteger su bienestar y promover un ambiente de trabajo saludable.

Los resultados del análisis del desempeño laboral utilizando el instrumento EVADEST revelaron un panorama positivo en general. Todos los trabajadores evaluados demostraron un buen nivel de conocimiento en sus respectivas áreas laborales, así como altos estándares de calidad en su desempeño. Además, la gran mayoría de los trabajadores fueron evaluados como responsables y productivos, mostrando habilidades y destrezas adecuadas en su trabajo. Asimismo, se observó una actitud mayoritariamente positiva hacia la organización. En resumen, los trabajadores evaluados presentaron un desempeño laboral satisfactorio en múltiples dimensiones, lo que sugiere un ambiente laboral favorable y una competencia en las áreas evaluadas.

No se registraron trabajadores con un desempeño laboral regular o deficiente, lo que refuerza la conclusión de que el desempeño laboral en general es bueno. El análisis de correlación entre la presencia de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en médicos y enfermeras del primer nivel de atención y atención hospitalaria del Cantón Saraguro indicaron que no existe una relación significativa entre estas variables. Los valores de significancia obtenidos fueron mayores que 0.05, lo que sugiere que los resultados observados podrían atribuirse al azar. Por lo tanto, no se puede afirmar que los riesgos psicosociales tengan una influencia directa en el desempeño laboral de estos trabajadores de la salud.

Es importante continuar monitoreando y ofreciendo oportunidades de desarrollo para mantener y mejorar aún más el desempeño de los trabajadores en el futuro. Estos hallazgos brindan una base sólida para seguir promoviendo un entorno laboral favorable y fomentar el crecimiento profesional de los empleados, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficiencia y satisfacción en el lugar de trabajo.

Además, la investigación contribuye a la línea de investigación del Posgrado de Trabajo Social al brindar información valiosa sobre la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral de la salud. El estudio ofrece una comprensión profunda de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral de los profesionales de la salud, explorando aspectos como la carga de trabajo, el estrés laboral, el apoyo social, el liderazgo y la conciliación entre la vida laboral y personal. Además, se examinan las posibles consecuencias de estos riesgos en términos de calidad de atención, satisfacción laboral y salud mental. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados para desarrollar estrategias de intervención y promoción de la salud ocupacional, así como para informar políticas y prácticas que mejoren el bienestar de los trabajadores de la salud.

Recomendaciones

Aunque no se encontró una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, es importante implementar estrategias para identificar, evaluar y gestionar estos riesgos. Es importante implementar programas de prevención y gestión de riesgos psicosociales tales como desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y seguro. Esto incluye la identificación temprana de factores de riesgo, la capacitación en manejo del estrés y la promoción de estrategias de afrontamiento efectivas.

A pesar de que la mayoría de los trabajadores mostraron un nivel satisfactorio en cuanto a conocimiento y habilidades, se recomienda brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para mejorar aún más sus competencias. Esto puede incluir programas de formación específicos, talleres y cursos que aborden áreas de interés y necesidades identificadas.

Dado que la actitud hacia la organización fue mayoritariamente positiva, se deben mantener y fortalecer los aspectos que contribuyen a un clima laboral favorable. Esto implica promover la comunicación abierta y efectiva, reconocer y valorar el trabajo de los empleados, y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

Es importante realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral y los riesgos psicosociales, así como mantener un seguimiento constante de la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto permitirá identificar cualquier cambio o problema emergente y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

Fomentar la importancia del autocuidado entre los trabajadores de la salud, brindándoles información y recursos para gestionar el estrés, mantener un estilo de vida saludable y buscar apoyo cuando sea necesario. Sensibilizar sobre la importancia de equilibrar el trabajo y la vida personal para prevenir el agotamiento y promover la salud mental.

Bibliografía

- Asociación Chilena de Seguridad ACHS. (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales?*
Asociación Chilena de Seguridad.
- Acome, M., Noroña-Salcedo, D., & Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254–1268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000501254
- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., BURBANO MOLINA, C., AGUILERA-VELASCO, M. D. E. L. O. S. Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328–342.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *VERTEX Rev. Arg. de Psiquiat*, XXVI(November 2016), 444–452.
- APA. (2018). *Working hard should not be confused with overworking at the expense of relationships and physical health.*
- Arias-Urión, A. M., & Ordóñez, J. C. (2018). Factors involved in job insecurity and their relationship with the health of salaried workers and contract workers in Bolivia. *Revista Panamericana de Salud Pública/Pan American Journal of Public Health*, 42, 1–9. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.98>
- Atienza-González, F. (2020). *Riesgos psicosociales.*
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.)).
- Bao, Y., Sun, Y., Meng, S., Shi, J., & Lu, L. (2020). 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower society. In *Lancet (London, England)* (Vol. 395, Issue 10224, pp. e37–e38). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30309-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30309-3)

- Bransfield, R. C., & Friedman, K. J. (2019). Differentiating Psychosomatic, Somatopsychic, Multisystem Illnesses, and Medical Uncertainty. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 7(4). <https://doi.org/10.3390/healthcare7040114>
- Calderón, G., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492018000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Castro-Méndez, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 155–159. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300155>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118–128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Ceballos-Vásquez, P., Cancino-Grillo, M., González-Palacios, Y., & Paravic Klijn, T. (2020). Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4), 323–329. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552020000400323&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałązkowski, R., Pękala, J. R., Iwanow, L., Zarzeka, A., Gotlib, J., & Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work (Reading, Mass.)*, 65(1), 145–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
- Erazo, L., & Villegas, D. (2021). Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en

- personal de salud. Hospital Básico N° 11 Galápagos. Riobamba, 2021. *UNACH*.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>
- Espinoza, L. (2016). Universo, Muestra y Muestreo. *UIC*.
- Fava, G. A., Cosci, F., & Sonino, N. (2017). Current Psychosomatic Practice. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 86(1), 13–30.
<https://doi.org/10.1159/000448856>
- Faya, A., Venturo, C., & Herrera, M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 56. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/e5c6c9c4-2f8e-4ffe-810f-1a90150461e3/full>
- Figuroa, C., Castillo, S., Carranza, F. J., Cerezo, B., & Montenegro, A. (2021). Riesgos psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro de salud de Ecuador 2020. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(1), 54–61.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2453.
- García, J. (2016). Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. *Revista CES Salud Pública*, 3(4), 280–288.
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales* (Marge Books (ed.); 1st ed.).
https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=yF6_DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=h1uYRaDbxE&sig=Fnkvm601yVYLQPof4hOEFzt7ufE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia &*

Trabajo, 16(49), 9–16. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

Henao, F. (2015). *Riesgos químicos*.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Agentes Físicos. *INSST*.

Istas. (2020). Riesgo biológico. In *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*.

ISTAS. (2020). *Riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Kobayashi, Y., & Kondo, N. (2019). Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS One*, 14(4), e0214393. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>

Kubik, B., Jurkiewicz, B., Kołpa, M., & Stępień, K. (2018). Nurses' health in the context of depressive symptoms. *Medical Studies/Studia Medyczne*, 34(2), 147–152. <https://doi.org/10.5114/ms.2018.76876>

Labre, A., & Perez, P. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 5(3), 225–238.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756314>

López, A., Cuenca, A., & Bajaña, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035.

Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., & Villarroel, C. M. V. (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 243–249.

Ministerio del Trabajo. (2015). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Seguridad y Salud En El Trabajo*.

- Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Dirección de Seguridad, Salud En El Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532
- Obiri, J., Jie, M., Liao, J., Xiang, Y., & Tao, Y. (2019). The relationship between psychosocial risk factors, burnout and quality of life among primary healthcare workers in rural Guangdong province: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–10. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4278-8>
- OIT. (2019). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Organizacion Internacional Del Trabajo*, 1–85.
- OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. *Organizacion Mundial de La Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
- Oseda, D., Gutiérrez, S., Oseda, M., & Carruitero, N. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 94–107. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616->

79642021000100094&script=sci_arttext

OSHA. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Agencia Europea Para La Seguridad y La Salud En El Trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90.

Pace, F., D’Urso, G., & Zappulla, C. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40, 3417–3424.

Páez-Landeta, R., Santamaría-Albuja, H., Albán-Medina, M., Albán-Pérez, G., & Landeta-Bejarano, L. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Uda Akadem*, 7, 8–27.

<https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/368/551>

Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions, and mental health problems related to workplace violence among workers of three Chilean hospitals of high complexity. *Cadernos de Saude Publica*, 36(3), 1–14. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00084219>

Pinos, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>

Quimí, J. (2022). Riesgo psicosocial y desempeño laboral en el sector hotelero de la provincia de Santa Elena. *Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena*, 172. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7083/1/UPSE-MTH-2022-0017.pdf>

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigacion científica. *Av.Psicol*, 23(1), 9–17.

- https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Ravalier, J. M., McVicar, A., & Boichat, C. (2020). Work Stress in NHS Employees: A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph17186464>
- Saavedra, G. (2019). Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un Hospital Local. Chiclayo – 2018. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1).
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw Hill Education, Sexta*.
- Spencer-Silva, C. J., Silva-Sánchez, M., Mederos-Machado, M. C., & Gutiérrez-Hinestroza, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente. *Killkana Social*, 2(4), 121–126. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.371
- Spencer, J., Silva, M., Mederos, M., & Gutiérrez, M. (2018). Entorno laboral saludable en las instituciones educativas y riesgos psicosociales del personal docente - Dialnet. *Revista Killkana Sociales*, 2(4), 121–126.
- Suarez, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364–371. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364

- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- UNLP. (2018). Riesgos Físicos, Mecánicos, Químicos y Biológicos. *Universidad Nacional de Plata*.
- Vega, J., Vargas, M., Amores, P., & Tapia, A. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo - Dialnet. *Revista de La SEECI*, 21(43), 135–149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073596>
- Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423–440.

Anexo 1

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1.- Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
2.- Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
3.- Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a sus puestos de trabajo					
4.- Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
5.- Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
6.- Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					
7.- Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
8.- En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10.- Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11.- Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12.- Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					
13.- Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					
14.- Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15.- Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16.- Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17.- Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18.- Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19.- Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20.- Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21.- Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					
22.- Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23.- Comparto la misión y objetivos de la organización					
24.- Muestro interés por superarme constantemente					

25.- Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización					
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado sobre aplicación del cuestionario de riesgos psicosociales (EVADEST)

Título del Estudio: Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud.

Investigadora: Lcda. Claudia Pardo

Estoy realizando una investigación y quiero que usted sea parte de ella cuyo objetivo principal es:

Determinar que riesgos psicosociales se presentan con mayor intensidad en los médicos y enfermeras tanto del primer nivel como a nivel hospitalario. La investigación está a cargo de la Lcda. Claudia Pardo Maestrante en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral.

Propósito del Estudio: Generar estrategias para el área de Salud ocupacional que puedan ser implementadas en médicos y enfermeras ante la presencia de riesgos psicosociales.

Riesgos y Molestias: Este estudio no prevé ningún riesgo o molestia, más que el tiempo de participación.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso al cuestionario. Estos materiales serán guardados hasta que dejen de ser útiles para el propósito de esta investigación (5 años mínimos). Posteriormente, serán destruidos. Cuando los resultados de este estudio sean publicados en revistas o congresos, la identificación de los participantes se eliminará.

Ninguna información que lo identifique a Ud. o a su familia será revelada o publicada, sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. Si decide participar, también puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla saber.

UD. ESTÁ TOMANDO LA DECISIÓN PARA PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO CON SU FIRMA UD ACEPTA QUE HA LEÍDO ESTE DOCUMENTO Y QUE HA DECIDIDO PARTICIPAR.

Nombres y apellidos	Fecha	Firma

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			

H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis				

	conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				

17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				

26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de				

	trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					



	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

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

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.

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.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Claudia Edith Pardo Medina, con C.C: # 1104902968 autor(a) del trabajo de titulación: *Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 08 de septiembre 2023



Código QR vinculado para:
CLAUDIA EDITH PARDO
MEDINA

f. _____

Nombre: Claudia Edith Pardo Medina

C.C:1104902968



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Riesgos psicosociales que influyen en el desempeño laboral de trabajadores de la salud		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Claudia Edith Pardo Medina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcdo. Carlos Mario Ramírez Rave, Mgs Lcda. Paola Ximena Mejía Ospina Mgs. Lcda. Karin Viviana Suarez Puentes		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	08 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	100
ÁREAS TEMÁTICAS:	Estrés psicosociales, Desempeño laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgos psicosociales, Desempeño, Salud ocupacional, Estrategias.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

Objetivo: Determinar los riesgos psicosociales que se presentan en el personal de salud del primer nivel y personal hospitalario del cantón Saraguro.

Metodología: Se utilizó un enfoque cuantitativo, basado en el paradigma positivista utilizando el Cuestionario EVADEST y el de Riesgos Psicosociales dirigido a 107 trabajadores de la salud.

Resultados: La mayoría de los participantes (62,6%) experimentan un nivel medio de riesgos psicosociales, seguido de un nivel bajo (32,7%). Solo un pequeño porcentaje (4,7%) enfrenta un nivel alto de riesgos psicosociales. Todos los trabajadores evaluados obtuvieron una calificación de "Bueno" en todas las dimensiones del desempeño laboral. No se encontró evidencia de una relación significativa entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores. En la primera conclusión se observa que la mayoría de los trabajadores enfrentan riesgos psicosociales moderados y muestran un buen desempeño laboral en todas las dimensiones evaluadas.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0989212804	E-mail: claudia.pardo@cu.ucsg.edu.ec / pardoclaudia908@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	