



Universidad del Azuay

DEPARTAMENTO DE POSTGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Título: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL MUNICIPAL DE LA MUJER Y EL NIÑO
DEL GAD MUNICIPAL CUENCA.

Autor:

Lcda. Julia Verónica Jiménez Ayora

Director:

Ing. Juan Pablo Álvarez Pinos Mgst.

Cuenca – Ecuador

2021

I. DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a la luz y
motor de mi vida, mis dos hermosas
hijas, Rafaela y Martina.

A mi madre que con cada día y
segundo que ella hace todo por mí, sin
que tenga que agradecerle sé que ella
está ahí.

A mi esposo por momentos en los
que esto no tuvo sentido ahora es un
gran paso de los dos.

II. AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad del
Azuay, a mis profesores, a mis
compañeros, a mis aulas y a todas y cada
una de las personas que pusieron su
grano de arena para que esto salga
adelante.

III. RESUMEN

Una investigación de carácter cuantitativo, descriptivo analítico, no experimental y de cohorte transversal, el mismo que evalúa y determina el riesgo psicosocial del personal de enfermería del Hospital Municipal de la Mujer y el Niño de la ciudad de Cuenca.

Se comparó la aplicación de dos test de evaluación directa, el **“CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA-LABORAL FORMA A, JAVERIANA”** de la Universidad Pontificia de Colombia y **“CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES”** del Ministerio de Trabajo. Demostrando que el 77% presenta un riesgo psicosocial “Alto y Muy Alto”, frente al 21% un Riesgo “Medio” respectivamente; con una valoración p de 0.006 y una correlación de Pearson de -0.0457.

Palabras clave: Cuestionario de Riesgos Psicosociales, Personal de enfermería, Propuesta de mejora, Riesgos laborales, Demandas emocionales.

Palabras clave: Cuestionario de Riesgos Psicosociales, Personal de enfermería, Propuesta de mejora, Riesgos laborales, Demandas emocionales.

IV. ABSTRACT

This research concurs with the characteristics of a quantitative, analytical descriptive, non-experimental, and cross-sectional approach. The study assesses the psychosocial risk in the nursing staff at the Municipal Hospital for Women and Children in Cuenca. Based on the comparison of two direct evaluation tests: the "INTRA-LABOR PSYCHOSOCIAL RISK FACTOR QUESTIONNAIRE FORMA A, JAVERIANA" of the Pontifical University of Colombia and "PSYCHOSOCIAL EVALUATION QUESTIONNAIRE IN WORK SPACES" of the Ministry of Labor. The results showed that 77% of the population presents a "High and Very High" psychosocial risk compared to the 21% of Medium Risk respectively. All this, with a p-value of 0.006 and a Pearson correlation of -0.0457.

Keywords:

Psychosocial Risks Questionnaire, Nursing staff, Proposal for improvement, Occupational risks, Emotional demands,

Translated by



Julia Veronica Jimenez Ayora

V. CONTENIDO

1	INTRODUCCION	9
2	PROBLEMÁTICA.....	10
3	OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
4	MATERIALES Y MÉTODOS	11
4.1	TIPO DE ESTUDIO	11
4.2	POBLACIÓN.....	12
4.3	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	12
4.3.1	Criterios de inclusión.....	12
4.3.2	Criterios de exclusión	12
4.4	INSTRUMENTOS PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	12
4.4.1	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	13
4.4.2	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales	15
4.4.3	Ficha sociodemográfica	15
4.5	Administración de los cuestionarios y de la ficha sociodemográfica	15
4.6	Procesamiento de la información	16
4.6.1	El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en su forma A	16
4.6.2	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales	19
4.6.3	Ficha sociodemográfica	20
5	ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
5.1	RESULTADOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (Ver anexo 4).....	21
5.2	Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.....	28
5.3	TABLAS CRUZADAS	30
6	DISCUSIÓN	31
7	PROPUESTA DE MEJORA.....	33
7.1	Desarrollo de contenido.....	33
7.2	Metodología.....	33
7.3	Desarrollo de la propuesta	34
7.4	Recursos necesarios para las actividades	35
7.4.1	Humanos	35
7.4.2	Materiales	35
8	CONCLUSIONES.....	36
9	RECOMENDACIONES.....	36
10	BIBLIOGRAFÍA.....	38
11	ANEXOS	42

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Dominios y Dimensiones	14
Tabla 2 Valor de las preguntas	14
Tabla 3 Factores Transformacionales resultado total y dominios.....	16
Tabla 4 Dimensiones FT	17
Tabla 5 Puntuación de nivel de riesgo	20
Tabla 6 Resultado del cuestionario de Riesgos Psicosociales forma A	27
Tabla 7 Resultado cuestionario del MDT	30
Tabla 8 Tabla cruzada Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo.....	31
Tabla 9 Metodología para propuesta de mejora	34
Tabla 10 Planes de mejora	34

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1Baremos dimensiones forma A	18
Ilustración 2 Baremos Dominios Forma A	19
Ilustración 3 Baremo Cuestionario forma A	19
Ilustración 4 LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	22
Ilustración 5 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	23
Ilustración 6 DEMANDAS DEL TRABAJO	24
Ilustración 7 RECOMPENSAS.....	25
Ilustración 8 LIDERAZGO Y LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	25
Ilustración 9 CONTROL SOBRE EL TRABAJO	26
Ilustración 10 DEMANDAS DEL TRABAJO	26
Ilustración 11 RECOMPENSAS.....	27
Ilustración 12 RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A	28
Ilustración 13 DIMENSIONES MINISTERIO DE TRABAJO	29
Ilustración 14 RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO	30

1 INTRODUCCION

ANTECEDENTES. -

De acuerdo a art 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública LOTAIP, en su literal b2) Distributivo del personal de la institución, Proceso Agregado de Valor / Nivel Operativo; indica que el personal de enfermería del Hospital Municipal de Cuenca, se encuentra compuesto por 32 licenciadas distribuidas en las áreas de Quirófanos, Hospitalización, Emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos, Neonatología, Consulta Externa, Triage y cuya carga laboral se efectúa en horarios rotativos, 24/7 y según necesidad institucional.(Administrativo et al., 2020)

JUSTIFICACIÓN. -

En el desarrollo de las actividades médicas del personal de enfermería afronta diversos niveles de estrés en la ejecución de sus acciones profesionales apegados a su gran responsabilidad, con un acercamiento a las enfermedades, a ese sufrimiento y la muerte misma, provocando una tensión, ansiedad y depresión, jornadas de trabajos en horarios nocturnos rotativos y la presión por el cumplimiento de éstos en domingos, feriados o fechas especiales, dilapidando con una vida social y familiar.(Murcia et al., 2018)

Actualmente a nivel mundial se demuestra una ausencia de personal sanitario equivalente a 9 millones de enfermeros alrededor del planeta.(International et al., 2019) recientemente la ONU, organización donde el Ecuador es miembro; acaba de ratificar en la cooperación internacional cuyo objetivo es garantizar un acceso total a medicamentos, vacunas y equipos médicos con los cuales se haría frente al COVID-19(ONU, 2017), acción que se encaja y responde al objetivo N°3 de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)(ONU, 2017) y razón por la cual el gremio de enfermería mantendrá siempre ese actuar laboral incesante, desmedida y voluntaria que lo desarrolla muchas veces sin medir sus propias consecuencias psicológicas.

El trabajo y las condiciones laborales en sí, se considera un riesgo para la salud, el mismo que puede ocasionar sus accidentes y enfermedades propias. Las metodologías de trabajo son dinámicas, de cambios constantes, sin embargo, las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. Los riesgos generalmente se han enfocado en lo físico y ambiental, pero es actualmente que los psicosociales han generado mucha investigación (Moreno Jiménez, 2011).

Hoy en día, se denota con mayor preocupación y énfasis los niveles de estrés o ansiedad en el personal de enfermería, resultado tal del manejo de pacientes con diversas patologías y aquellos infectados por COVID-19; colocando a los trabajadores sanitarios en niveles excepcionalmente exigentes. A pesar de una carga laboral alta, pelean con el temor de contraer la enfermedad y propagarla a familiares y amigos. Una encuesta sobre salud mental a 230 miembros del personal médico en un hospital en China, demostró que el 27% presentaron trastornos del estrés mientras que el 23% incidencia de la ansiedad y de éste la mayor parte corresponde solo al personal de enfermería.(Ilc & Gb, 2011)

Los riesgos laborales a los cuales se encuentra expuestos el personal de salud suelen ser recurrentes con pinchazos, cortes, maltrato, jornadas laborales extensas , enfrentándose a niveles de estrés y ansiedad elevados los mismos que producen problemas de salud mental y exponiéndose a riesgos tales como irritabilidad, mal humor, apatía, inseguridad, fatiga, ausentismo laboral alterando la calidad psicosocial del individuo (Sánchez Zeas Leonardo Fabián, 2017).

En la ciudad de Gualaceo, en el Dirección Distrital 01D04 ente de carácter público, se determinó que el 98% de enfermeras se encuentran expuestas a una situación desfavorable y tan solo el 2% a una situación intermedia. (Plaza, 2018)

De igual manera en la clínica Santa Ana de la ciudad de Cuenca como espacio privado, se determinó que el personal sanitario presenta valores de un 64% con exposición a un riesgo muy elevado. (Plaza, 2018)

Es aquí donde se plantea hacer un análisis del nivel de exposición al riesgo psicosocial que presentan las licenciadas de enfermería del Hospital Municipal.

2 PROBLEMÁTICA

El personal de enfermería afronta diversos niveles de estrés en la ejecución de sus actividades profesionales, sufrimiento y la muerte misma de los pacientes, provocando una tensión, ansiedad y depresión propios de esta actividad, situación que no ha sido evaluada en el Hospital Municipal del cual no se encuentra registro alguno.

Cabe indicar que el 30 de enero del 2020 se declara epidemia para luego el 11 de marzo del mismo año se declarado como pandemia al virus COVID 19(OMS, 2020) y mediante decreto nacional se dicta: “Estado de Excepción” en el país, toque de queda, restricción de movilidad, y teletrabajo ajustado para toda la población (Moreno Garcés, 2020).

Los turnos rotativos, sobre carga laboral, la atención directa a pacientes con diagnóstico de COVID POSITIVO a más de otras patologías, el enfrentarse a una enfermedad no conocida, llevar prendas de protección que no permiten inclusive realizar sus necesidades biológicas, acompañadas del miedo de contraer la enfermedad y llevar el virus a su familia, hizo que se denote problemas de comportamiento, negación en el personal, ansiedad entro otros.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de riesgo psicosocial del grupo de enfermeras del Hospital Municipal de Cuenca durante en el proceso de pandemia COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre del 2020 con ayuda del “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, en su forma A, desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia” y el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, desarrollada por el Ministerio de Trabajo del Ecuador con resultados de inicio para el año 2020.

3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar el test de riesgos psicológicos al personal del Hospital para la evaluación correspondiente
- analizar resultados obtenidos
- Realizar una propuesta para un plan de acción

4 MATERIALES Y MÉTODOS

4.1 TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación, es de carácter Cuantitativo, debido a que la obtención de los datos van a ser realizado por medio de la aplicación de una herramienta, de tipo descriptivo-analítico, ya que los datos obtenidos se van a analizar con el fin de comprender los principales

factores de riesgo, de carácter no experimental, ya que las herramientas han sido utilizadas con anterioridad y tienen una validación para la aplicación y con un cohorte transversal ya que el estudio se va a realizar en un periodo determinado.

4.2 POBLACIÓN

El universo de estudio es de carácter finito, homogénea y la variable dependiente es de tipo cualitativa por lo cual no es requirente un método de selección.

Dentro de esta investigación, va a participar personal de enfermería de la “Fundación de la Mujer y el Niño de la ciudad de Cuenca”, la cual está constituida por 35 participantes.

4.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

4.3.1 Criterios de inclusión

Se tomó en como criterios de inclusión desarrollar la encuesta solo al personal de enfermería de la “Fundación de la Mujer y el Niño de la ciudad de Cuenca”, cuyo accionar profesional lo desarrollen con tiempo superior a los 3 meses, sin excluir sexo, edad, condición étnica o cualquier estereotipo que limite ser parte de este plan de investigación.

4.3.2 Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión, a personal que se encuentre retirados de sus cargos al momento de administrar los cuestionarios, por otra parte, se excluirá al personal que no desee participar en el estudio. Finalmente excluirémos a personal en enfermería, que no pertenezcan a la institución o que se encuentren en periodo de prueba, tal es el caso de pasantes, o personal contratado por periodo de maternidad durante el periodo de tres meses.

4.4 INSTRUMENTOS PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Como herramientas para el levantamiento de la información, se utilizó el “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral”, en su forma A, desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia y el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, desarrollada por el Ministerio de trabajo del Ecuador y una ficha sociodemográfica, la cual es una herramienta de gran utilidad para comprender de una mejor manera los comportamientos de los participantes.

Con la finalidad de mantener el distanciamiento social; se planificó el desarrollo del cuestionario en forma digital con la ayuda de la aplicación FORMULARIO de la plataforma GOOGLE el cual fue enviado con éste link: <https://forms.gle/4oHey3P9fsRHUfEf7> a los contactos telefónicos vía Whatsapp de cada una de las enfermeras.

4.4.1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

“...El cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, de acuerdo a su ficha técnica, es un cuestionario emitido en Julio del 2010 y elaborado por la Pontificia Universidad Javeriana la misma que es resultado de una investigación solicitada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social de Colombia. Batería que fue aplicada a un universo de 6.796.459 trabajadores en octubre del 2009, cuyo tamaño mínimo fue de 1717 empleados ($P=0.50$, confiabilidad del 95% y una tasa de respuesta del 75%). Al final la muestra se amplió a 2360 de los cuales 1576 respondieron la forma A. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial...” (Ministeriode Proteccion Social , Direccion General de Riesgos; 2010) (Ministeriode Proteccion Social , Direccion General de Riesgos; 2010)

Esta batería puede aplicarse de manera individual o colectiva a los participantes, y tiene como objetivo “Identificar los factores de riesgo intralaboral y su nivel de riesgo”. La forma A, está destinada a profesionales en cargos de jefaturas o cargos técnicos o aquellos que deban de tomar decisiones importantes, como es el trabajo de enfermería (Ver anexo 1).

Este cuestionario está conformado por cuatro dominios que son “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”, “Control sobre el trabajo”, “Demandas del trabajo” y “Recompensas”, los cuales son el resultado de las 19 dimensiones, que se obtienen de las 123 preguntas que comprende esta herramienta el cual comprende una alta consistencia con un Alfa de Cron Bach de 0.954 (Ver tabla 1).

Se estima que la administración de este cuestionario, tiene una duración promedio de 33 minutos, con opciones de respuesta de “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “nunca” y “casi nunca”, en donde los valores en las preguntas, varían en relación de las preguntas (Ver tabla 2).

Tabla 1 Dominios y Dimensiones

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59
	Capacitación	60, 61, 62
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	35, 36, 37, 38
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 78)

Tabla 2 Valor de las preguntas

Siempre	4	1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,
Casi siempre	3	28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111,
Algunas veces	2	112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123
Casi nunca	1	
Nunca	0	
Siempre	0	5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51,
Casi siempre	1	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72,
Algunas veces	2	

Casi nunca	3	73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92,
Nunca	4	93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105,

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 78)

4.4.2 Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

El Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, es una herramienta desarrollada por el Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador en el año 2018, el cuestionario consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones que son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y otros puntos importantes (Ver Anexo 2).

El cuestionario brinda 4 opciones de respuestas, en donde (4), representa “Completamente de Acuerdo”; (3), “Parcialmente de Acuerdo”; (2), Poco de Acuerdo; (1), En desacuerdo, además este cuestionario comprende una ficha sociodemográfica, la cual hicimos uso de varias de las preguntas para nuestra investigación.

4.4.3 Ficha sociodemográfica

La ficha sociodemográfica es una herramienta que nos permite conocer de una manera más óptima la situación de vida de los participantes, para esta investigación realizamos una ficha sociodemográfica basados en la “Batería de riesgos psicosociales de la Pontificia Universidad Javeriana” y del “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador” y adaptamos esta condición a las condiciones de nuestros participantes (Ver Anexo 3).

4.5 Administración de los cuestionarios y de la ficha sociodemográfica

Luego de la elaboración del diseño de tesis se prosiguió a sacar los permisos respectivos con el departamento de Talento Humano de la “Fundación de la Mujer y el Niño de la ciudad de Cuenca”, a partir de la aprobación de la misma, se realizó una socialización con los participantes del motivo de la aplicación y la modalidad de la administración de las herramientas de evaluación.

Las herramientas de aplicación, se realizaron de manera virtual, por lo que se prosiguió a alimentar una base de datos en la plataforma Google Forms, la cual comprendía las 123

preguntas del “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” en su forma A, 58 preguntas del “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, 8 preguntas sociodemográfica y el consentimiento informado de esta investigación.

Una vez los participantes llenaron la información solicitada, se prosiguió a alimentar los datos obtenidos en el programa, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), mediante el cual pudimos procesar toda la información y obtener los resultados de la investigación, a partir de ello realizamos los gráficos en el programa Microsoft Excel.

4.6 Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información, se prosiguió a generar una matriz de datos en el sistema SPSS, en donde se hizo una valoración para cada una de las preguntas, según como están establecidas. A partir de ello se sumó cada una de las preguntas a la dimensión correspondiente y a su vez cada dimensión al dominio correspondiente con ello se hizo la transformación respectiva de los valores.

4.6.1 El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en su forma A

El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, en su forma A, tiene tanto en su total como en sus dominios y dimensiones factores transformacionales (FT), es decir, el valor de la suma de las preguntas se divide para este (FT) y se multiplica por 100, para poder obtener el valor percentil.

Tabla 3 Factores Transformacionales resultado total y dominios.

Resultado total	FT	Dominios	FT
El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, en su forma A	492	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164
		Control sobre el trabajo	84
		Demandas del trabajo	200
		Recompensas	44

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 82)

Tabla 4 Dimensiones FT

Dimensiones	FT
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales en el trabajo	56
Retroalimentación del desempeño	20
Relación con los colaboradores	36
Claridad de rol	28
Capacitación	12
Participación y manejo del cambio	16
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48
Demandas emocionales	36
Demandas cuantitativas	24
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24
Demandas de carga mental	20
Consistencia del rol	20
Demandas de la jornada de trabajo	12
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20
Reconocimiento y compensación	24

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 82)

Con la transformación de los puntajes brutos, en percentiles se prosiguió a la transformación en resultados, mediante la variación de los mismos, en donde se obtienen los siguientes resultados, que son:

Sin riesgo o riesgo despreciable: Al tener este indicador presenta que el participante no presenta riesgo o el riesgo es tan leve que no requiere desarrollar actividades de intervención, contrariamente las personas al poseer este indicador pueden ser objetos de programas de ascenso o promoción.

Riesgo bajo: Los participantes al tener esta puntuación pueden presentar síntomas leves de estrés, los dominios y dimensiones bajo esta puntuación podrán participar en programas de intervención, con la finalidad de mantener los riesgos en el nivel más bajo posible.

Riesgo medio: Las personas que se encuentren en este nivel se recomienda mantenerlos en observación y acciones de intervención para prevenir respuestas de estrés que pueden generar consecuencias nocivas para la salud.

Riesgo alto: A este nivel de riesgo se le puede asociar con el estrés alto por lo que requieren una intervención en los dominios y dimensiones. La persona se puede ver afectado en enfermedades relacionadas con el trabajo y tener síntomas que afecten considerablemente la salud del trabajador.

Riesgo muy alto: En este nivel de riesgo se le puede asociar ampliamente con las respuestas altas de estrés. Por lo que los dominios y dimensiones que se hallen en esta puntuación necesitan intervención de manera inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

***Ilustración 1** Baremos dimensiones forma A*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad del rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 85)

Ilustración 2 Baremos Dominios Forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 85)

Ilustración 3 Baremo Cuestionario forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
FormaA	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100

Fuente: (Ministerio de la Protección Social 2020, 86)

4.6.2 Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

Para el procesamiento de información para el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales”, se procedió alimentar la base de datos en el SPSS y se ubicó a cada pregunta en la dimensión a la que cada una de estas correspondía, finalmente se le ubicó en el nivel de riesgo según la puntuación obtenida y representada en la tabla.

Riesgo Bajo. El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia, probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Riesgo Medio. Equivale a un impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afecciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaran 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.

Riesgo Alto. Representa un impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligros son intolerables causando 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 conforme a la necesidad específica identificada, para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Tabla 5 Puntuación de nivel de riesgo

	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	76 a 96	49 a 72	24 a 48
Resultado Global	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: (Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, 2017)

4.6.3 Ficha sociodemográfica

La ficha sociodemográfica comprende 8 preguntas de gran relevancia, que aportan a comprender de una mejor medida la información, y comprende preguntas como:

- 1) Edad
- 2) Género
- 3) Estado civil
- 4) Cargas Familiares
- 5) Nivele de ingreso del hogar por mes
- 6) Auto identificación étnica
- 7) Tiempo de trabajo en la empresa
- 8) Nivel de estudios

5 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo, veremos los resultados obtenidos en el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, en su forma A, el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial

en espacios Laborales” y La ficha sociodemográfica, obtenidos a del personal de enfermería de la “Hospital de la Mujer y el Niño” de la ciudad de cuenta.

5.1 RESULTADOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (Ver anexo 4)

En este estudio podemos encontrar que la edad que prevalece es entre los 26 a 45 años, correspondiente a 26 personas lo que representa un 74% de la población, seguido de la edad de 46 a 64 años que son 5 participantes con un 14% y entre los 18 a 25 años tenemos 4 participantes con un 12% (Ver ilustración 4), mientras en relación del género podemos encontrar que 34 de los 35 participantes son de género femenino, es decir el 97%.

Dentro del estado civil podemos encontrar que el 43% de la población son solteros, seguidos de 34% de la población que son casados, tenemos un 14% que se encuentran divorciados y 9% en unión libre (ver ilustración 6). Mientras que en las cargas familiares tenemos que el 31% posee 2 cargas familiares, seguido de 29% que posee una carga familiar, un 23% que no pose cargas familiares y un 17% con más de tres cargas.

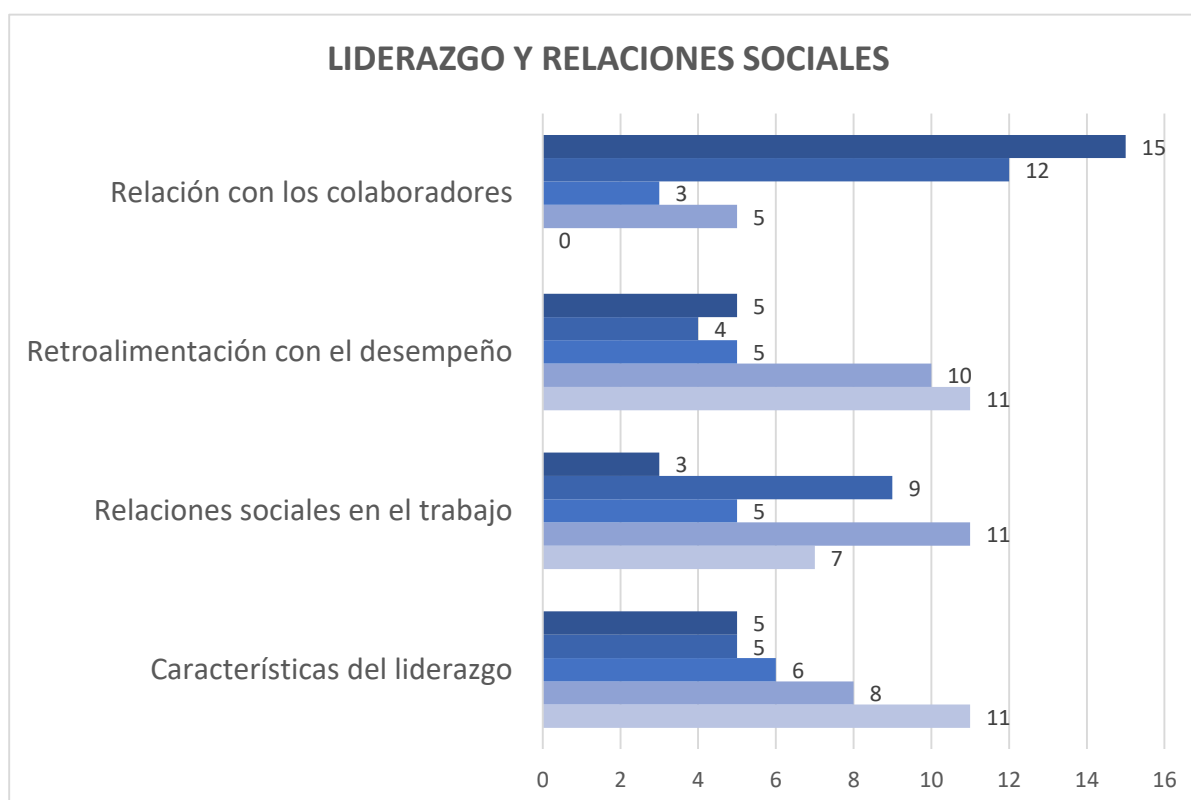
En los niveles de ingreso en el hogar podemos ver que el 65% de la población tiene entre 501 y 1.000 dólares mensuales, seguido de un 23% que tienen un ingreso entre 1.001 y 1.500 dólares, tenemos también un 6% de ingresos entre 1.500 y 2.000 dólares de ingresos por mes y también el mismo porcentaje con personas que tienen menos de 500 dólares mensuales (Ver Ilustración 8), mientras que en relación a la auto identificación étnica podemos encontrar que 34 de los 35 participantes se autodefinen como mestizos y un participante como Afro-ecuatoriano.

En la pregunta tiempo dentro de la empresa podemos encontrar, que el 46% de los participantes trabajan, de 1 a 3 años, seguidos de un 28% que trabajan 11 años o más, un 14% de los participantes trabajan menos de un año y un 12 % trabajan entre 4 a 10 años (ver ilustración 10). En relación al nivel de estudios podemos notar que un 77% de los estudiantes han cursado la universidad, mientras que un 14% tienen educación de secundaria, un 6% de la población tienen una maestría y un 3% han cursado por un centro de formación.

RESULTADO DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, EN SU FORMA A

En las dimensiones liderazgo y relaciones sociales podemos encontrar, que el riesgo más elevado es la relación con los colaboradores con 15 participantes, lo que representa un 43%, en riesgo muy alto, seguido de 12 participantes en la misma dimensión con un promedio de 34%, otro factor alarmante es relaciones sociales en el trabajo que tiene 9 participantes de riesgo alto lo que corresponde a un 26% (Ver ilustración 12).

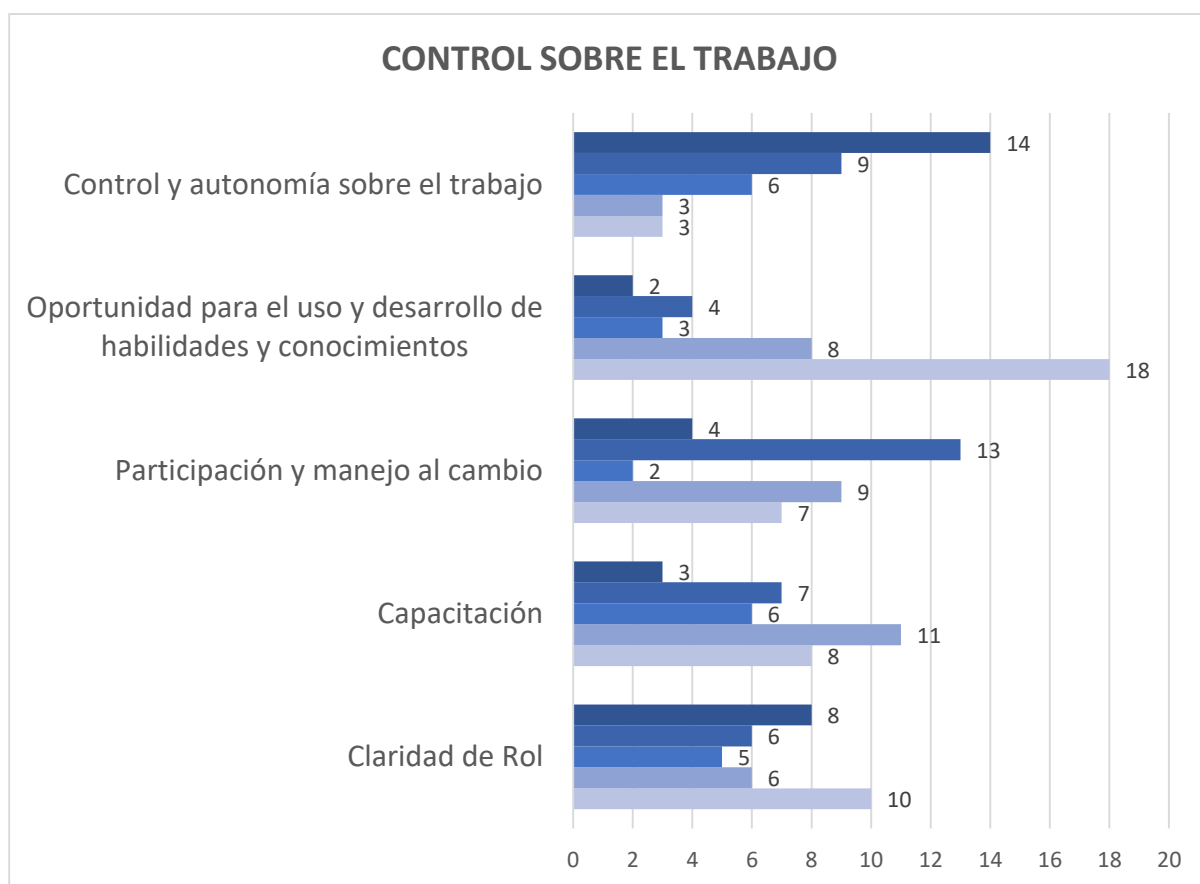
Ilustración 4 LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES



Fuente: Elaboración propia

En función de las dimensiones de control del trabajo podemos ver que los resultados más relevantes son: que 18 de los 35 participantes, lo que representa un 5% no presentan riesgo en “Oportunidades para el uso y de habilidades y conocimientos”, tenemos también que, 14 participantes, lo que representa un 40% tienen una puntuación de riesgo muy alta en la dimensión “Control y autonomía del trabajo”, mientras que un 37% de la población presenta un riesgo alto en participación y manejo del cambio (ver ilustración 13).

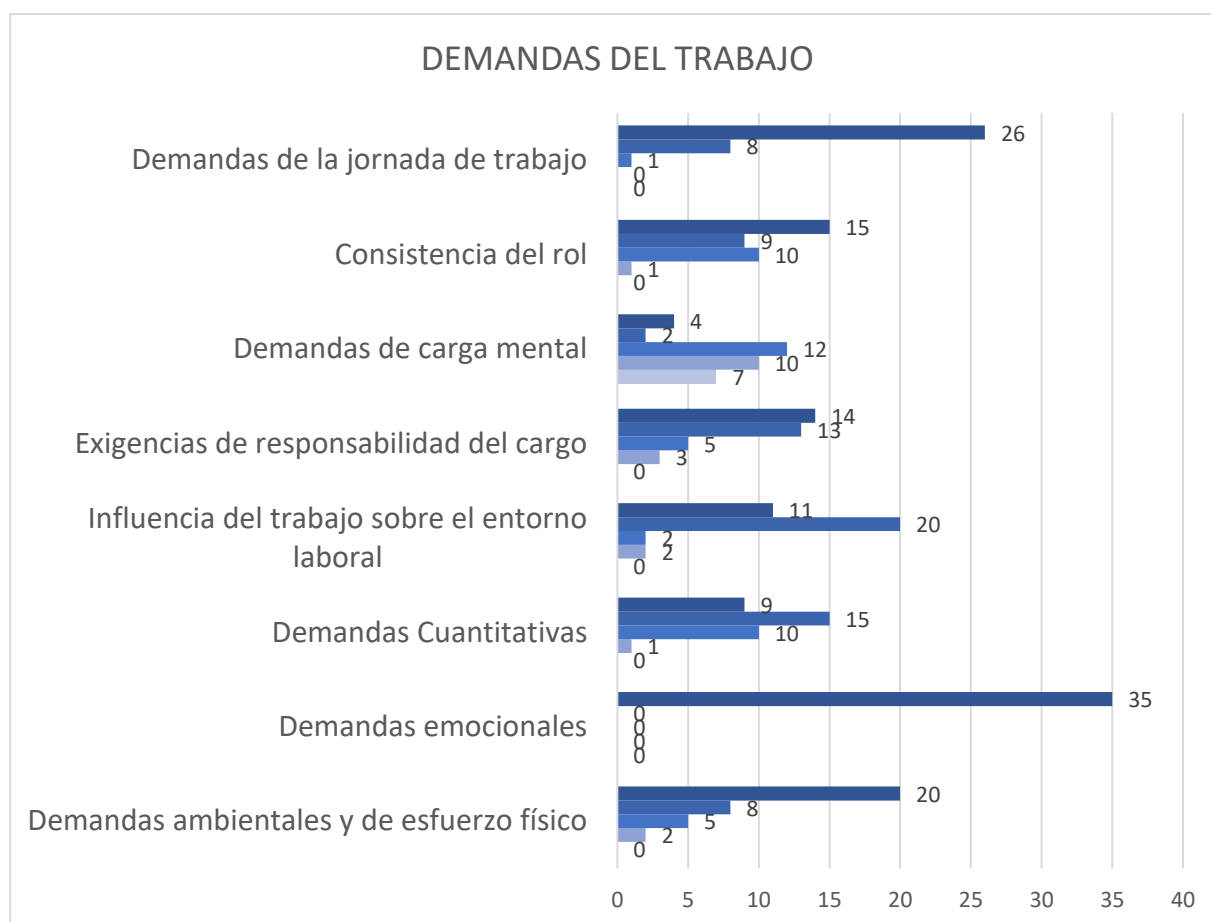
Ilustración 5 CONTROL SOBRE EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones denominadas demandas del trabajo, podemos ver los principales riesgos que son “Demandas emocionales” presentan un 100%, seguido de un 74% en “Demandas de jornadas de trabajo” y 31% “demandas ambientales” que presentan un riesgo muy alto.

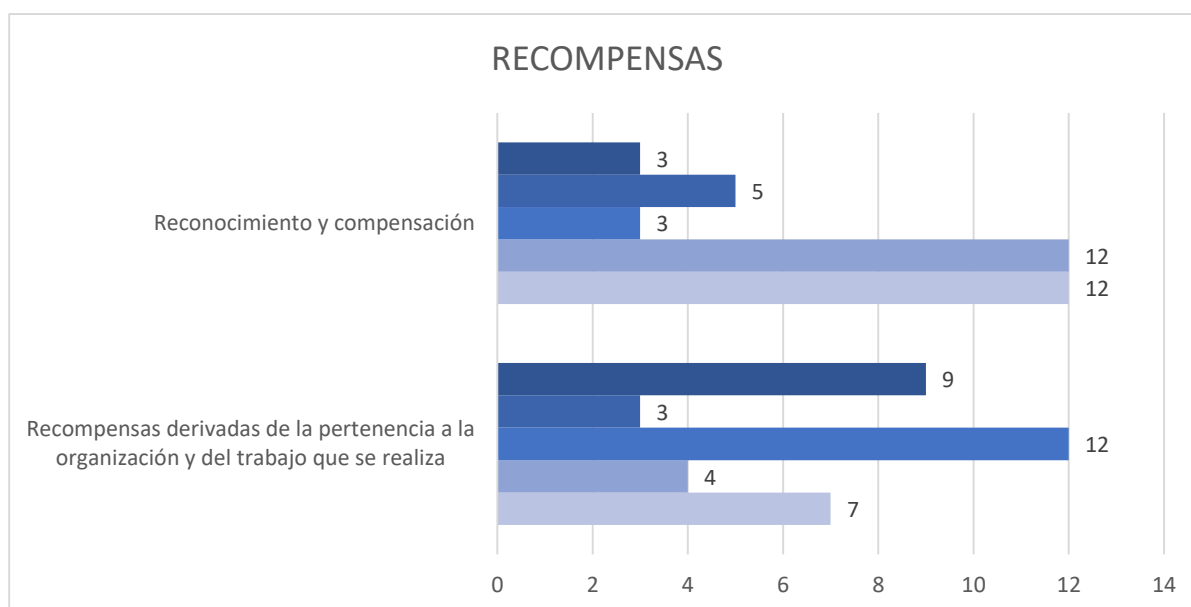
Ilustración 6 DEMANDAS DEL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

En las dimensiones que forman al domino recompensas podemos ver como dato relevante que en la dimensión “Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza” 9 participantes correspondientes al 26% presentan un riesgo alto.

Ilustración 7 RECOMPENSAS

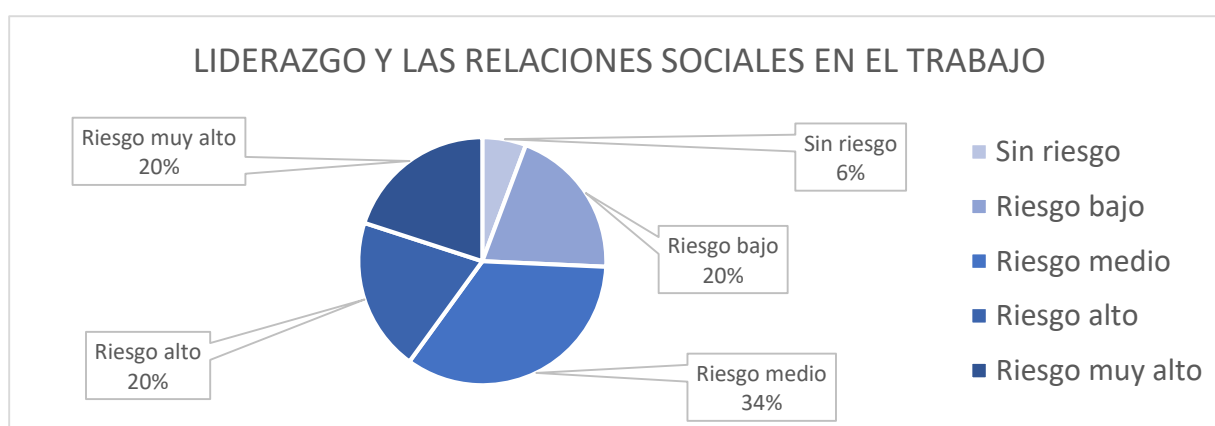


Fuente: Elaboración propia

Es preciso mencionar, que la suma de cada una de las dimensiones nos brinda el valor de los dominios, y la suma de dichos dominios nos dan el resultado total.

En el dominio, Liderazgo y Las Relaciones Sociales en el Trabajo, podemos encontrar que un 34% de la población se encuentra en un riesgo medio, mientras que el en riesgo muy alto podemos encontrar un 20% de la población y de igual manera en riesgo alto y riesgo bajo y apenas el 6% se encuentra sin riesgo.

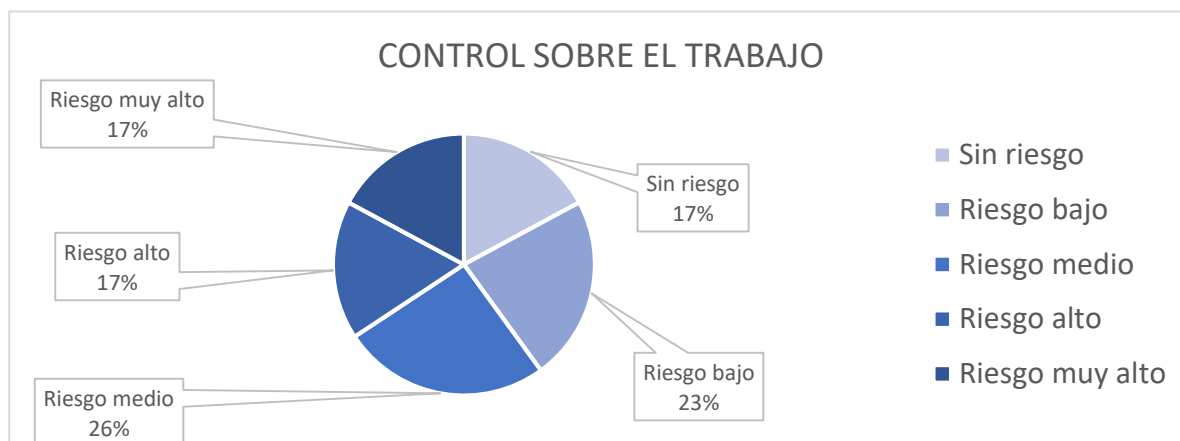
Ilustración 8 LIDERAZGO Y LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

En el dominio control sobre el trabajo, podemos encontrar que el 26% de la población se encuentra en riesgo medio, seguido de un 23% en riesgo bajo y un 17% para riesgo muy alto, este mismo valor está en riesgo alto y sin riesgo.

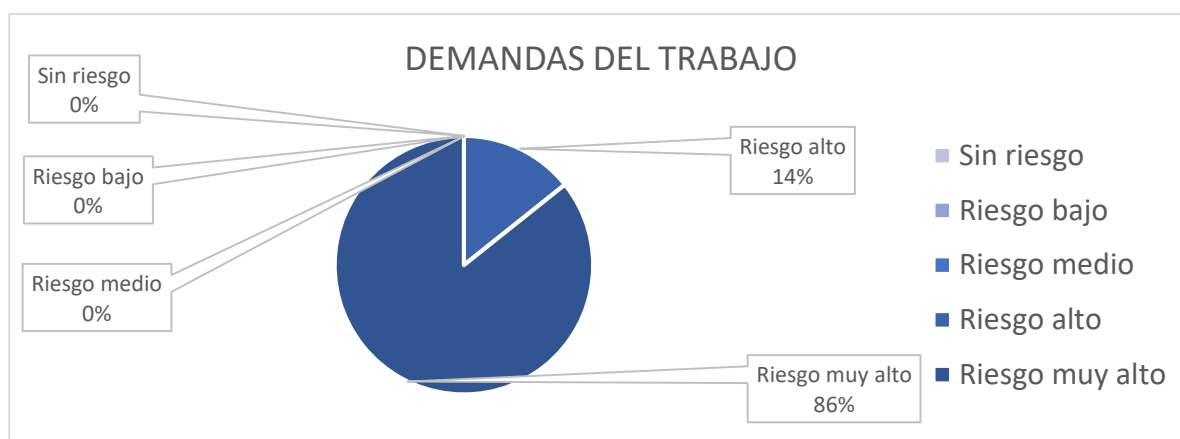
Ilustración 9 CONTROL SOBRE EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

A su vez, podemos ver que el dominio demandas del trabajo es uno de los más afectados, en donde encontramos que un 86% se de los participantes, se encuentran con riesgo muy alto y un 14% con riesgo alto.

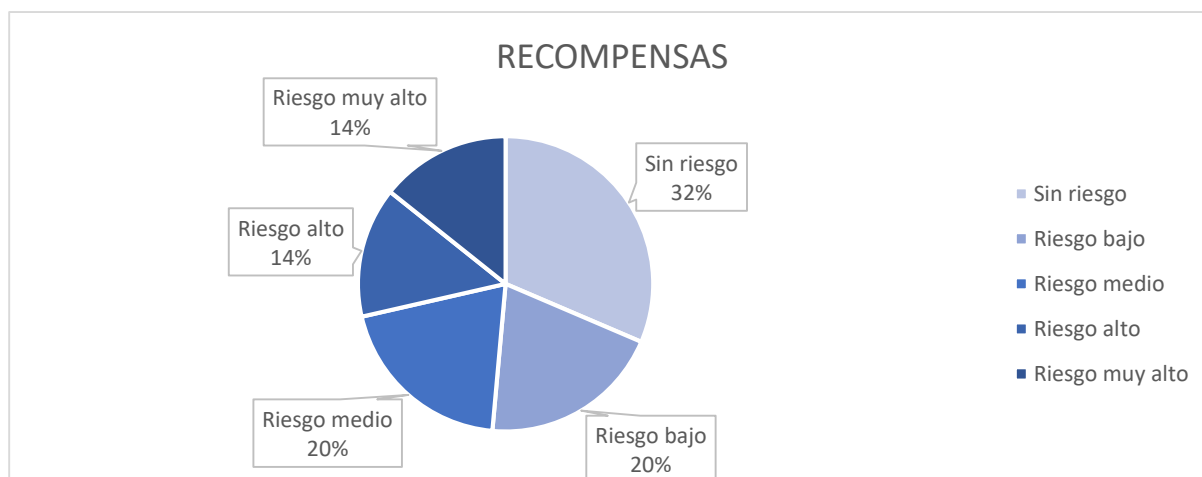
Ilustración 10 DEMANDAS DEL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

En el dominio recompensas podemos ver que un 32% de los participantes no tienen riesgo, un 20% se encuentran en riesgo medio y riesgo bajo y un 14% en riesgo alto y riesgo muy alto.

Ilustración 11 RECOMPENSAS



Fuente: Elaboración propia

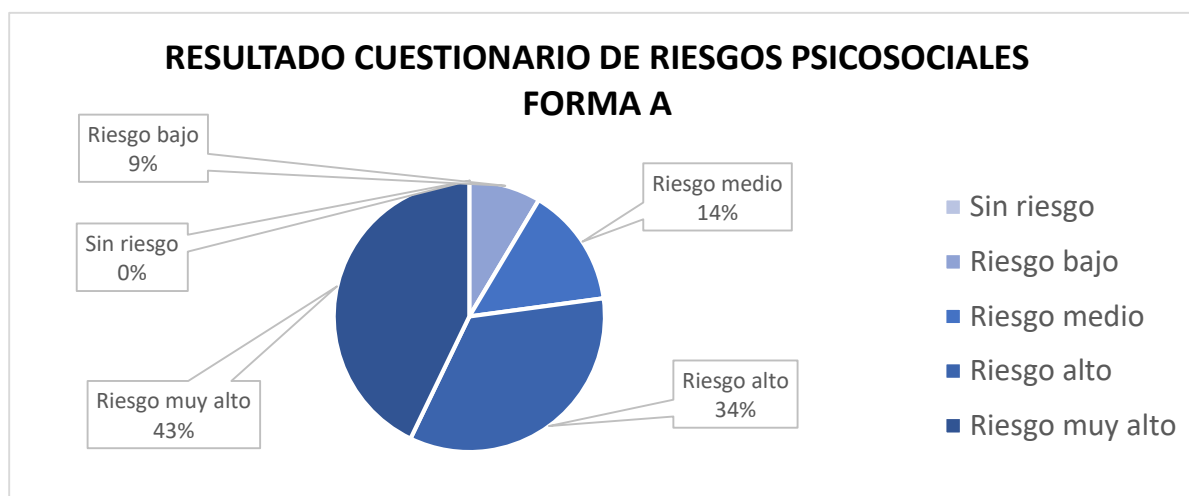
Finalmente podemos ver en el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, en su FORMA A, que 15 participantes, correspondientes a un 42,9% de la población presenta un “Riesgo muy alto”, 12 participantes que son el 34,3% de la población tiene un “Riesgo alto” el 14,3% un “Riesgo medio” y un 8,6% de la población un riesgo bajo.

Tabla 6 Resultado del cuestionario de Riesgos Psicosociales forma A

RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Riesgo bajo	3	8,6	8,6	8,6
	Riesgo medio	5	14,3	14,3	22,9
	Riesgo alto	12	34,3	34,3	57,1
	Riesgo muy alto	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Ilustración 12 RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES
FORMA A**



Fuente: Elaboración propia

5.2 Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

En el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo, podemos ver (Ilustración 13)

En la dimensión “Otros puntos importantes” que 32 de los 35 participantes, lo que corresponde a un 91% presentan riesgo bajo, mientras que un 9% un riesgo medio.

En la dimensión “Soporte y apoyo”, el 57% de los participantes tienen un riesgo medio, mientras que un 43% un riesgo bajo.

En la dimensión Recuperación un 74% de los participantes tiene un riesgo medio, mientras que un 17% un riesgo bajo y un 9% un riesgo alto.

En la dimensión “Organización con el trabajo”, podemos ver que un 66% de los participantes tiene un riesgo bajo, seguid de un 34% con un riesgo medio.

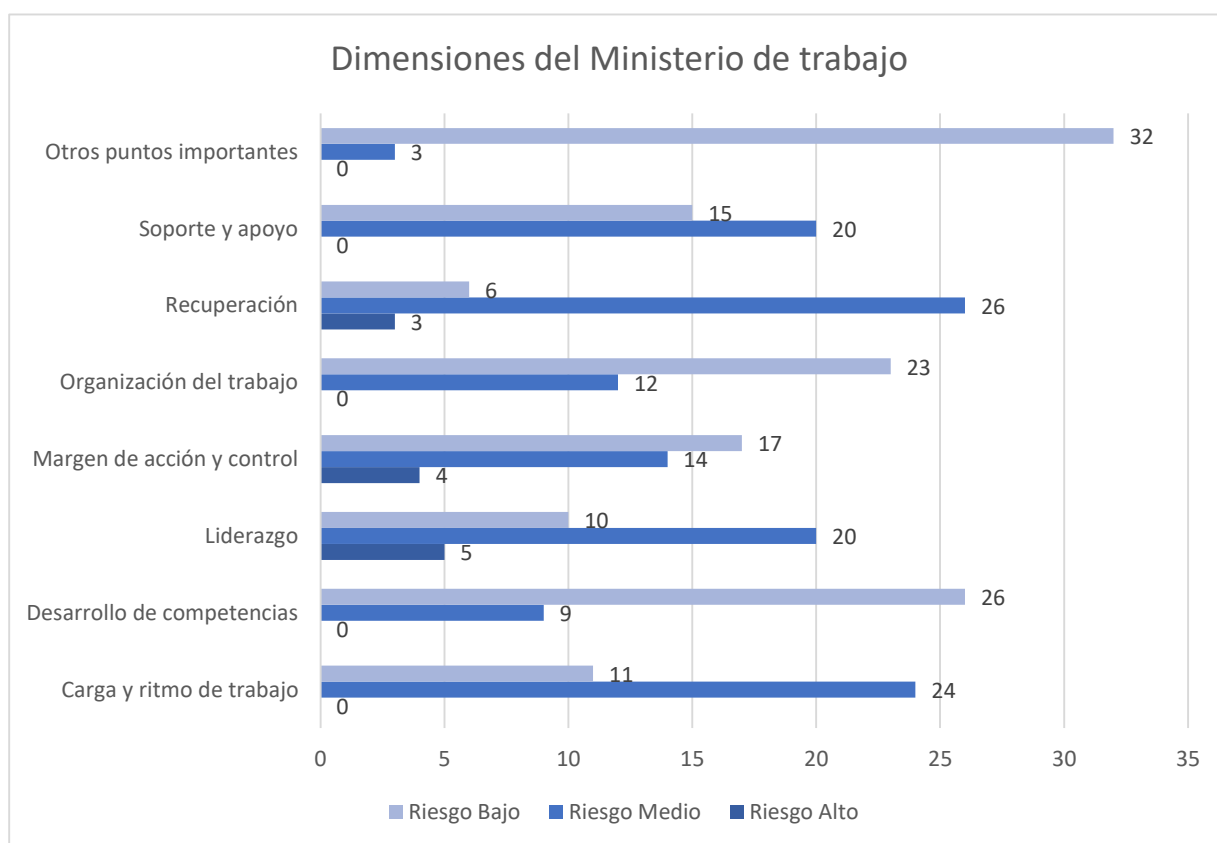
En la dimensión “Margen de acción”, podemos ver que un 49% de la población tiene un riesgo bajo, un 40% un riesgo medio y un 11% un riesgo alto.

En la dimensión “Liderazgo”, podemos ver que el 57% de la población tiene un riesgo medio, seguido de un 29% de la población como riesgo bajo y un 14% de la población como riesgo alto.

En la dimensión “Desarrollo de competencias”, podemos ver que un 74% de la población tienen un riesgo bajo, seguido de un 26% con un riesgo medio.

En la dimensión “Carga y ritmo de trabajo”, podemos ver que un 69% de la población tiene un Riesgo medio, mientras que un 31% de la población un riesgo bajo.

Ilustración 13 DIMENSIONES MINISTERIO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

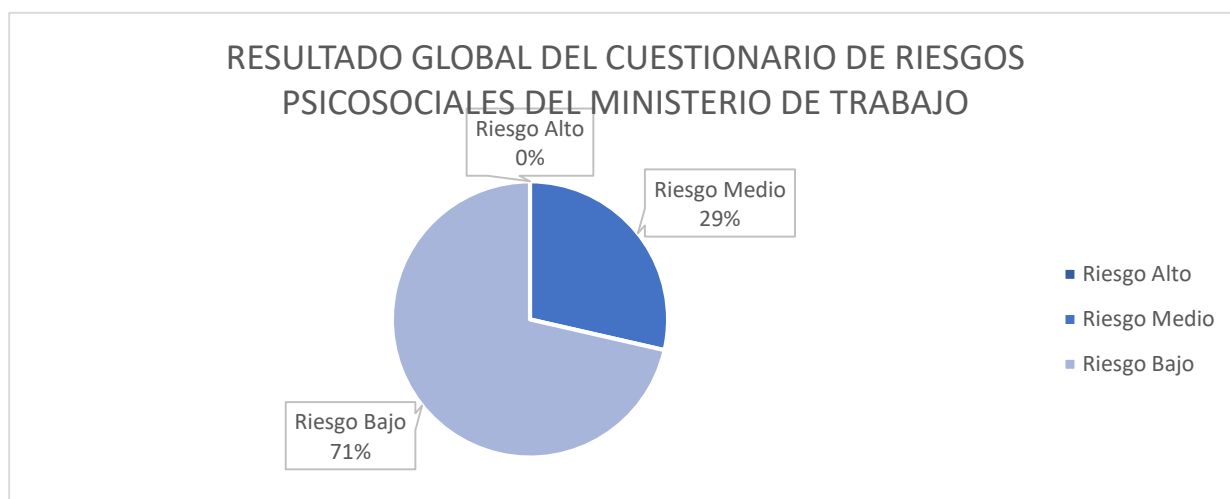
Finalmente, podemos ver como resultados del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de trabajo que, existe un riesgo bajo en 25 participantes que corresponde a un 71,4% de la población y un riesgo medio de un 28,6%

Tabla 7 Resultado cuestionario del MDT

RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Riesgo Medio	10	28,6	28,6	28,6
	Riesgo Bajo	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 14 RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

5.3 TABLAS CRUZADAS

Dentro de la tabla cruzada Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo, podemos ver que 15 participantes se encuentran en “Riesgo muy alto” del Cuestionario forma A y 12 participantes están en “Riesgo Alto”, estos participantes en el cuestionario del Ministerio se les ubica en riesgo medio y riesgo bajo.

Tabla 8 Tabla cruzada Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
RESULTADO	Riesgo bajo	0	3	3
CUESTIONARIO DE	Riesgo medio	0	5	5
RIESGOS PSICOSOCIALES	Riesgo alto	2	10	12
FORMA A	Riesgo muy alto	8	7	15
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

6 DISCUSIÓN

Por medio de esta investigación, hemos podido realizar un levantamiento de información sobre la percepción de los Riesgos Psicosociales en el personal de la enfermería del “Hospital de la Mujer y el Niño del GAD Municipal” de la ciudad de Cuenca, mediante el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” en su forma A, el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales” y La ficha sociodemográfica, en donde encontramos diversos datos. En primera instancia, hemos podido apreciar que según los datos obtenidos por el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, en su forma A, el 43% de la población encuestada, se encuentra en un “Riesgo muy alto”, seguido de un 34%, en un “Riesgo Alto”, es decir que el 77% de la población necesita una intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, y que además hay una gran posibilidad de tener problemas de estrés elevados.

Mientras que los resultados prácticamente se invierten en el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, en donde el 71% de los participantes se encuentran en “Riesgo Bajo”, en donde el propio cuestionario indica que los riesgos son mínimos sobre la salud y la seguridad, y que esos efectos no generan efectos nocivos, mientras que el 29% de los participantes restantes se encuentran en un “Riesgo Medio”, en donde la herramienta indica que es un riesgo de carácter moderado y que las medidas que se debe ejercer son más con carácter preventivas.

En este sentido, los resultados generados por las diferentes herramientas, son muy diversos y nos brindan resultados completamente diferentes, si analizamos más detenidamente los cuestionarios, el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” en su forma A, comprende 123 preguntas, a diferencia de 58 preguntas del “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, este primero posee 5 opciones de respuesta a diferencia de las 4, por lo que le hace una herramienta más precisa en cuanto a la calidad y especificidad de las respuestas.

En relación de las preguntas, podemos observar que “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” en su forma A, las preguntas son más dirigidas hacia la actividad, mientras que el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, son más dirigidas a las capacidades propias de la persona, es decir, que mientras que el primer cuestionario pregunta sobre aspectos del trabajo, el otro cuestionario pregunta como hago mi trabajo. Lo que implica que, en la primera condición yo evalúe las condiciones de mi trabajo y la segunda que evalúe mi trabajo. Lo que puede generar una distorsión en cuanto a los resultados, como hemos podido constatar.

Por otra parte, el “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral” en su forma A, es una herramienta con mayor trayectoria que el “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales”, teniendo esta varias modificaciones y versiones, teniendo mayor complejidad, y confiabilidad en el análisis que esta nos puede proporcionar, además este cuestionario posee otro tipo de herramientas que puede complementar la información obtenida.

Dentro de los resultados más relevantes dentro de esta investigación podemos encontrar, que en el dominio “Demandas en el Trabajo” el 86% de la población se encuentra en un “Riesgo muy Alto” seguido de un 14% con “Riesgo alto”, es decir, este dominio es uno de los prioritarios a ser tratados dentro de la propuesta de mejora, en donde uno de las dimensiones más vulnerables es la de “Demandas emocionales”.

Este factor es muy frecuente encontrar, dentro de los servicios de salud, y esto se debe principalmente a la relación que tienen los trabajadores, tanto con compañeros de trabajo como con los pacientes, en donde el conjunto de experiencias que ellos generado de maneta profesional, ha causado un agotamiento en el aspecto físico y emocional, lo cual puede producir diversos malestares, entre los más frecuentes tenemos al “Síndrome del Trabajador Quemado”

o a la “Fatiga por compasión”, en donde una de las principales manifestaciones es la gran presencia de estrés, agotamiento físico, estos de mal humor con pacientes y compañeros de trabajo, entre otros (Procel, Padilla y Loaiza 2018).

Chiavenato (2004), nos expresa que: “Muchos de estos riesgos elevados pueden ser consecuencia de la inexistencia o la mala aplicación en los procesos de reclutamiento, aprovisionamiento y desarrollo dentro de la institución por lo que es importante fortalecer el departamento de talento humano, el cual debe fomentar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución no solo por el cumplimiento de las normativas, si no para poder optimizar el desempeño en los trabajadores”.

7 PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Desarrollo de contenido

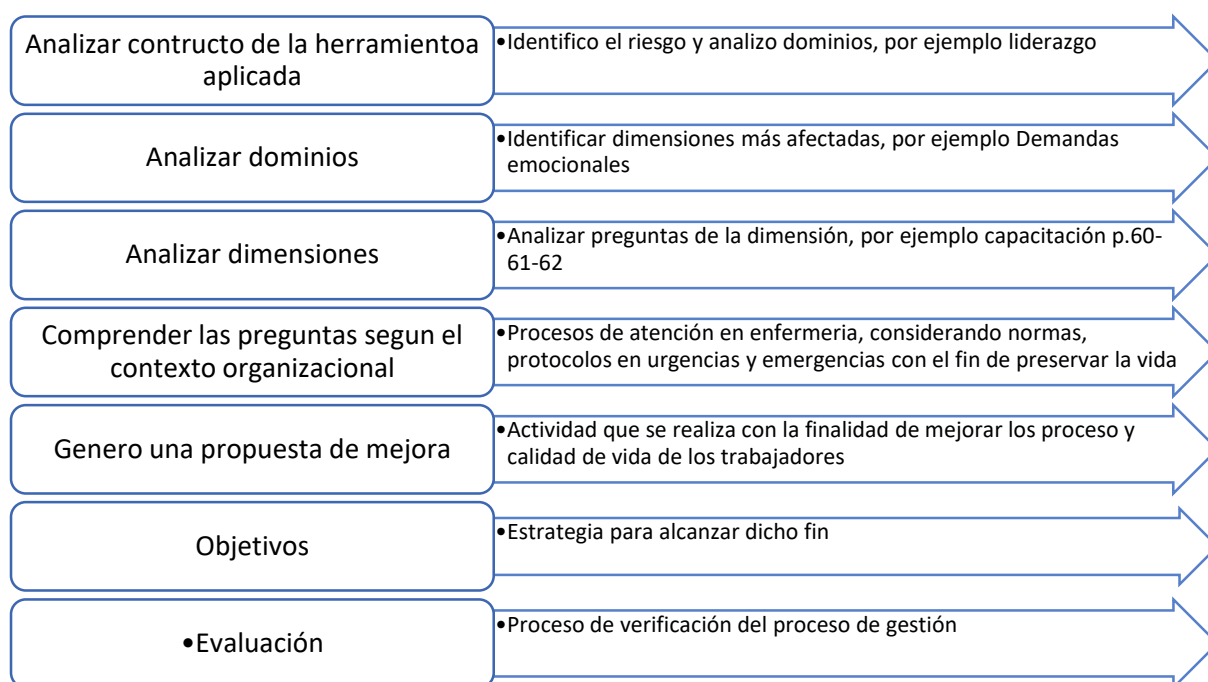
Una vez analizado los factores de riesgo, para poder realizar una adecuada propuesta de intervención, es necesario trabajar de manera sistémica tanto con los riesgos como con otras actividades, es decir, si se trabaja solamente con los riesgos y se deja de lado la estructura orgánica, es posible que esta pierda su efectividad en el transcurso del tiempo.

En otras palabras, al existir procesos deficientes o carecer de procesos la organización puede verse afectado en el cumplimiento de las actividades, por otra parte, al no tener una buena comunicación o un inadecuado liderazgo puede generarse otros incidentes, por lo que, a partir de los datos obtenidos y sumados con otra información relevante, vamos a generar una propuesta de mejora, que reduzca los riesgos en el personal y que optimice los procesos dentro de la organización.

7.2 Metodología

En primera instancia procederemos a identificar, el dominio más elevado en riesgos y a partir de ello identificaremos las dimensiones más afectadas, por lo que analizaremos a las preguntas y pondremos en contexto de la organización.

Tabla 9 Metodología para propuesta de mejora



Fuente: Elaboración propia

7.3 Desarrollo de la propuesta

Tabla 10 Planes de mejora

Actividad por dominio	Definición	Objetivo	Plan de mejora	Responsable /Tiempo
Organización del trabajo	Conjunto de personas que realizan una actividad con la finalidad de cumplir un determinado objetivo.	Identificar de manera asertiva las actividades y responsabilidades por parte de los miembros de la organización.	Analizar la estructura organizacional	Talento humano/ 3 meses
Control sobre el trabajo	La comunicación es un proceso de suma importancia para la administración de la información de manera asertiva.	Mejorar los procesos de comunicación en los miembros de la organización.	Mejora de los procesos de comunicación mediante taller de comunicación asertiva.	Talento humano/ 3 meses
Desarrollo de habilidades en liderazgo	Capacidad para dirigir, resolver problemas, y cumplir los	Generar recursos y habilidades para la toma de decisiones, trabajo en equipo	Programa implementación de proyectos personales	Talento humano/ 6 meses

	objetivos de la organización.	u objetivos organizacionales		
Cultura organizacional	El buen manejo de las relaciones interpersonales, favorece al cumplimiento de las actividades y mejora significativamente el ambiente organizacional.	Fomentar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo con los miembros internos y externos de la organización.	Desarrollo de las relaciones interpersonales mediante taller coaching ontológico	Talento humano/ 3 meses
Cargas laborales y demandas emocionales	Actividades que se deben de realizar en los puestos de trabajo para cumplir con los objetivos	Identificar las actividades y los procesos de enfermería en la organización	Implementación de los procesos Nanda, Nic y Noc, e implementación de los Primeros Auxilios Psicológicos	Talento Humano 1 año

Fuente: Elaboración propia

7.4 Recursos necesarios para las actividades

7.4.1 Humanos

- Personal 35
- Facilitador 1
- Expositores 3

7.4.2 Materiales

- Espacio físico adecuado 1
- Mesas 10
- Sillas 36
- Computador 1
- Parlantes 2
- Material de oficina (varios)
- Refrigerio 35

8 CONCLUSIONES

Las organizaciones tanto públicas como privadas, brindan un gran aporte a la sociedad y dinamizan de una manera efectiva la economía y el desarrollo social, el trabajo como tal tiene que ser un agente enriquecedor en la persona y su propósito, es generar la realización en el individuo, sin embargo, este al no ser construido de una manera adecuada, no contar con un adecuado liderazgo o no tener los objetivos claros, tanto para los trabajadores como para el cliente, puede generar varios malestares en su ejecución.

Estos malestares pueden estar presentes en diversas maneras y generar varias problemáticas, por lo que, desarrollar un plan de mejora para la calidad de vida del individuo, generará no solo, que este se sienta bien consigo mismo, sino se verá reflejado en la organización y en la sociedad en general. Este concepto, debe ser concebido con mayor fuerza al hablar de servicios de salud, en donde el rol que cumple la enfermera, es vital para el paciente, y no solo en el aspecto fisiológico, sino también en el contexto afectivo, humano, social y cultural.

En este sentido, el rol que cumple la enfermera, trasciende al servicio que este presta y se convierte muchas veces en el único contacto que tiene el paciente en momento de una crisis, en donde la situación que está viviendo el paciente en algunas ocasiones es crítica, por lo que se puede producir que este tenga mayor efusividad que en otra actividad, de esta forma tanto el personal de enfermería como todo el equipo de trabajo, puede verse expuesto en esta situación en donde factores propios del trabajo generar una carga emocional sumamente fuerte, como se ha visto en esta investigación.

Por otro lado, en esta investigación hemos podido cumplir con los objetivos propuestos como fue la aplicación de los cuestionarios de Riesgos Psicosociales, mediante las herramientas: “Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral”, en su forma A, “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales” y ficha sociodemográfica. Los resultados de las herramientas que vimos en el capítulo 4 y la propuesta de mejora, que se desarrolló en el capítulo 6.

9 RECOMENDACIONES

A partir de este estudio se recomienda lo siguiente:

- Aplicar la propuesta de mejora
- Ampliar el estudio a todo el personal del Hospital de la Mujer y el Niño
- Realizar una evaluación para ver si los riesgos han disminuido
- Comparar los resultados con otras investigaciones

10 BIBLIOGRAFÍA

- Bravo-Carrasco, V. P., y J. R Espinoza-Bustos. «Factores de riesgo ergonómico en personal de atención hospitalaria en Chile.» *Ciencia & trabajo*, 2016: 18(57), 150-153.
- Chiavenato. *calidad de vida laboral*. colombia : McGraw Hill, 2004.
- Correa-Tanta, Y. D. L. M, y E. A. Tantalean-Cholan. *Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir riesgos laborales*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, 2019.
- De-Schutter, E, y S Fazio. «Vértigo en emergencia. .» *Revista Médica Universitaria*, , 2015: 11(1).
- Duque-Proaño, Gustavo. *Rendicion de cuentas 2016*. Cuenca <http://www.hospitalmunicipalcuenca.gob.ec/wp-content/uploads/2017/11/FMMN-Rendici%C3%B3n-de-Cuentas-2016.pdf>: Alcaldía de Cuenca, 2017.
- Flores, Marcelo, y Mayta Puacuara. «RIESGOS OCUPACIONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA .» *Acta Univ Agric Silvic Mendelianae Brun.*, 2015: 16(2):39–55. doi:10.1377/hlthaff.2013.0.
- Lafaurie, David. *Facrtores de riesgos psicosociales y su relacion con la accidentalidad de los trabajadores operativos de la constructora ABc S.A.S de Barranquilla*. Barranquilla: Universidad Libre, 2017.
- Ministerio de la Protección Social . *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial*. Bogotá: 2010, 2020.
- Ministeriode Proteccion Social , Direccion General de Riesgos;. *BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. BOGATA: MINISETERIO DE PROTECCION SOCIAL, 2010.

- Montalvo, Ricardo. *Estres psicosocial laboaral y su relación con la percepción de apoyo social en mujeres trabajadoras embarazadas de la UMF NO.1 Delegación Aguascalientes*. Aguascalientes: Universidad autónoma de Aguascalientes, 2020.
- Montenegro, V. Y. R., y E. L. G. Rosas. «Comparativo de los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia.» *Jóvenes en la Ciencia*, 2017: 3(2), 1472-1476.
- OMS. *www.who.in*. 2016. <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/es/>.
- Ortiz, M. S., & Sapunar, J. «Estrés psicológico y síndrome metabólico. .» *Revista médica de Chile*, , 2018: 146(11), 1278-1285.
- Osorio, J. E., y L. C. Niño. «Estrés laboral: estudio de revisión.» *Diversitas*., 2017: 13(1), 81-90.
- Procel, C. G., Y. S. Padilla, y G. P. Loaiza. «Fatiga por compasión en los profesionales del servicio de emergencia.» *Dominio de las Ciencias*, , 2018: 4(1), 483-498.
- Rodríguez, F. M. M. «Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. .» *European Journal of Education and Psychology* , 2017: 10(2), 41-48.
- Sabater, Valeria. *mejorconsalud.com*. 20 de Noviembre de 2019. <https://mejorconsalud.com/como-afecta-el-estres-a-las-mujeres/>.
- Vázquez, Maria-José. *Rendición de cuentas 2018*. Cuenca <http://www.hospitalmunicipalcuenca.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/RENDICION-DE-CUENTAS-2018.pdf>: Alcaldia de Cuenca, 2019.

Bravo-Carrasco, V. P., y J. R Espinoza-Bustos. «Factores de riesgo ergonómico en personal de atención hospitalaria en Chile.» *Ciencia & trabajo*, 2016: 18(57), 150-153.

Chiavenato. *calidad de vida laboral*. colombia : McGraw Hill, 2004.

Correa-Tanta, Y. D. L. M, y E. A. Tantalean-Cholan. *Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir riesgos laborales*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte, 2019.

De-Schutter, E, y S Fazio. «Vértigo en emergencia. .» *Revista Médica Universitaria*, , 2015: 11(1).

Duque-Proañó, Gustavo. *Rendicion de cuentas 2016*. Cuenca <http://www.hospitalmunicipalcuenca.gob.ec/wp-content/uploads/2017/11/FMMN-Rendici%C3%B3n-de-Cuentas-2016.pdf>: Alcaldia de Cuenca, 2017.

Flores, Marcelo, y Mayta Puacuara. «RIESGOS OCUPACIONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA .» *Acta Univ Agric Silvic Mendelianae Brun.*, 2015: 16(2):39–55. doi:10.1377/hlthaff.2013.0.

Lafaurie, David. *Factores de riesgos psicosociales y su relacion con la accidentalidad de los trabajadores operativos de la constructora ABc S.A.S de Barranquilla*. Barranquilla: Universidad Libre, 2017.

Ministerio de la Protección Social . *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial*. Bogotá: 2010, 2020.

Ministerio de Protección Social , Dirección General de Riesgos;. *BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL*. BOGATA: MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL, 2010.

Montalvo, Ricardo. *Estres psicosocial laboral y su relación con la percepción de apoyo social en mujeres trabajadoras embarazadas de la UMF NO.1 Delegación Aguascalientes*. Aguascalientes: Universidad autónoma de Aguascalientes, 2020.

- Montenegro, V. Y. R., y E. L. G. Rosas. «Comparativo de los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia.» *Jóvenes en la Ciencia*, 2017: 3(2), 1472-1476.
- OMS. *www.who.in*. 2016. <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/es/>.
- Ortiz, M. S., & Sapunar, J. «Estrés psicológico y síndrome metabólico. .» *Revista médica de Chile*, , 2018: 146(11), 1278-1285.
- Osorio, J. E., y L. C. Niño. «Estrés laboral: estudio de revisión.» *Diversitas*,, 2017: 13(1), 81-90.
- Procel, C. G., Y. S. Padilla, y G. P. Loaiza. «Fatiga por compasión en los profesionales del servicio de emergencia.» *Dominio de las Ciencias*, , 2018: 4(1), 483-498.
- Rodríguez, F. M. M. «Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. .» *European Journal of Education and Psychology*, 2017: 10(2), 41-48.
- Sabater, Valeria. *mejorconsalud.com*. 20 de Noviembre de 2019. <https://mejorconsalud.com/como-afecta-el-estres-a-las-mujeres/>.
- Vázquez, Maria-José. *Rendición de cuentas 2018*. Cuenca <http://www.hospitalmunicipalcuenca.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/RENDICION-DE-CUENTAS-2018.pdf>: Alcaldia de Cuenca, 2019.

11 ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		


 Respuesta definitiva


 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	☐
No	☐

Si su respuesta fue ☒ **Si** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	☐	☐	☐	☐	☐
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	☐	☐	☐	☐	☐
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	☐	☐	☐	☐	☐
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	☐	☐	☐	☐	☐
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	☐	☐	☐	☐	☐
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 2

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	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Bianco/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	Item				
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	Item				
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	Item				
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	Item				
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	Item				
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	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de período 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	Item				
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	Item				
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 está 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 está 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					
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)		Tu puntaje 0	Riesgo Bajo 175 a 232	Riesgo Medio 117 a 174	Riesgo Alto 58 a 116

Anexo 3 ficha sociodemográfica

**AUTORIZO EL USO DE LA INFORMACIÓN EN ESTE CUESTIONARIO PARA
FINES ACADÉMICOS. MEDIANTE ESTE CONSENTIMIENTO INFORMADO
INDICO ESTAR EN PLENO USO DE MIS FACULTADES COGNITIVAS Y
MENTALES**

Edad_____

Género_____

Estado civil_____

Cargas Familiares _____

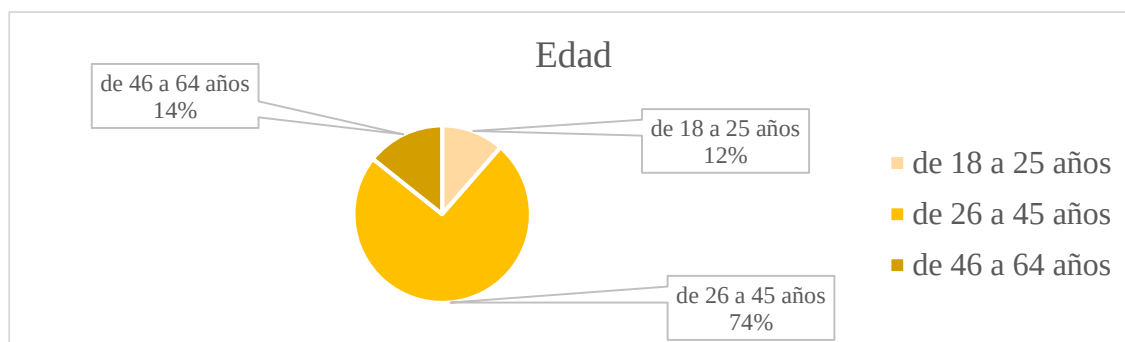
Salario por mes_____

Etnia_____

Experiencia laboral_____

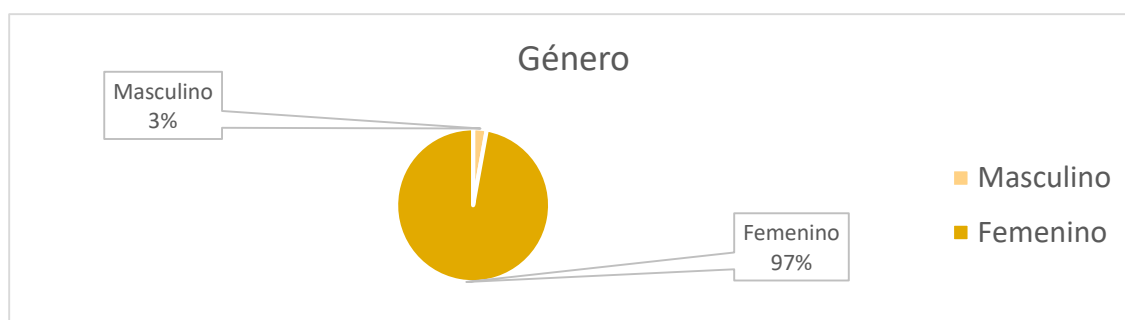
Anexo 4 Datos sociodemográficos

Ilustración 15 Edad



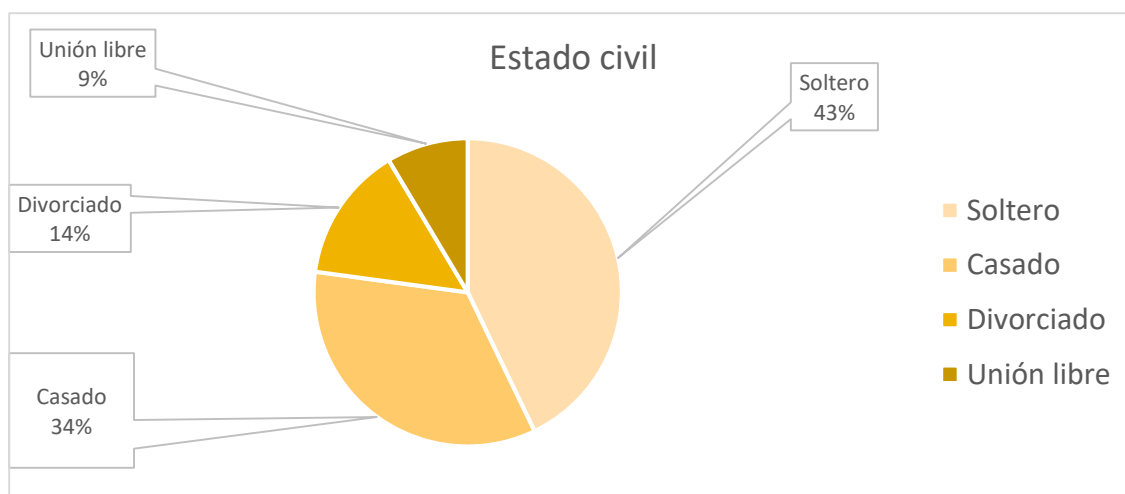
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 16 Género



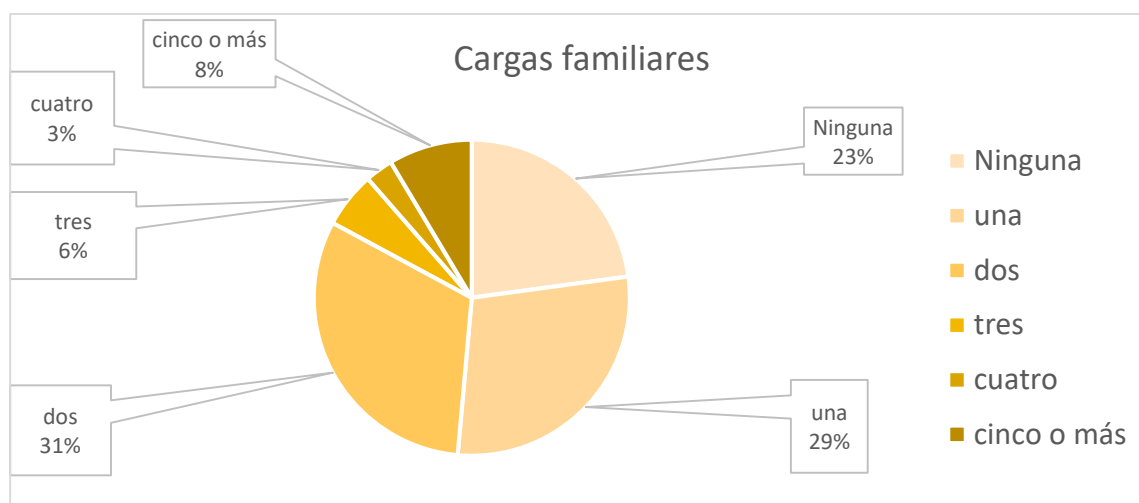
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 17 Estado Civil



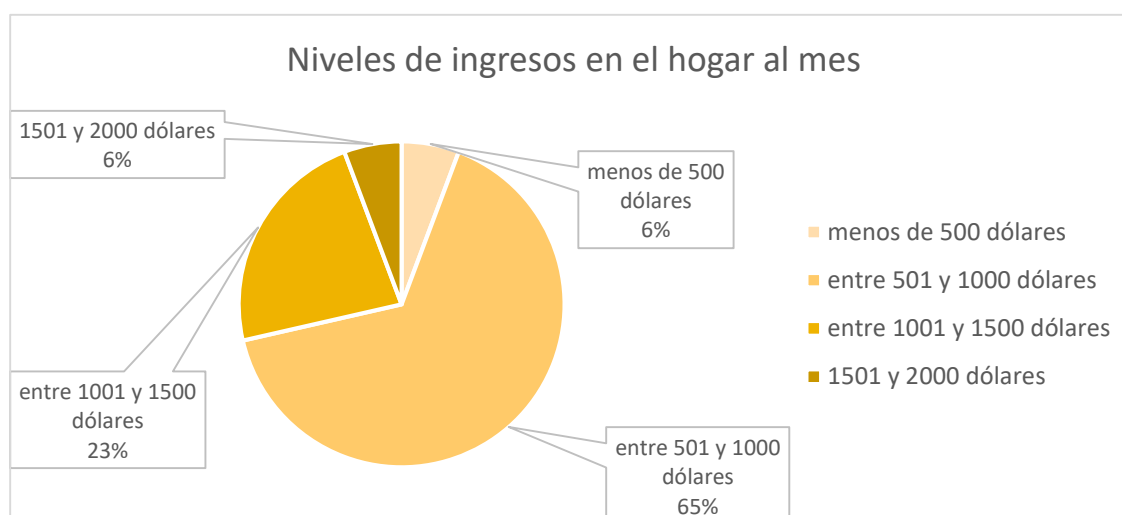
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 18 Cargas Familiares



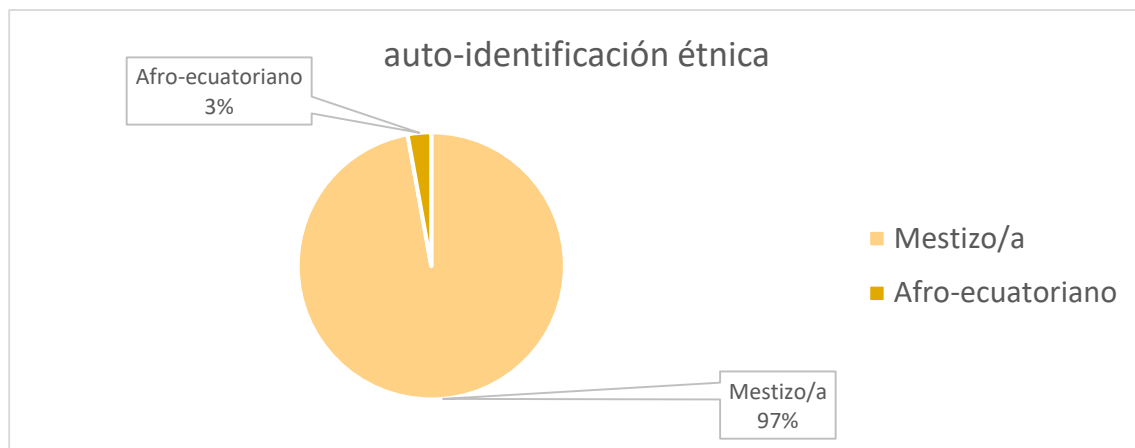
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 19 Niveles de ingresos en el hogar al mes



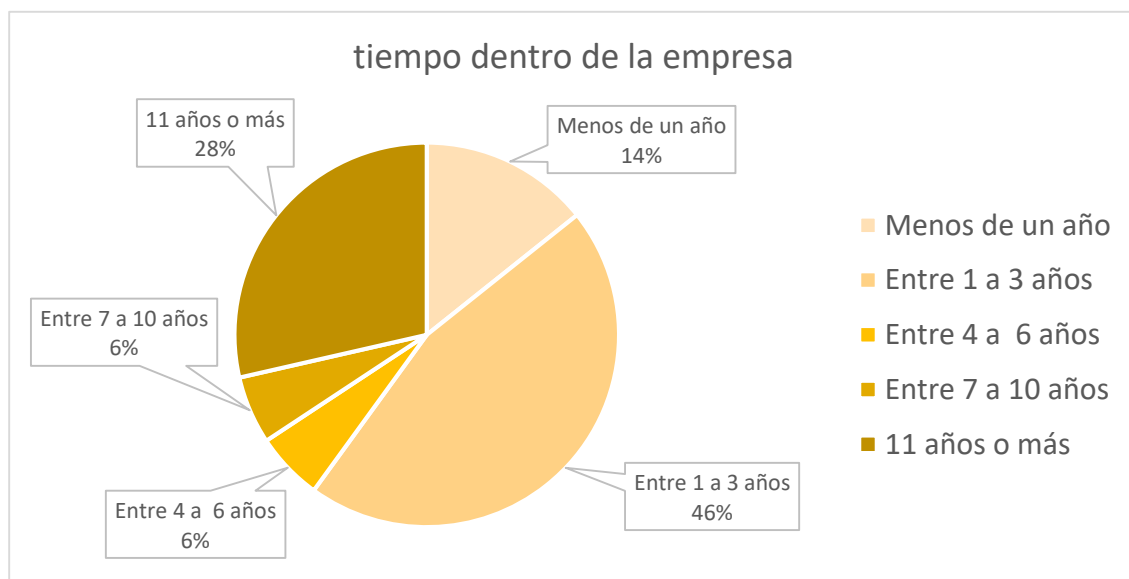
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 20 Auto-Identificación Étnica



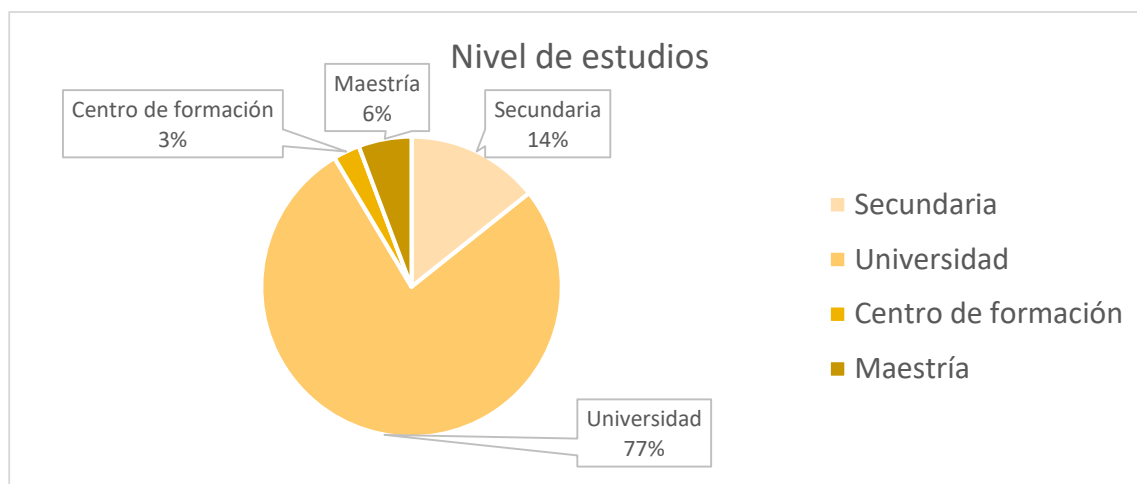
Fuente: Elaboración propia

Ilustración 21 Tiempo dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 22 Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

Tabla 11 Tabla cruzada Edad*Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A			
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Edad	de 18 a 25 años	0	1	3	0
	de 26 a 45 años	2	3	9	12
	de 46 a 64 años	1	1	0	3
Total		3	5	12	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12 Tabla cruzada Estado civil*Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A			
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Estado civil	Soltero	0	2	8	5
	Casado	1	3	2	6
	Divorciado	2	0	1	2
	Unión libre	0	0	1	2
Total		3	5	12	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13 Tabla cruzada Cargas familiares*Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A			
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cargas familiares	Ninguna	0	3	3	2
	una	1	1	4	4
	dos	2	1	3	5
	tres	0	0	0	2
	cuatro	0	0	0	1
	cinco o más	0	0	2	1
Total		3	5	12	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Tabla cruzada Niveles de ingresos en el hogar al mes*Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A				Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Niveles de ingresos en el hogar al mes	menos de 500 dólares	0	0	1	1	2
	entre 501 y 1000 dólares	3	4	8	8	23
	entre 1001 y 1500 dólares	0	1	3	4	8
	1501 y 2000 dólares	0	0	0	2	2
Total		3	5	12	15	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Tabla cruzada Cuanto tiempo se encuentra laborando dentro de la empresa*Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A				Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Cuánto tiempo se encuentra laborando dentro de la empresa	Menos de un año	0	0	4	1	5
	Entre 1 a 3 años	2	3	6	5	16
	Entre 4 a 6 años	0	1	0	1	2
	Entre 7 a 10 años	0	0	0	2	2
	11 años o más	1	1	2	6	10
Total		3	5	12	15	35

Tabla 16 Tabla cruzada Nivel de estudios *Resultado Cuestionario De Riesgos Psicosociales Forma A

		RESULTADO CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES FORMA A				Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	
Nivel de estudios	Secundaria	1	1	2	1	5
	Universidad	2	3	10	12	27
	Centro de formación	0	1	0	0	1
	Maestría	0	0	0	2	2
Total		3	5	12	15	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 Tabla cruzada Edad*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Edad	de 18 a 25 años	0	4	4
	de 26 a 45 años	8	18	26
	de 46 a 64 años	2	3	5
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Tabla cruzada Estado civil*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Estado civil	Soltero	4	11	15
	Casado	3	9	12
	Divorciado	0	5	5
	Unión libre	3	0	3
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19 Tabla cruzada Cargas familiares*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Cargas familiares	Ninguna	1	7	8
	una	3	7	10
	dos	4	7	11
	tres	1	1	2
	cuatro	1	0	1
	cinco o más	0	3	3
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Tabla cruzada Niveles de ingresos en el hogar al mes *Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Niveles de ingresos en el hogar al mes	menos de 500 dólares	1	1	2
	entre 501 y 1000 dólares	6	17	23
	entre 1001 y 1500 dólares	2	6	8
	1501 y 2000 dólares	1	1	2
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21 Tabla cruzada Cuanto tiempo se encuentra laborando dentro de la empresa*Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Cuánto tiempo se encuentra laborando dentro de la empresa	Menos de un año	0	5	5
	Entre 1 a 3 años	4	12	16

	Entre 4 a 6 años	1	1	2
	Entre 7 a 10 años	2	0	2
	11 años o más	3	7	10
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Tabla cruzada Nivel de estudios *Resultado Global Del Cuestionario De Riesgos Psicosociales Del Ministerio De Trabajo

		RESULTADO GLOBAL DEL CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO		Total
		Riesgo Medio	Riesgo Bajo	
Nivel de estudios	Secundaria	1	4	5
	Universidad	8	19	27
	Centro de formación	0	1	1
	Maestría	1	1	2
Total		10	25	35

Fuente: Elaboración propia