



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo

Evaluación de riesgo psicosocial en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar, Empresa Eléctrica Azogues, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, de la Parroquia Azogues, Provincia del Cañar a través de muestreo estadístico, utilizando la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial – Método Colombiano.

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de:

Magister en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo.

Autor.

Ing. Juan Carlos Mejía Guamán MgSc.

Director.

Ing. Xavier Reyes Córdova MgSc.

Cuenca - Ecuador

2017

Dedicatoria

A mi amada esposa quien ha sido mi apoyo e inspiración en todos estos años; a la memoria de mi hijo Juan Francisco; a mis padres y hermanas quienes siempre me enseñaron el camino correcto con amor y sabiduría.

Juan Carlos

Agradecimiento

A Dios por ser el cristizador de mis sueños. A mi familia que ha sido mi inspiración y fortaleza para seguir superándome. A mis docentes de la Maestría, porque me impartieron conocimientos muy importantes. A mi director, el Ing. Xavier Reyes. A las autoridades y responsables de talento humano de las instituciones objeto de la investigación.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción.....	1
El Riesgo psicosocial	1
Metodología utilizada para analizar los riesgos psicosociales	4
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Capítulo I	9
Introducción.....	9
Cuerpo	9
Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.....	9
Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en la Empresa Eléctrica Azogues	11
Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Ministerio de Educación Distrito D0301 (Azogues.)	13
Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Ministerio de Salud Pública - Distrito D0301 (Azogues.)	15
Conclusiones	17
Capítulo II	20
Introducción.....	20
Materiales y Métodos.....	20
Batería colombiana de evaluación del riesgo psicosocial.....	21
Manejo estadístico de la información	27
Tipo de Estudio.....	27
Universo de estudio.....	27
Muestra.....	27
Criterios de inclusión y exclusión.....	27

Resumen

La aplicación de nueva normativa legal, tecnología y modelos de gestión, han generado cambios en los hábitos de los servidores públicos; factores como insuficiente o sobrecarga cualitativa / cuantitativa de trabajo, falta de autonomía, incentivos, futuro inseguro en el empleo, estresores físicos (iluminación, ruido), entre otros, incrementan la probabilidad de riesgo psicosocial.

El estudio se aplica en una institución pública de salud, educación, distribución de energía eléctrica y un gobierno autónomo descentralizado, debido al gran número de servidores que laboran.

Aplicando muestreo aleatorio estratificado se aplica la batería colombiana para evaluación del riesgo psicosocial, se determina el nivel de riesgo y se plantea un conjunto de acciones preventivas que deberán ser implementadas por las autoridades respectivas.

ABSTRACT

The application of new legal regulations, technology and management models have generated changes in the habits of public servants. Factors such as insufficient or excessive qualitative/quantitative workload, lack of autonomy, incentives, insecure future employment, physical stress (lighting, noise) among others, have increased the probability of psychosocial risk. The study was conducted in public health, education, and electric utility institutions, as well as in an Autonomous Decentralized Government, due to the large number of servers that work in these organizations. The battery for psychosocial risk assessment created by the Colombian Ministry of Social Protection was applied by means of a stratified random sampling. The risk level was determined, and a set of preventive actions that must be implemented by the respective authorities, were proposed.

Introducción

Es pertinente citar en primera instancia la normativa legal que sustenta esta investigación; la constitución política del Ecuador en su artículo 326, numeral 5 establece que: *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”* (Constitución, 2008). De igual manera la Ley Orgánica de Servicio Público, establece en su artículo 23 que entre los derechos de las servidoras y los servidores públicos esta *“el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*.(LOSEP, 2010).

Según la Resolución CD 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aprobada el 13 de marzo de 2016, en su artículo 9 menciona: *“Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial”*. De igual manera en el mismo cuerpo legal, en su artículo 10, se menciona *“Relación Causa-Efecto. - Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto.”*(Res 513, 2016)

Los niveles elevados de los factores de riesgo antes mencionados conllevan a mantener un ambiente laboral no adecuado que ocasiona daños en la salud física y mental. La globalización, los cambios tecnológicos, factores sociales como la equidad de género, cambios en leyes y normativas, hacen que día a día las actividades laborales se vean incrementadas a fin de obtener mayor eficiencia y eficacia; ocasionando notablemente la aparición del estrés.

El Riesgo psicosocial

Son las interacciones entre el contenido y la organización del trabajo, la gestión, y otras condiciones ambientales y de organización, por una parte, y las competencias y necesidades de los empleados, por el otro. (OIT, 1986). O dicho de otra manera *“Son los aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencia de causar daños psicológicos o físicos”*. (Griffiths, 2005)

En lo que refiere a los procedimientos de investigación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, al realizar el respectivo análisis de causalidad, en el acápite de causas indirectas, y específicamente dentro de los factores del trabajador se establecen los causales del tipo “tensión mental o psicológica (Estrés)”, el cual es generado por lo siguiente factores psicosociales:

- a) Fatiga síquica.

- b) Organización del trabajo:
 - i. Sobrecarga cualitativa/cuantitativa
 - ii. Insuficiente carga cualitativa / cuantitativa.
 - iii. Falta de autonomía.
 - iv. Falta de incentivos.
 - v. Futuro inseguro en el empleo.
 - vi. Problemas en relaciones interpersonales laborables
 - vii. Problemas en relaciones interpersonales extra laborables.
 - viii. Problemas socio económicos.
 - ix. Trabajo monótono.

- c) Insatisfacción laboral. (Res 513, 2016).

- d) Otros autores citan a factores como variedad en las tareas, trabajos repetitivos, ambiente de trabajo (iluminación, ruido, temperatura, ambientes contaminados), altos niveles de presión, falta de participación en toma de decisiones, condiciones ambientales, falta de comunicación, entre otros. (MAPFRE, 2012).

Efectos de la exposición a riesgos psicosociales.

Las exposiciones a factores psicosociales afectan de manera positiva o negativamente sobre la salud de las personas, y en consecuencia influenciar sobre el desarrollo organizacional. Los efectos de los riesgos psicosociales son:

a) Trastornos psicológicos relacionados con el trabajo.

Estrés. -El concepto de estrés se utiliza con frecuencia en todos los ámbitos de la vida; sin embargo, cuando se habla de estrés laboral, este puede producirse

en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad, del tipo de contrato o relación laboral, etc. Como definición, el *estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo), bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)*. (WEEKES, 2005)

Síndrome de estar quemado (burnout). -Maslach y Jackson, lo definen como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas. (Maslach, 1981).

En la actualidad Jesús Montero y Javier García Campayo establecen tres perfiles del burnout, el frenético (Ej. Adictos al trabajo), el sin desafíos (personas que realizan actividades aburridas y sin repercusión o reconocimiento), el desgastado (personas que laboran más de 16 años y sienten que su trabajo no se reconoce). (Campayo, 2006).

Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). -Leymann lo definió como “aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), y recurrente (como mínimo seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo” (Leymann, 1996).

Suele darse con mayor frecuencia en organizaciones muy jerarquizadas como hospitales, administración pública u organismos oficiales, etc.

b) Los factores psicosociales y los trastornos músculo esqueléticos.

Molestias físicas por región corporal. - Diferentes estudios han demostrado que los factores físicos y psicológicos en el puesto de trabajo son determinantes para los trastornos músculo esqueléticos, sobre todo de cuello y miembros superiores. (NIOSH, 1997).

Factores de riesgo psicosocial y molestias físicas por región corporal

Columna vertebral	Factor extrínseco * Factor intrínseco ** Conflicto de rol Amenaza de daño o lesión física
Cuello	Factor intrínseco Incertidumbre sobre el futuro laboral Abuso verbal y/o enfrentamientos con clientes o público en general
Hombro	Bajo nivel de apoyo social. Baja recompensa Incertidumbre sobre el futuro laboral Abuso verbal y/o enfrentamientos con clientes o público en general
Codo / antebrazo	Poca libertad de decisión Bajo nivel de apoyo social Baja recompensa Conflicto de rol Incertidumbre sobre el futuro laboral Amenaza de daño o lesión física.
Mano / muñeca	Factor intrínseco Ambigüedad de rol. Incertidumbre sobre el futuro laboral.

*Factor extrínseco se refiere al esfuerzo debido a las demandas del trabajo, tales como presión de tiempo, interrupciones en el trabajo, responsabilidad, y presión para trabajar horas extraordinarias.

** Factor intrínseco se refiere a un patrón de un individuo que se caracterizaría por ser susceptible a sentirse abrumado por las presiones de tiempo, con incapacidad para relajarse y desconectar después del trabajo y sacrificarse demasiado en su trabajo

Tabla1: Molestias físicas por región corporal

Fuente: (NIOSH, 1997)

Metodología utilizada para analizar los riesgos psicosociales

Existen en la actualidad una amplia gama de instrumentos de medida, para evaluar los riesgos psicosociales, siendo este, un proceso complejo que conlleva etapas sucesivas interrelacionadas, se pueden distinguir las siguientes fases:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT, 2005).

Batería Colombiana para Evaluación de Riesgos Psicosociales. - Es una metodología aplicada a los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en

Colombia, tiene como objetivo Identificar y evaluar los factores de **riesgo psicosocial intra laboral, extra laboral e individuales**, en población laboralmente activa.

- a) *Condiciones intralaborales*: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. 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 (1996y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). (Ministerio de Protección Social, 2010)

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Gráfico 1: Dominios y dimensiones intralaborales.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

- b) *Condiciones extra laborales*: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Gráfico 2: Dimensiones extra laborales.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

c) *Condiciones individuales*: Corresponden a una serie de características propias de cada trabajador características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra laborales y extra laborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extra laborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Gráfico 3: Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

Problemática:

En la zona de influencia del estudio se ha observado un incremento en el número de servidores públicos que se desvinculan de sus instituciones, bajo el siguiente comportamiento:

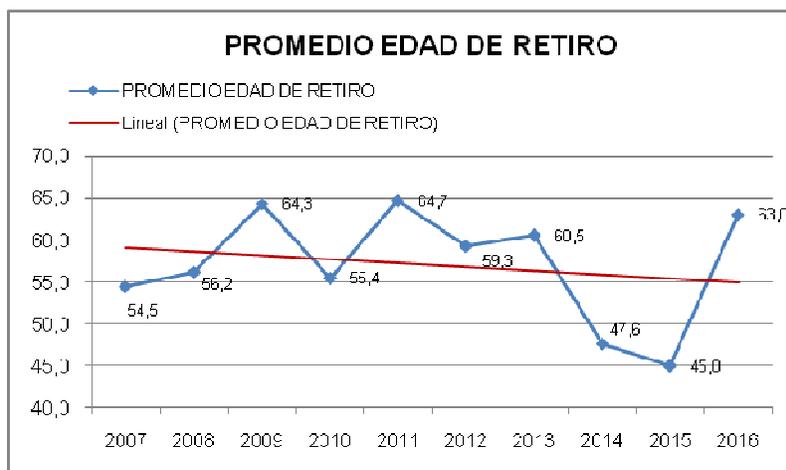


Gráfico 4: Tendencia decreciente del promedio de edad de desvinculaciones desde el año 2007 – 2016 en el GAD de la Provincia del Cañar.

Fuente: GAD de la Provincia del Cañar – Talento Humano.

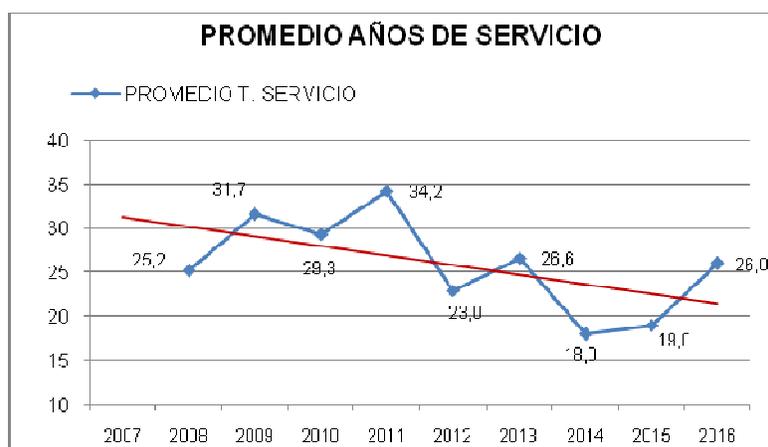


Gráfico 5: Disminución en el tiempo de servicio en el sector público, previa desvinculación por renuncia o jubilación desde el año 2007 – 2016 por edad.

Fuente: GAD de la Provincia del Cañar – Talento Humano.

En los gráficos 4 y 5 se observa la existencia de una tendencia en la disminución del tiempo de servicio, así como en la edad de retiro en los servidores del GAD de la Provincia del Cañar. Es importante recalcar que, en la zona de influencia, no existen estudios del nivel de riesgo psicosocial en el sector público, pudiendo ser este el causal del incremento en la tendencia antes citada, razón por la cual es importante de determinar el nivel de riesgo psicosocial en este grupo laboral y correlacionarlo con las edades de retiro.

Objetivo General

Determinar el nivel de riesgo psicosocial a través de muestreo estadístico en las instituciones, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar, Empresa Eléctrica Azogues, de la parroquia y cantón Azogues, Provincia del Cañar, utilizando la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial – método colombiano.

Objetivos Específicos

1. Analizar la tendencia del incremento de las desvinculaciones de los servidores públicos, en las instituciones objeto del estudio, en los últimos diez años.
2. Implementar la batería colombiana para evaluación de riesgos psicosociales.
3. Determinar un plan de medidas preventivas a fin de disminuir el riesgo psicosocial.

Capítulo I

Analizar la tendencia del incremento de las desvinculaciones de los servidores públicos, en las instituciones objeto del estudio, en los últimos diez años.

Introducción

El presente capítulo pretende dar a conocer la realidad actual, de cómo los servidores públicos de las 4 instituciones objeto del estudio, han decidido acogerse al retiro voluntario de manera más temprana. Se procedió a pedir autorización a los representantes legales respectivos para proceder con la recopilación de la información, y poder realizar el análisis respectivo. Los resultados se presentan a través de gráficas de dispersión y líneas de tendencia.

Cuerpo

Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.

Al ser considerada una institución autónoma, esta no ha sufrido cambios sustanciales en su estructura organizacional, esto garantiza una memoria institucional muy efectiva, en especial a lo que concierne a la información del personal.

La Jefatura de Talento Humano, disponía de la información requerida, la cual se detalla a continuación:

AÑO	EDAD RETIRO (años)	# Personas jubiladas
2007	63,5	2
2008	64,2	6
2009	62,0	5
2010	68,5	11
2011	65,6	8
2012	59,3	4
2013	60,8	13
2014	59,7	5
2015	56,0	4
2016	63,0	5
Promedio	62,2 años	

Tabla 2: Se observa la edad promedio de retiro en el GAD de la Provincia del Cañar y el número de personas que se jubilan cada año; en total 63 jubilaciones en 10 años.

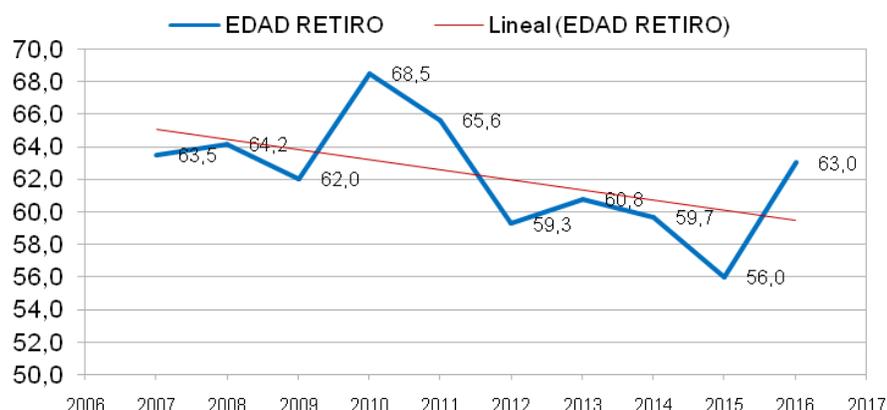


Gráfico 6: Gráfico de tendencia de las edades de retiro en el GAD de la Provincia del Cañar

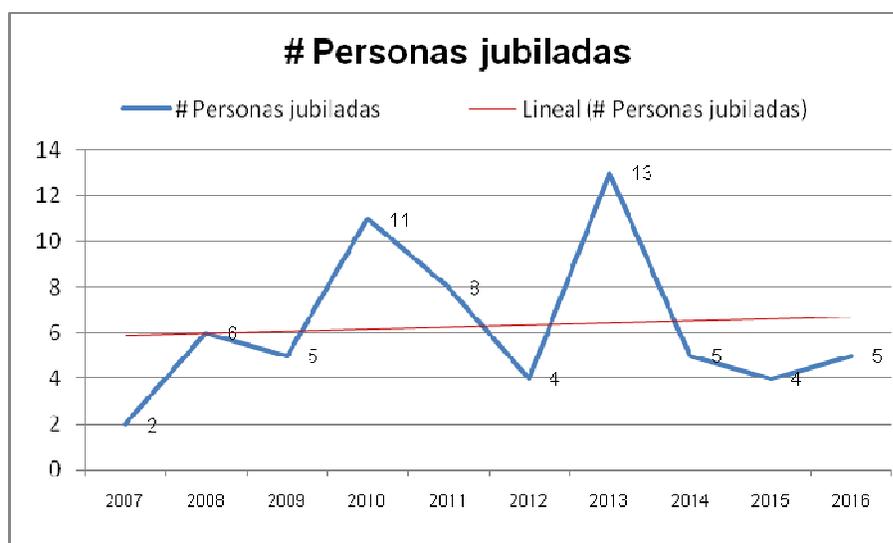


Gráfico 7: Gráfico por número de personas jubiladas cada año a partir del año 2007.

En lo que respecta al GAD de la Provincia del Cañar se puede observar lo siguiente:

- a) En el periodo 2007 - 2016 analizado hay una tendencia lineal que evidencia una disminución en el promedio de edad de retiro del personal.
- b) El número de personas que se jubilan evidencia una tendencia lineal de incremento anual en los retiros.

El motivo de las desvinculaciones radica en que el personal se acogió al derecho de la jubilación. Es importante recalcar que, gracias a la autonomía administrativa y financiera de esta institución, es posible planificar de manera ordenada la desvinculación de personal.

Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en la Empresa Eléctrica Azogues.

Al estar regentada por la Ley de Empresas Públicas, posee autonomía administrativa y financiera; esta institución en los últimos 10 años ha garantizado una memoria institucional muy efectiva, en lo que concierne al manejo de información histórica del personal. La Jefatura de Talento Humano, disponía de la información requerida, la cual se detalla a continuación:

AÑO	Edad promedio retiro	# Personas jubiladas
2007	65,0	1
2008	64,7	3
2009	62,0	2
2010	64,7	3
2011	63,3	3
2012	60,5	2
2013	59,5	2
2014	57,5	2
2015	60,0	1
2016	61,0	1
Promedio	61,8 años	2

Tabla 3: Se observa la edad promedio de retiro en la Empresa Eléctrica Azogues y el número de personas que se jubilan cada año es de 2; en total 20 jubilaciones en 10 años.

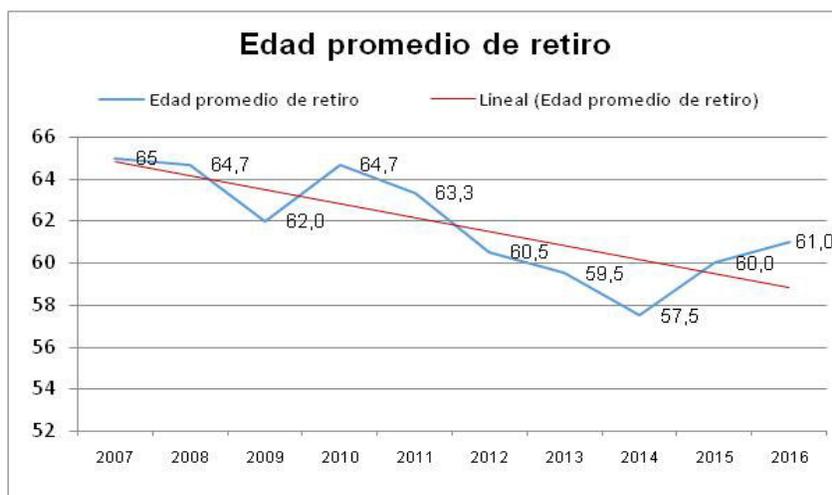


Gráfico 8: Gráfico de tendencia de las edades de retiro en la Empresa Eléctrica Azogues.

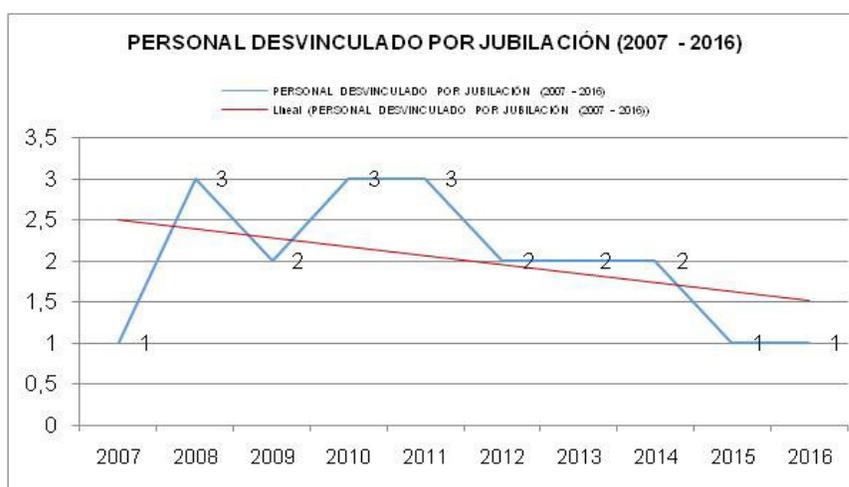


Gráfico 9: Gráfico por número de personas jubiladas cada año a partir del año 2007.

En lo que respecta a la Empresa Eléctrica Azogues, puede observar lo siguiente:

- a) En el periodo 2008 - 2016 analizado hay una tendencia lineal que evidencia una disminución en el promedio de edad de retiro del personal.
- b) El número de personas que se jubilan evidencia una tendencia lineal de reducción anual, dato que se contrasta con la edad promedio del personal de la empresa que es de 61.8 años.

El motivo de las desvinculaciones radica en que el personal se acogió al derecho de la jubilación. Es importante recalcar que, gracias a la autonomía administrativa y

financiera de esta institución, es posible planificar de manera ordenada la desvinculación de personal.

Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Ministerio de Educación Distrito D0301 (Azogues.)

La Dirección Provincial de Educación del Cañar, hoy denominada Distrito de Educación D0301, a partir del año 2014 ha sufrido un cambio radical en su gestión; en lo que concierne al manejo de personal existió la desvinculación de un gran porcentaje de servidores que laboraron sobre los diez años; actualmente el personal existente únicamente viene laborando desde el año 2014, lamentablemente no se dispone de una memoria institucional que permita conocer los tendencias del retiro del personal hasta el año 2014; se dispone de la información de retiros del periodo 2015 - 2017, bajo el siguiente comportamiento

Personal desvinculado

Periodo	Edad promedio de retiro	Número personas
2015	60.75	104
2016	60.83	94
2017 * corte abril	59.98	16
Promedio	60.8 años	Desvinculados 214

Tabla 4: Se observa la edad promedio de retiro en el Distrito D0301 del Ministerio de Educación en los últimos dos años es de 60.8 años y el número de personas que se jubilan cada año es de 11; en total en esta institución han existido 214 jubilaciones en 2 años.

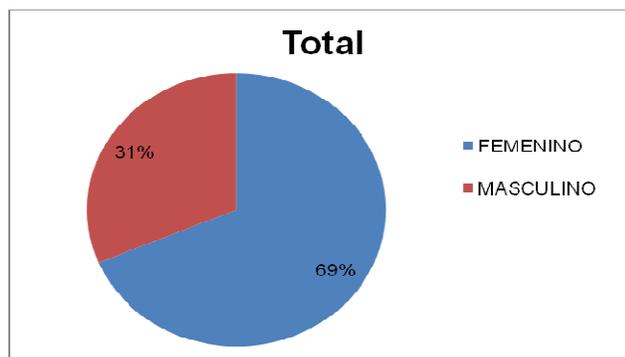


Gráfico 10: Se constató que existieron 214 jubilaciones en el periodo 2015 - 2017, de los cuales 31% has sido hombres y el 69% mujeres.

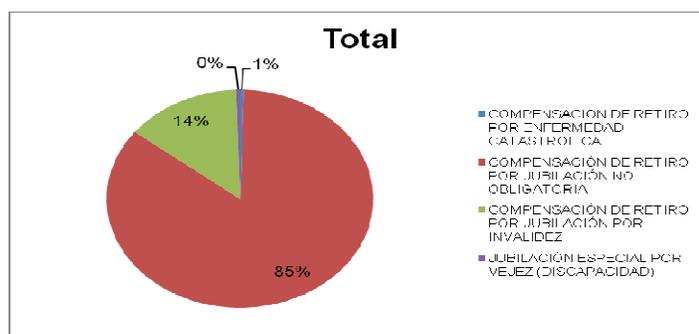


Gráfico 11: Se constató que de las cuatro instituciones objeto del estudio es la única que tiene jubilaciones por invalidez, representa un 14%, las jubilaciones ordinarias fueron del 85%, las jubilaciones por enfermedad catastrófica y por discapacidad representan el 1%

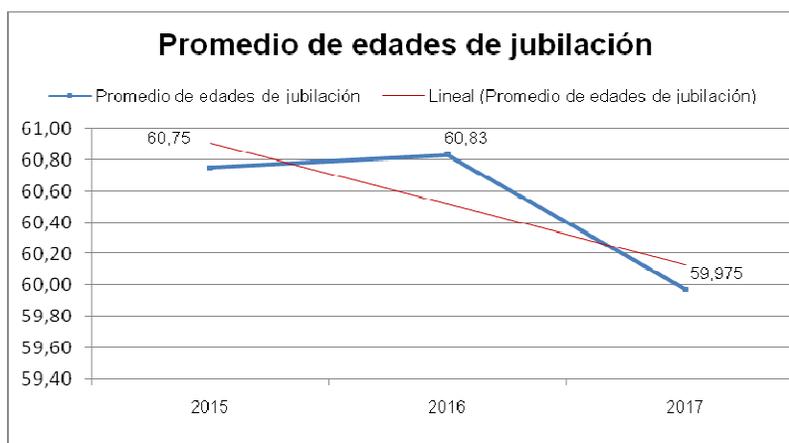


Gráfico 12: Gráfico de tendencia del promedio de las edades de retiro en el Distrito D0301 del Ministerio de Educación. Se recalca que el promedio del 2017 aún no es definitivo puesto que se realizó con corte abril.

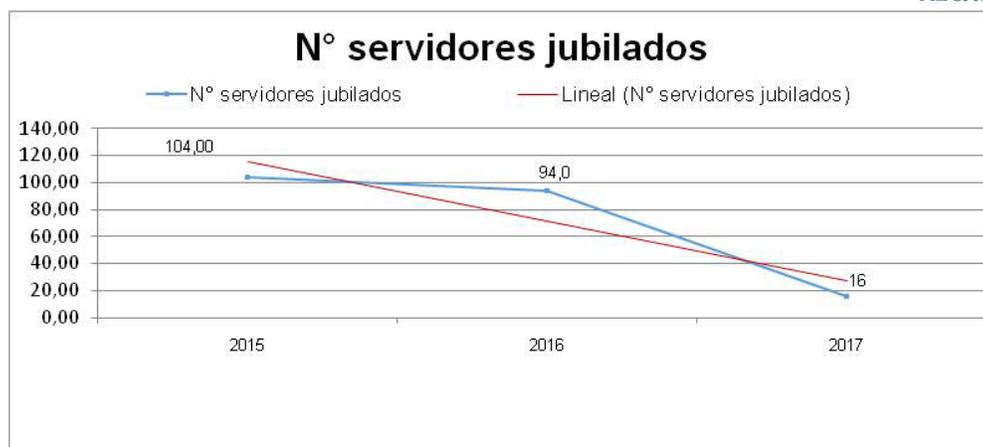


Gráfico 13: Se observa la tendencia del personal que se ha retirado en el Distrito D0301 del Ministerio de Educación. Se recalca que el promedio del 2017 aún no es definitivo puesto que se realizó con corte abril.

En lo que respecta a la Distrito D0301 del Ministerio de Educación se puede observar lo siguiente:

- Debido a que se tiene datos únicamente de dos periodos, no se puede concluir con el tipo de tendencia que hace referencia a la edad de retiro y al número de desvinculaciones del personal.
- En dos años han jubilado a 214 personas que resulta excesivo. Es importante recalcar que las desvinculaciones voluntarias por jubilación en los últimos años han sido restringidas por el gobierno central, a falta de los recursos financieros para cancelar al personal el beneficio de jubilación.
- Al existir la aprobación respectiva por parte del Ministerio de Educación a finales del año 2015 ha ocasionado la desvinculación masiva por jubilación durante el año 2016 y el 2017.

Análisis descriptivo del comportamiento de desvinculaciones en el Ministerio de Salud Pública - Distrito D0301 (Azogues.)

Al igual que el caso anterior, la Dirección Provincial de Salud Cañar, hoy denominada Distrito de Salud D0301, a partir del año 2014 existió un cambio radical en su gestión; en lo que concierne al manejo de personal existió la desvinculación de varias

servidores que trabajaron sobre los diez años; actualmente el personal existente únicamente viene laborando desde el año 2015, lamentablemente no se dispone de una memoria institucional que permita conocer las tendencias del retiro del personal hasta el año 2015; se dispone de la información de retiros del periodo 2015 - 2016, bajo el siguiente comportamiento.

Periodo	Promedio de edad retiro	# Personas jubiladas
2015	63.00	4
2016	62.84	34
PROMEDIO	62,86 años	38

Tabla 5: Se observa el promedio de las edades de retiro en el Distrito D0301 del Ministerio de Salud, Distrito D0301., en los años 2015 y 2016.

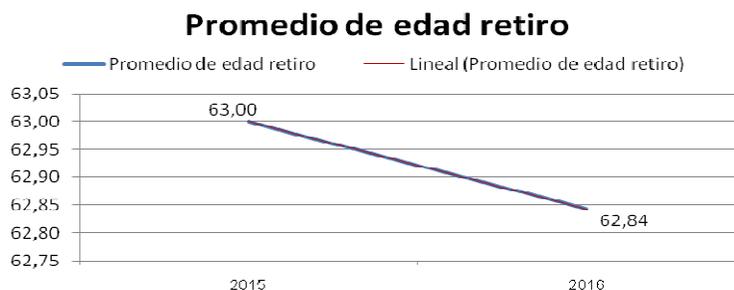


Gráfico 14: Gráfico del promedio de edades de retiro en los últimos dos años en el Ministerio de Salud Pública, Distrito D0301.



Gráfico 15: Gráfico por número de personas jubiladas entre el año 2015 y 2016, 38 personas.

En lo que respecta al Distrito de Salud D0301 se puede observar lo siguiente:

- a) Debido a que se tiene datos únicamente de dos periodos, no se puede concluir con el tipo de tendencia que hace referencia a la edad de retiro y al número de desvinculaciones del personal.

- b) En dos años han jubilado a 38 personas que resulta excesivo, comparado con el GAD de la Provincia del Cañar que ha jubilado a 63 personas en 10 años.

Las causas de estas tendencias son las siguientes:

- a) Las personas que laboran en Instituciones dependientes del Gobierno Central no han podido acogerse a la jubilación al cumplir los requisitos legales vigentes debido a la falta de recursos financieros para cancelar el beneficio de jubilación.
- b) Lo anteriormente mencionado ha obligado al personal del Distrito de Salud D0301 a seguir laborando, lo que incrementa el promedio de edad al momento de la jubilación.
- c) Al existir la aprobación respectiva por parte del Ministerio de Salud Pública a finales del año 2015 ha ocasionado la desvinculación masiva por jubilación durante el año 2016.

Conclusiones.

Tomaremos únicamente los datos del GAD de la Provincia del Cañar y de la Empresa Eléctrica Azogues a fin de determinar el incremento en las desvinculaciones así como la disminución en los promedios de las edades de retiro, esto debido a que se dispone la información de 10 años.

AÑO	PROMEDIO DE EDAD RETIRO	PERSONAS JUBILADAS	INSTITUCIÓN
2007	63,5	2	GAD de la Provincia del Cañar
2008	64,7	3	Empresa Eléctrica Azogues
2008	64,2	6	GAD de la Provincia del Cañar
2009	62,0	2	Empresa Eléctrica Azogues
2009	62,0	5	GAD de la Provincia del Cañar
2010	64,7	3	Empresa Eléctrica Azogues
2010	68,5	11	GAD de la Provincia del Cañar
2011	63,3	3	Empresa Eléctrica Azogues
2011	65,6	8	GAD de la Provincia del Cañar
2012	60,5	2	Empresa Eléctrica Azogues
2012	59,3	4	GAD de la Provincia del Cañar
2013	59,5	2	Empresa Eléctrica Azogues
2013	60,8	13	GAD de la Provincia del Cañar

2014	57,5	2	Empresa Eléctrica Azogues
2014	59,7	5	GAD de la Provincia del Cañar
2015	60,0	1	Empresa Eléctrica Azogues
2015	56,0	4	GAD de la Provincia del Cañar
2016	61,0	1	Empresa Eléctrica Azogues
2016	63,0	5	GAD de la Provincia del Cañar

Tabla 6: Retiros por jubilación en las instituciones objeto del estudio.

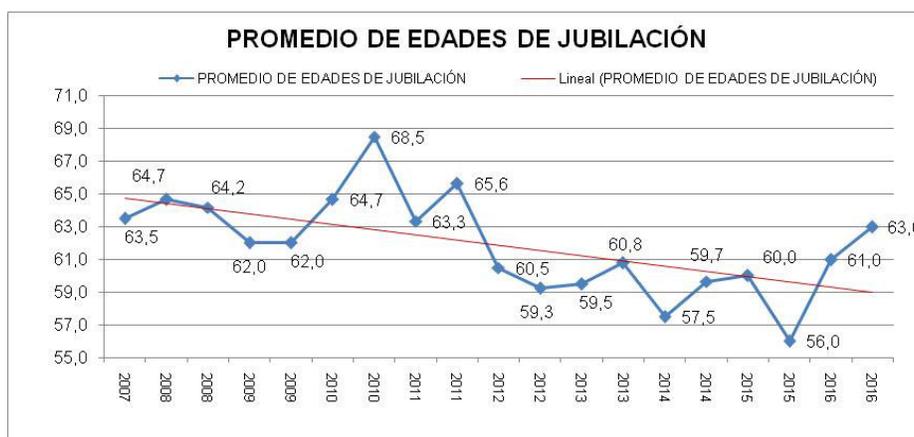


Gráfico 16: Promedio de edad de las jubilaciones en las instituciones objeto del estudio



Gráfico 17: Número de personas jubiladas en las instituciones objeto del estudio.

- a) Al analizar el comportamiento de las desvinculaciones por jubilación en los sectores comercialización de energía eléctrica, gobierno autónomo descentralizados, se observa como los promedios de edad de retiro han disminuido; los servidores públicos en la actualidad cumplen con los requisitos de jubilación (60 años de edad y 30 años de servicio) y se acogen al retiro.

- b) El número de personas que se acoge anualmente al retiro para jubilación, prácticamente es constante a lo largo de estos 10 años.
- c) En los sectores de educación y salud no se puede determinar la existencia de una tendencia para los promedios de edad de jubilación y número de personal desvinculado, esto en vista que solo se dispone de información de los últimos 2 años.
- d) Un dato preocupante ocurre con las jubilaciones en el personal del Ministerio de Educación, Distrito D0301 en el cual el 14% se ha acogido al retiro por invalidez.
- e) Es importante más adelante correlacionar el nivel de riesgo psicosocial del personal evaluado con sus respectivas edades a fin de determinar si hay relación entre las variables.

Capítulo II

Implementar la batería colombiana para evaluación de riesgos psicosociales.

Introducción

El presente capítulo permite conocer las bondades del método colombiano, el protocolo que se debió seguir en cada una de las instituciones objeto del estudio; de igual manera se puede observar cómo se distribuyó la población objetivo en lo que refiere a sexo, edad, cargo, formación, etc.

Luego del análisis de las encuestas se puede conocer el nivel de riesgo psicosocial desde diferentes dominios y dimensiones, lo más interesante es que se puede identificar las causas y priorizarlas.

Materiales y Métodos.

Se utilizó la batería colombiana para evaluación de riesgo psicosocial, en vista que el método es validado para condiciones demográficas similares.

El procedimiento a seguir para la presente investigación, fue el siguiente:

- Toma de contacto con la empresa.
- Identificación de información en las instituciones (estructura, sector, horario de trabajo, historial, etc.).
- Determinación de la población muestral
- Socialización de la metodología
- Firma de las actas de confidencialidad
- Aplicación de encuestas
- Tabulación de datos.
- Interpretación de resultados.
- Elaboración del informe de resultados.
- Planteamiento de las medidas preventivas.

Batería colombiana de evaluación del riesgo psicosocial.

La metodología evalúa los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las *condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.*

Permite recolectar datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Se ha escogido esta metodología en vista que:

- i. La batería colombiana permite Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra, extra laboral e individuales; las condiciones socio demográficas en donde se validó, son similares a las del Ecuador (Latinoamérica).
- ii. F-PSICO 3.0.- es un instrumento que solo analiza las dimensiones intra laborales.
- iii. CopSoQ – ISTAS 21.- Este instrumento analiza la dimensión intra y extra laboral, este instrumento ha sido validado en países europeos.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- i. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extra laboral.
- ii. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali - cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semi estructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

- i. Cuestionario para la evaluación del estrés. construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.
- ii. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. (Ministerio de Protección Social, 2010)

a) Estructura de la batería.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intra laborales, extra laborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del cuestionario para la evaluación del estrés, modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- i. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- ii. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A).
- iii. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B).
- iv. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral.
- v. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- vi. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- vii. Guía para grupos focales.
- viii. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Gráfica 18: Nivel ocupacional de las formas a y b
(Ministerio de Protección Social, 2010)

Según la metodología, cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

El instrumento tiene condiciones de aplicación como:

- i. Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- ii. Reserva de la información y consentimiento informado.
- iii. Integridad de los instrumentos aplicados.

b) Manejo y uso de la información.

El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería colombiana deberá realizarse bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la información deberá manejarse con total reserva. El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado.

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

- i. Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral.

- ii. Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- iii. Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- iv. Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- v. Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- vi. Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Los trabajadores que participen en la aplicación de cualquier instrumento que sea parte de la batería colombiana, deberán ser previamente informados de la utilización que se hará de la información por ellos suministrada y de los resultados que se obtengan y por tanto los trabajadores deberán dar su consentimiento informado (Ministerio de Protección Social, 2010).

c) Confiabilidad de los cuestionarios A y B

Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).

Cuestionarios generales de factores psicosociale	N	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

Gráfica 19: Confiabilidad de los cuestionarios A y B.
Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

d) Aplicación.

La batería colombiana a través de sus instrumentos maneja la siguiente escala de respuesta:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

Gráfica 20: Escalas de respuesta.
Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010).

e) Modalidad de aplicación

Tabla 20. Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva).

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta) Primaria incompleta	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto Bachillerato completo	Individual ¹⁸	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Técnica o tecnológica incompleta Técnica o tecnológica completa Pregrado incompleto Pregrado completo Posgrado incompleto Posgrado completo	Individual o colectiva	Autoaplicación

Gráfica 21: Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según el nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva)

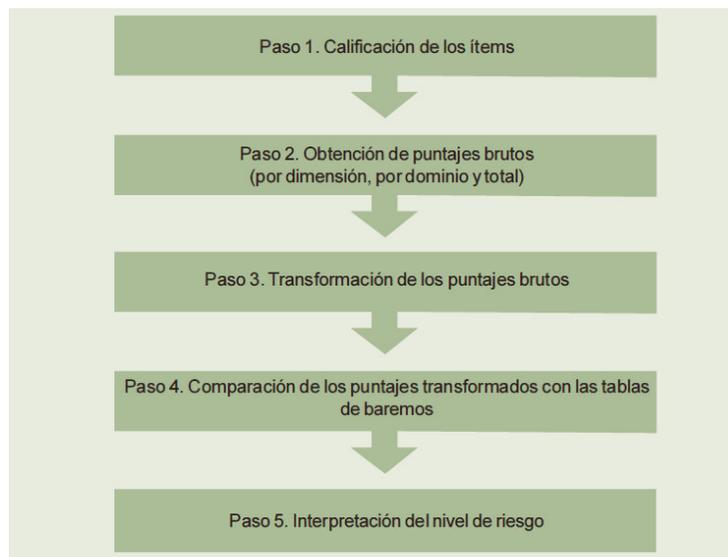
Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010).

f) Condiciones de la aplicación

Al implementar el instrumento, se deberá garantizar:

- a. Integridad de los cuestionarios.
- b. Perfil del examinador.
- c. Requerimientos para el examinador.
- d. Condiciones del ambiente de aplicación.
- e. Secuencia de la aplicación:
 - i. Presentación.
 - ii. Carta de información y firma del consentimiento informado.
 - iii. Aplicación del cuestionario.
 - iv. Aplicación de la ficha de datos generales.

g) Calificación e interpretación.



Gráfica22: Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral e intra laboral.

Fuente: (Ministerio de Protección Social, 2010)

h) Interpretación del nivel de riesgo.

A continuación se presentan la interpretación del nivel de riesgo conforme la metodología implementada.

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Gráfica 23: Interpretación del nivel de riesgo.

Manejo estadístico de la información

Tipo de Estudio.

El presente estudio es del tipo descriptivo, de prevalencia, con una sola observación, mediante la aplicación de la encuesta definida por el método colombiano, batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial. En la cual se evidenciará la exposición de los servidores públicos objeto del estudio. (Universidad Politécnica de Valencia)

Universo de estudio.

En los últimos diez años, el incremento de las instituciones públicas ha sido notable, de igual manera existen cambios en leyes y normativas, lo que guarda estrecha relación con el modelo de gobierno actual; se ha determinado como universo para el presente estudio, instituciones con trayectoria, con un gran número de personal, y que han sido conformadas hasta el año 2016, como: El Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar y Empresa Eléctrica Azogues, de la Parroquia y Cantón Azogues, Provincia del Cañar. Es importante recalcar que existe el respaldo de sus respectivas autoridades.

Muestra.

El método de muestreo será, probabilístico estratificado (se forman estratos del universo y la selección se lleva a cabo independientemente en cada estrato.), a través de selección, conforme las estructuras orgánico funcionales de las entidades citadas y que funcionan en la parroquia. Se deberá garantizar la participación de servidores de las diferentes escalas laborales, edad, sexo, etc.

Criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión fueron:

- ✓ Personal de una institución pública por sector de servicios, como: Un gobierno autónomo descentralizado, una de distribución de energía eléctrica, una de salud y una de educación; y, que hayan sido conformadas hasta antes del año 2006.

- ✓ Personal de las empresas enunciadas y que hayan labora por más de dos años de experiencia en el sector público.
- ✓ Personal con puestos directivos.

Los criterios de exclusión son:

- ✓ Personal de instituciones creadas o que cambiaron su denominación, después del año 2006.
- ✓ Personal con contrato por servicios profesionales.
- ✓ Personal con menos de dos años de experiencia en el sector público

Cuerpo

Compilación de información de la nómina.

Es importante recalcar que, para el presente estudio, desde el 03 de enero hasta culminado el mes de junio de 2017 el país vivió un cambio de gobierno, generándose rotación de personal en el nivel jerárquico superior en las instituciones del sector público, lo que ocasiono cierto retraso en la investigación.

En el mes de abril de 2017 se solicitó y receptó de las instituciones objeto del estudio, la siguiente información: estructura orgánica funcional, plantilla de personal, lugares de trabajo, horarios, etc. Del mismo modo se suscribió una carta de confidencialidad para el manejo de mencionada información.

Muestreo

Las instituciones objeto del estudio desarrollan sus actividades en la Parroquia Azogues, del Cantón del mismo nombre. Solicitada la información a sus máximas autoridades se tiene un universo de 989 personas que trabajan para el estado, ya sea bajo código de trabajo o ley orgánica de servicio público. La población se distribuye de la siguiente manera:

- a) Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar (GADPC). - 205 personas, entre servidores y trabajadores.
- b) Empresa Eléctrica Azogues (EEA). - 151 personas, entre servidores y trabajadores.

- c) Ministerio de Salud Pública - Distrito D0301 (MSP). - 114 personas, entre servidores y trabajadores.
- d) Ministerio de educación - Distrito D0301 (MINEDUC). - 519 personas, entre servidores y trabajadores.

Al aplicar el método de muestreo aleatorio al azar, con un rango de confiabilidad del 95%, la muestra se estima en 277 personas; con citada muestra se procedió a realizar 4 estratos a fin de garantizar que exista personal de los diferentes grados (auxiliares, analistas, especialistas, jefaturas, directivos, etc.). A continuación, se presenta el número de personal estudiado, según el estrato.

ESTRATO	MUESTRA ESTRATIFICADA
Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.	57
Empresa Eléctrica Azogues	42
Ministerio de Salud (Distrito 03D01)	32
Ministerio de Educación (Distrito 03D01)	145
TOTAL	277

Tabla 7. Muestreo

Según la tabla 7, se observa que la muestra general con el 95% de confianza fue de 277 personas; la participación de las personas se desarrolló de la siguiente manera:

ESTRATO	MUESTRA ESTRATIFICADA	PERSONAL QUE ASISTIÓ	PERSONAL QUE SE REHUSA O SE AUSENTA	TOTAL INVESTIGADO
Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.	57	97	20	77
Empresa Eléctrica Azogues	42	68	0	68
Ministerio de Salud (Distrito 03D01)	32	54	1	55
Ministerio de Educación (Distrito 03D01)	145	135	0	135
TOTAL	277	350	21	335

Tabla 8: Resumen de personas participantes en el estudio.

Acercamiento para delimitar los grupos.

Los representantes de Talento Humano de cada una de las instituciones contribuyeron en gran medida coordinando previo a un cronograma establecido, la asistencia del personal seleccionado para el desarrollo de las evaluaciones.

Integridad de los cuestionarios.

Para esta investigación el autor garantiza que se respetó de manera íntegra la metodología y por defecto la estructura de los cuestionarios definidos (intra y extra laboral.)

a) Perfil del examinador.

El personal que aplico el estudio tiene el siguiente perfil:

Líder.

Ingeniero Industrial.

Magíster en Gestión de Calidad y Productividad.

Formación de cuarto nivel en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo.

Auditor de Riesgos Laborales.

Certificado como Green Belt en Control Estadístico de Procesos.

Experiencia de 10 años en el sector público en la temática de su formación.

Personal de Soporte.

- **Procesamiento de datos.** - Bachiller en ciencias, con experiencia en tabulación de información.
- **Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.** - Trabajó como soporte el Analista de Seguridad y Salud Laboral.
- **Empresa Eléctrica Azogues.** - Trabajó como soporte el Médico Ocupacional.
- **Ministerio de Salud Pública (Distrito 03D01).** - Trabajó como soporte el Médico Ocupacional.
- **Ministerio de Educación (Distrito 030D01).** - No disponen de personal responsable de Seguridad y Salud Laboral.

Requerimientos para el examinador.

El autor (líder) de la investigación, previamente procedió con el estudio de la metodología, así como de las diferentes herramientas que esta comprende.

Condiciones del ambiente de aplicación.

Las 4 instituciones disponían de salas de capacitación, sesiones, auditorios, con mesas y sillas, con ventilación, iluminación dentro de los parámetros normales. Se garantizó un ambiente de tranquilidad.

Procedimiento de aplicación de la batería

- i. **Presentación.** -La metodología escogida determina que como primera etapa se proceda dar a conocer el nombre y profesión del líder, se explicó a los diferentes grupos un antecedente del porqué de la investigación, su rol durante el procedimiento. Carta de información y firma del consentimiento informado.
- ii. **Carta de información y firma del consentimiento informado.** -Con antelación y según lo determina la metodología se redactó la carta de información y consentimiento informado, para que el personal realice de manera voluntaria la aplicación de la batería.

CARA DE INFORMACIÓN

Azogues, ____ de _____ de 2017

Se considera riesgo psicosocial a "Los aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencia de causar daños psicológicos o físicos "

Objetivo del presente estudio es determinar el nivel de riesgo psicosocial existente en su institución a fin de determinar planes de acción que deberán ser implementados por la máxima autoridad, estos deberán propender a disminuir el riesgo.

El procedimiento para la evaluación es el siguiente:

- a) Explicación del método.
- b) Consentimiento informado
- c) Aplicación de la evaluación
- d) Obtención de resultados individuales y grupales.

El estudio permite recolectar datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Esta actividad no representa ningún riesgo para Ud. dentro del ámbito laboral, por lo que se garantiza la confidencialidad y seguridad en el manejo de la información proporcionada. La información será manejada en absoluta reserva, los resultados podrán ser solicitados solo por Ud. La evaluación y sus resultados podrán ser conocida por otra instancia de la institución, SOLO CON SU CONSENTIMIENTO Y AUTORIZACIÓN, y solo por intermedio del médico ocupacional de la institución. En caso de incumplimiento Ud. podrá proceder con el reclamo respectivo conforme la normativa legal aplicable

Es importante informarle que Ud. puede rehusarse a ser parte de la evaluación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estoy de acuerdo con la información suministrada, ha sido clara y comprensible; acepto de forma libre y voluntaria acogerme a la evaluación de riesgo psicosocial

Nombre: _____
Cédula: _____

Gráfica 24: Modelo de carta de consentimiento informado.

Del total de participantes, existieron servidores que se rehusaron a participar, conforme el siguiente detalle:

Institución	Personal que se rehusó a participar
Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.	20
Empresa Eléctrica Azogues	0
Ministerio de Salud (Distrito 03D01)	1
Ministerio de Educación (Distrito 03D01)	0
TOTAL	21

Tabla 9: Personal que se rehusó a participar.

En la tabla 9 se detalla la cantidad de personas que se rehusaron a participar, se observa un comportamiento atípico en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincial del Cañar, el personal como operadores de equipo caminero, choferes de vehículos livianos y pesados se negaron a participar, bajo la afirmación que por varias ocasiones se ha realizado estudios similares y no se ha actuado sobre los resultados obtenidos; de igual manera se evidenció una mala información e influencia negativa por parte del Sindicato de Obreros. El porcentaje de personal que se rehusó a participar corresponde al 6,3% (21/335).

- iii. **Aplicación del cuestionario.** Previo cronograma, se realizaron grupos de hasta 12 personas, conforme escolaridad, formación y cargos del personal, la aplicación fue asistida, individual, colectiva, según el caso. Para cada uno de los cuestionarios se asistió al personal en cuanto a consultas realizadas.

La secuencia de aplicación fue:

- a) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral. - Formato A o B, según el caso.
- b) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral. - A todo el personal.
- c) Aplicación de la ficha de datos generales. - Culminado el paso anterior, se procedió a aplicar la ficha de datos generales.

Tabulación de resultados.

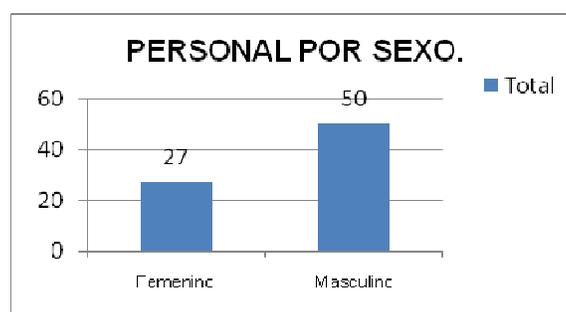
Los cuestionarios aplicados a la totalidad del personal, fueron procesados a través de la herramienta en “Factores Psicosociales.xlsx” que se desprende de la batería de evaluación aplicada; esta dispone de las consideraciones requeridas para la ponderación de resultados.

Resultados.

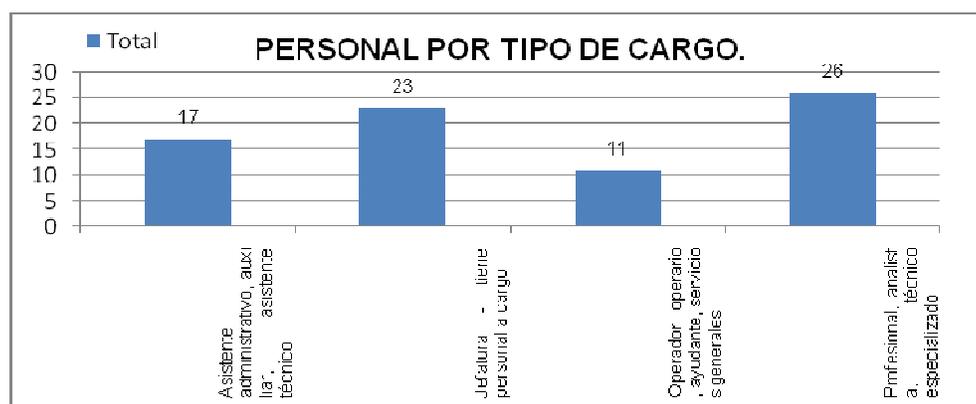
a. Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Del Cañar - GADPC.



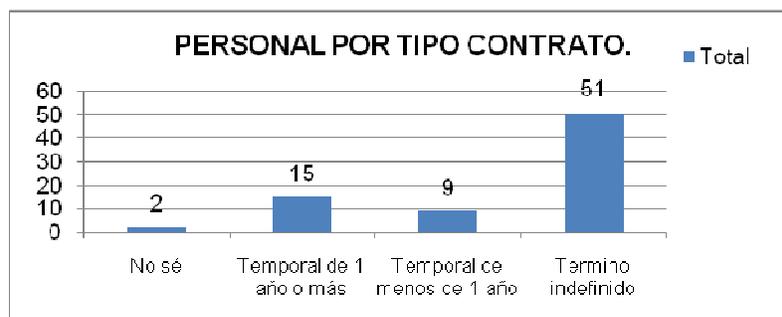
a1. Características generales de la institución. -En esta institución el personal asistente se distribuyó de la siguiente manera:



Gráfica 25: El 35,06% del personal es del sexo femenino, el 64,94% corresponde a personal masculino.



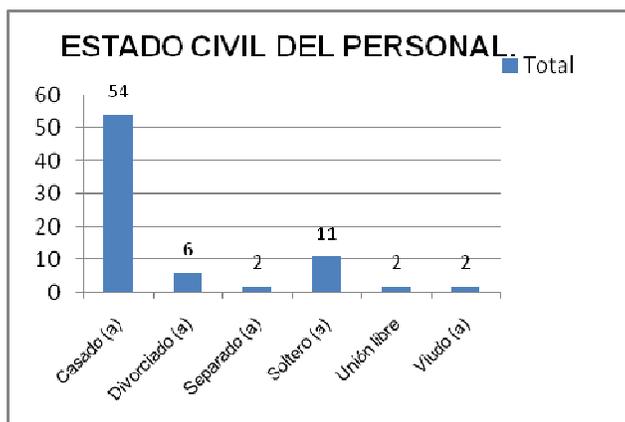
Gráfica 26: Se observa la distribución de los cuestionarios en el personal.



Gráfica 27.- Se observa el tipo de relación contractual del personal. El 31,17% se considera personal temporal, 66,23% es personal estable y el 2,6% desconoce el tipo de relación laboral

PROFESIONES PARTICIPANTES.	CANTIDAD
Abogado	3
Analista de gestión productiva	1
Analista fiscalizador	1
Arquitecto	2
Ayudante de maquinaria	4
Bachiller en ciencias sociales	1
Chofer	2
Comunicador social	1
Conductor de vehículo pesado	1
Contador bachiller	1
Contador público	2
Dr. En jurisprudencia	2
Economista	6
Ing. agrónomo	2
Ingeniero bio ecología	1
Ingeniero civil	6
Ingeniero comercial	5
Ingeniero empresarial	5
Ingeniero en gestión ambiental	2
Ingeniero en marketing	2
Ingeniero en sistemas	4
Lcda. ciencias de la información y comunicación social	1
Licenciada en ciencias de la educación	1
Mecánico	1
Médico veterinario zootecnista	1
Operador de maquinaria pesada	3
Servidor publico	11
Técnico audiovisual	1
Técnico electro mecánico	1
Tecnólogo en contabilidad	2
Trabajadora social	1
Total general	77

Tabla 10: Ocupación del personal participante en el estudio.



Gráfica 28.- Se observa que el 70,13% es casado, 10,39% divorciado/separado, 14,28% soltero, 2,6% unión libre, 2,6% viudo.

Número de personas económicamente a cargo	# servidores
7	1
6	1
5	5
4	11
3	29
2	21
1	6
0	3
Total general	77

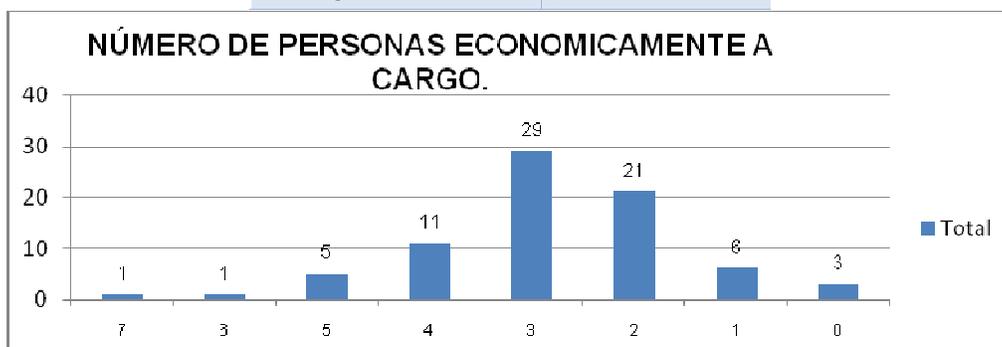
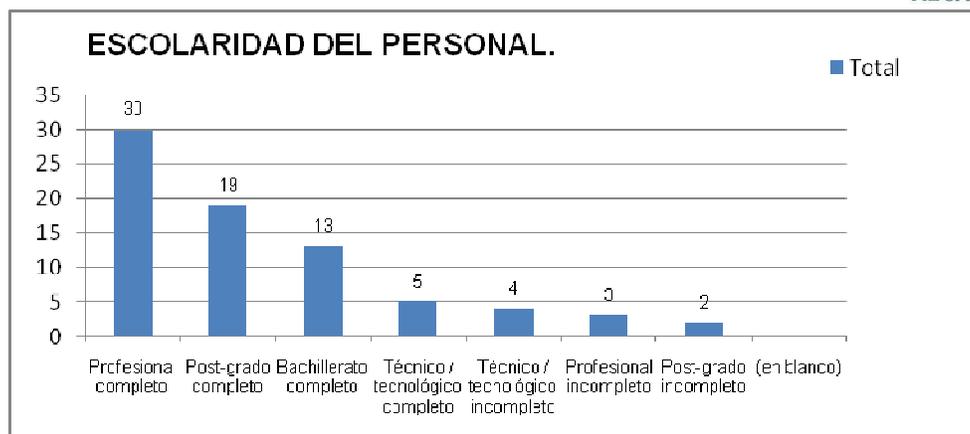


Gráfico 29: Se puede observar el número de personas que dependen económicamente de los servidores del GADPC.



Gráfica 30: Se observa el grado de escolaridad del personal.

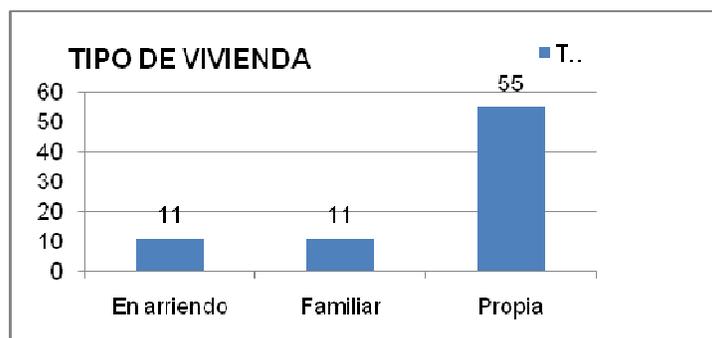


Gráfico 31.- Se observa el tipo de vivienda del personal.

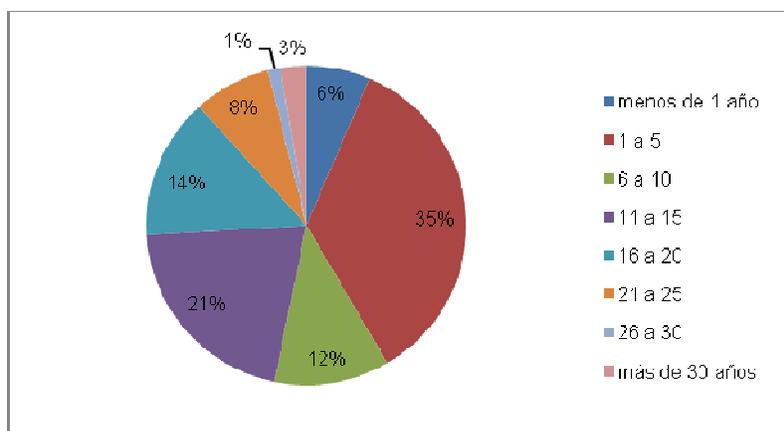
CARGO ANALIZADO	#
Albañil	1
Analista agropecuario	1
Analista de comunicación institucional	1
Analista de desarrollo empresarial	1
Analista de gestión de calidad ambiental	1
Analista de gestión de cuencas hídricas	1
Analista de proyectos de ingeniería civil	1
Analista de redes, comunicación y servicios web	1
Analista de riego y drenaje	1
Analista de seguimiento y evaluación	1
Analista de servicios administrativos	1
Analista de sistema en informática	1
Analista en gestión productiva	1
Analista en riesgos y construcciones	1

Analista fiscalizador	2
Analista en sistemas de información geográfico	1
Analista proyectos en general	1
Analista residente vial	1
Analista trabajadora social	1
Analista TTHH	1
Asesora vice prefectura	1
Asistente contable	2
Asistente contador	2
Asistente de talento humano	1
Asistente inventariador	1
Auditor interno	1
Auditora general interna	1
Auxiliar auditoría	1
Auxiliar de apoyo	13
Ayudante	4
Chofer de vehículo pesado	2
Conductor de vehículo liviano	1
Contador general	1
Director administrativo	1
Directora de planificación y ordenamiento territorial	1
Inspector vial	1
Jefe agropecuario	1
Jefe de bodega	1
Jefe de compras	1
Jefe de Comunicación	1
Jefe de fiscalización	1
Jefe de gestión ambiental	1
Jefe de informática	1
Jefe de infraestructura y tecnificación de riego y drenaje	1
Jefe de mecánica	1
Jefe de proyecto	1
Jefe de riesgos y construcciones	1
Jefe de talento humano	1
Jefe patrocinio judicial	1
Jefe presupuesto subrogante	1
Lavador engrasador	1
Mecánico	1
Operador de moto niveladora	1
Operador de tractor	1
Secretaria general	1
Técnico audiovisual	1

Técnico electromecánico	1
Tesorero general	1
Total general	77

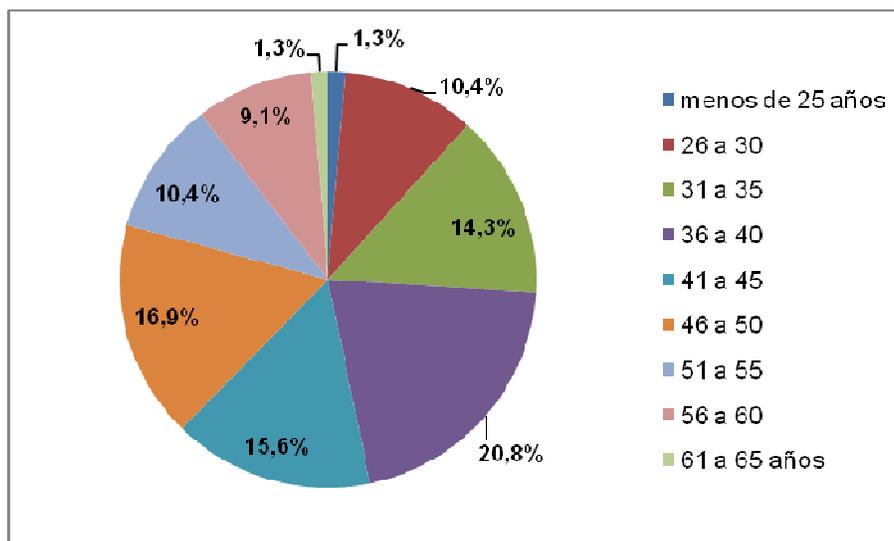
Tabla 11.- Se observa el número de cargos objeto del estudio.

Antigüedad en la empresa

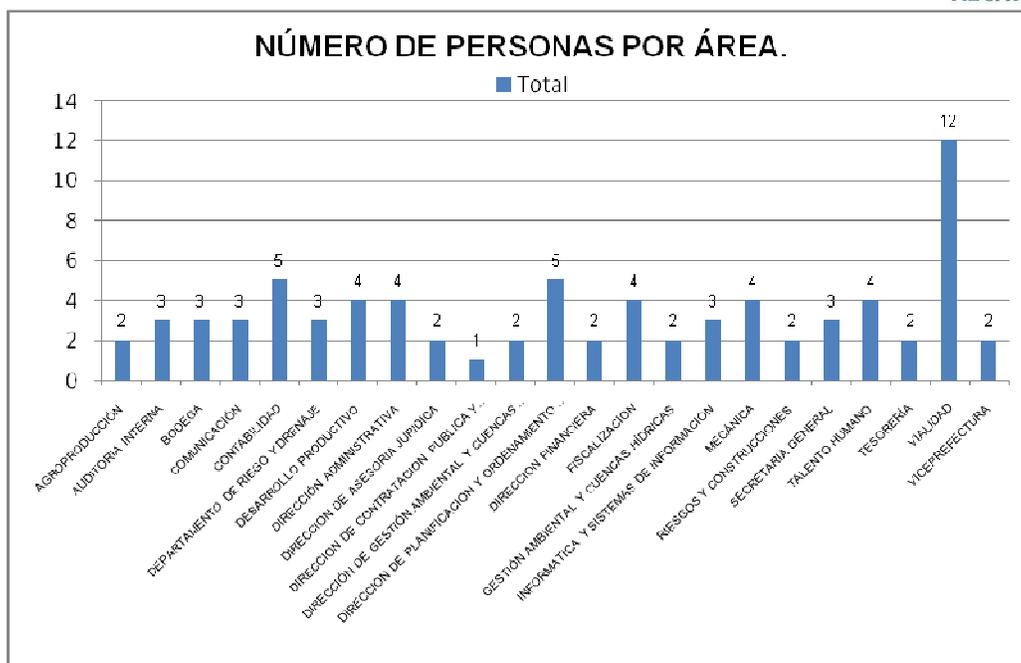


Gráfica 32.- Se puede observar la distribución del tiempo de servicio en la institución por rango.

Rangos de edad.



Gráfica 33.- Se puede observar la distribución de las edades del personal por rango.



Gráfica 34.- Se observa el número de personas participantes de las diferentes áreas del GAD de la Provincia del Cañar.

De manera general se observa que no existe discrepancia en el tiempo de trabajo, la totalidad de la muestra afirma que labora 8 horas diarias, de igual manera la remuneración es fija.

Del total de 77 personas que participaron, se dividió de la siguiente manera:

CUESTIONARIO	# PERSONAS
Intralaboral Forma A	45
Intra laboral Forma B	32
Extra laboral	70 (7 no acceden a contestar esta ficha)
Ficha de datos generales	77

Tabla 12: Número de encuestas aplicadas.

a2. Nivel de riesgo psicosocial intralaboral del personal evaluado.

i. Nivel de riesgo por área.

AGRO PRODUCCIÓN	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo muy alto	1
Total general	2

AUDITORIA INTERNA	
Nivel de riesgo	Personas
Invalido	1
Riesgo alto	1
Riesgo medio	1
Total general	3

BODEGA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	1
Total general	3

COMUNICACIÓN	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	2
Total general	3

CONTABILIDAD	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	4
Riesgo medio	1
Total general	5

RIEGO Y DRENAJE	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo muy alto	2
Total general	3

DESARROLLO PRODUCTIVO	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo medio	3
Total general	4

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo bajo	2
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	1
Total general	4

DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo medio	1
Total general	2

DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	
Nivel de Riesgo	Personas
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	1

GESTIÓN AMBIENTAL Y CUENCAS HÍDRICAS	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	2
Riesgo muy alto	1
Total general	5

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	3
Total general	5

DIRECCIÓN FINANCIERA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo bajo	2
Total general	2

FISCALIZACIÓN	
Nivel de Riesgo	Personas
Invalido	1
Riesgo muy alto	2
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	4

INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	3

MECÁNICA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo bajo	1
Riesgo muy alto	1
Total general	4

RIESGOS Y CONSTRUCCIONES	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	2

SECRETARÍA GENERAL	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo bajo	1
Total general	3

SECRETARÍA GENERAL	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	3
Total general	4

TESORERÍA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo medio	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	2

VIALIDAD	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	3
Riesgo muy alto	5
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	12

VICE PREFECTURA	
Nivel de Riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	2

Tablas 13: Nivel de riesgo por áreas del GADPC.

ii. Nivel de riesgo por cargo.

NIVEL DE RIESGO MUY ALTO

Cargo	Servidores
Analista agropecuario	1
Analista de comunicación institucional	1
Analista de riego y drenaje	1
Analista de servicios administrativos	1
Analista fiscalizador	1
Analista GIS	1
Auxiliar de apoyo	1
Ayudante	2
Chofer de vehículo pesado	1
Jefe de bodega	1
Jefe de Comunicación	1
Jefe de gestión ambiental	1
Lavador engrasador	1
Operador de moto niveladora	1
Operador de tractor	1
Total general	16

Tabla 14: Nivel de riesgo muy alto por cargo.

NIVEL DE RIESGO ALTO

Cargo	Servidores
Analista proyectos en general	1
Asistente contable	1
Asistente contador	2
Asistente inventariador	1
Auxiliar auditoria	1
Auxiliar de apoyo	6
Ayudante	1
Contador general	1
Jefe agropecuario	1
Jefe de infraestructura y tecnificación de riego y drenaje	1
Jefe de riesgos y construcciones	1
Mecánico	1
Técnico electromecánico	1
Total general	19

Tabla 15: Nivel de riesgo alto por cargo.

NIVEL DE RIESGO MEDIO

Cargo	Servidores
Albañil	1
Analista de desarrollo empresarial	1
Analista en gestión productiva	1
Analista trabajadora social	1
Analista TTHH	1
Asistente contable	1
Auditor interno	1
Auxiliar de apoyo	2
Chofer de vehículo pesado	1
Director administrativo	1
Inspector vial	1
Jefe de informática	1
Jefe de proyecto	1

Jefe de TTHH	1
Jefe patrocinio judicial	1
Técnico audiovisual	1
Total general	17

Tabla 16: Nivel de riesgo medio por cargo.

NIVEL DE RIESGO BAJO

Cargo	Servidores
Analista de gestión de calidad ambiental	1
Analista de gestión de cuencas hídricas	1
Analista de redes, comunicación y servicios web	1
Analista residente vial	1
Asistente de talento humano	1
Auxiliar de apoyo	4
Conductor de vehículo liviano	1
Jefe de mecánica	1
Jefe de Presupuesto	1
Secretaria general	1
Total general	13

Tabla 17: Nivel de riesgo bajo por cargo.

NIVEL - SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE

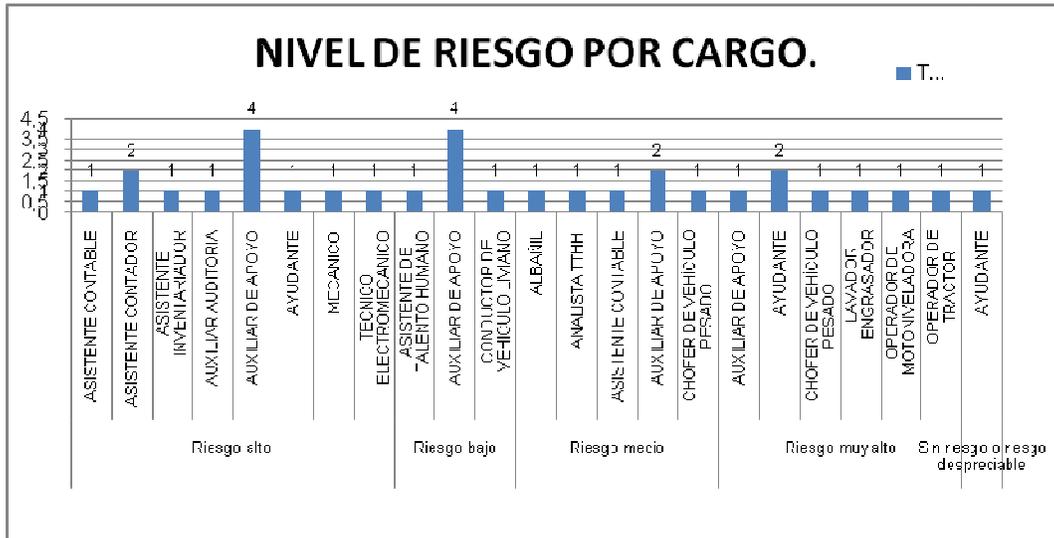
Cargo	Servidores
Analista de proyectos de ingeniería civil	1
Analista de seguimiento y evaluación	1
Analista de sistema en informática	1
Analista en riesgos y construcciones	1
Analista fiscalizador	1
Asesora vice prefectura	1
Ayudante	1
Directora de planificación y ordenamiento territorial	1
Jefe de compras	1
Tesorero general	1
Total general	10

Tabla 18: Nivel de riesgo despreciable por cargo.

EVALUACIONES INVALIDAS (no terminadas o con información errónea)

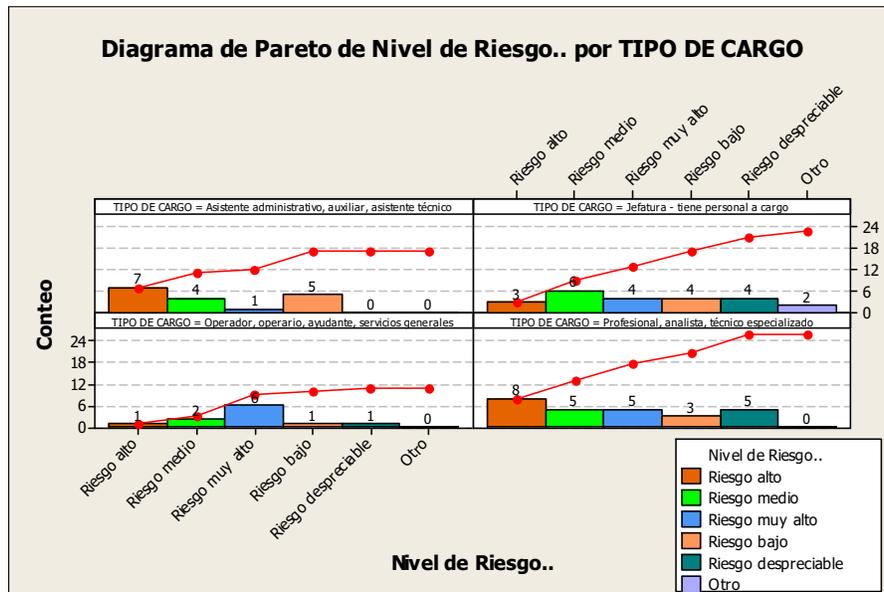
Cargo	Servidores
Auditora general interna	1
Jefe de fiscalización	1
Total general	2

Tablas 19: Fichas invalidas



Gráfica 35: Nivel de riesgo por cargo.

iii. Nivel de riesgo por tipo de cargo (jefe, analista, técnico, auxiliar, etc.)



Tipo de cargo	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Operador, operario, ayudante, servicios generales	35,30	Riesgo alto
Jefatura - tiene personal a cargo	29,79	Riesgo medio
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	30,77	Riesgo medio
Profesional, analista, técnico especializado	30,27	Riesgo medio

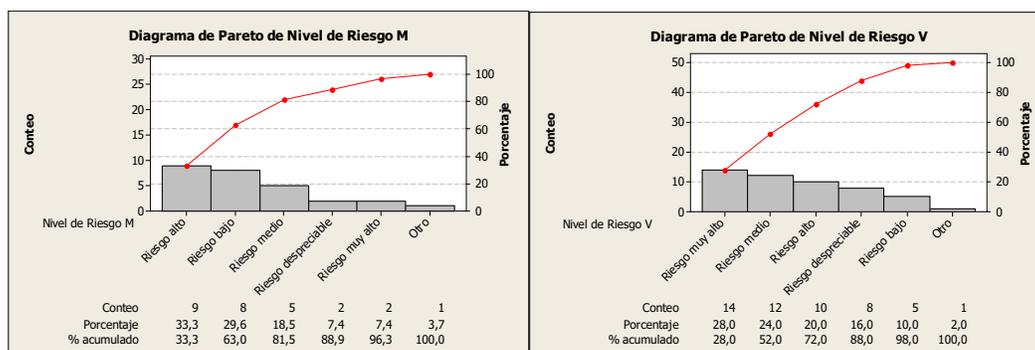
Gráfica 36: Nivel de riesgo por tipo de cargo.

iv. Nivel de riesgo por edad.

Rango	Puntaje promedio	Nivel riesgo
21 - 25	31,70	Riesgo alto
26 a 30	27,05	Riesgo medio
31 - 35	35,03	Riesgo alto
36 a 40	30,03	Riesgo Medio
41 a 45	27,16	Riesgo Medio
46 a 50	30,79	Riesgo Medio
51 a 55	39,07	Riesgo muy alto
56 a 60	30,02	Riesgo medio
más de 60	27,30	Riesgo medio

Tabla 20: Nivel de riesgo por edad.

v. Nivel de riesgo por sexo.

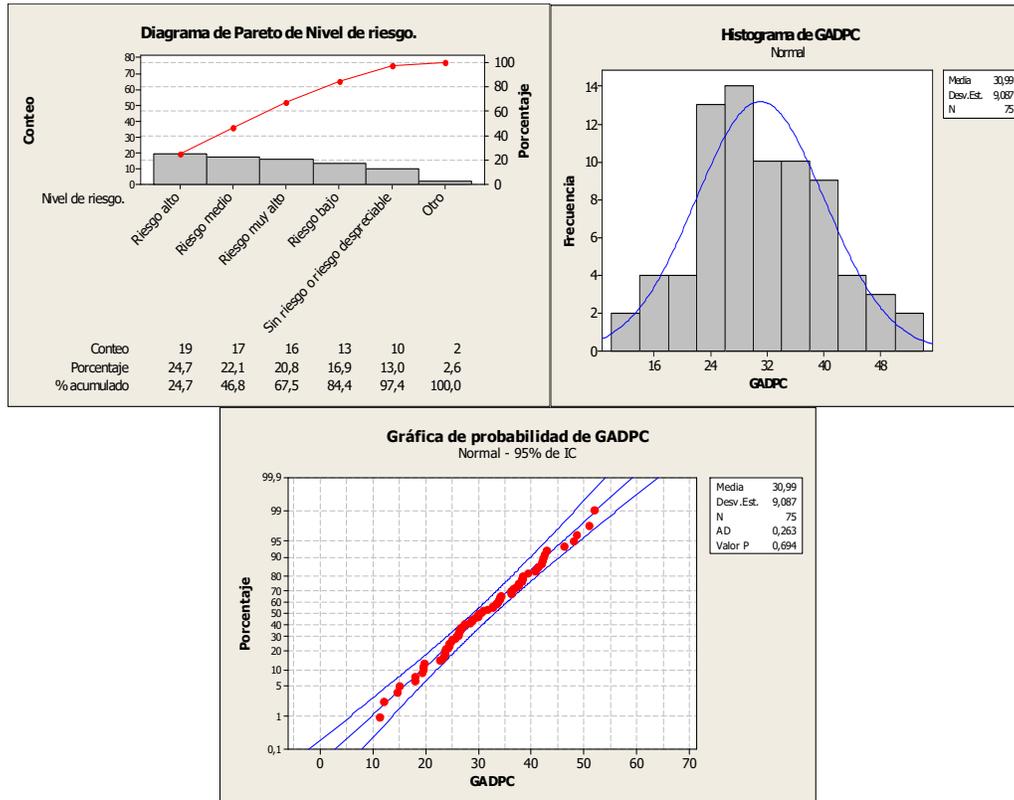


Gráfica 37: Nivel de riesgo por sexo.

vi. Nivel de riesgo intralaboral. -

Categoría	Total	%
Riesgo alto	19	24,7%
Riesgo medio	17	22,1%
Riesgo muy alto	16	20,8%
Riesgo bajo	13	16,9%
Sin riesgo o riesgo despreciable	10	13%
Invalido	2	2,6%
Total	77	100%

Tabla 21: Nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal del GADPC.



Gráfica 38: Comportamiento del nivel de riesgo psicosocial intra laboral del GADPC.

vii.

Nivel de riesgo por relación

contractual laboral.

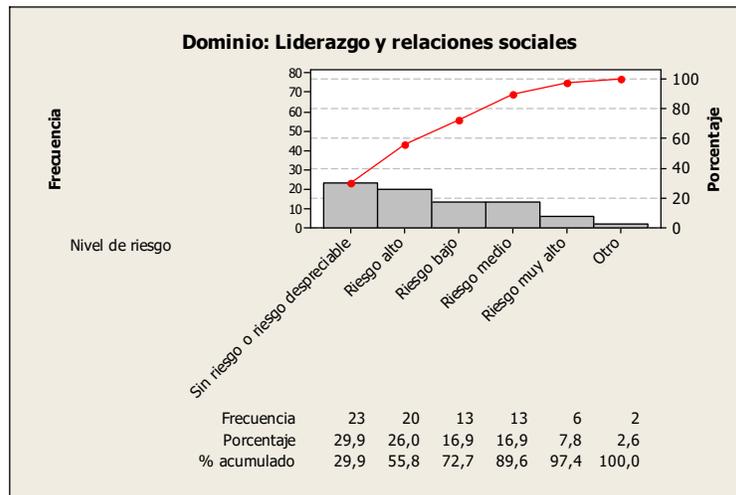
Tipo de contrato	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Temporal de 1 año o más	26,56	Riesgo medio
Temporal de menos de 1 año	28,69	Riesgo medio
Término indefinido	32,7	Riesgo alto

Tabla 22: Nivel de riesgo por relación contractual laboral.

a3.Causas del riesgo psicosocial intra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial, se procede a analizar los resultados por dominios y dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

a) Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.



Gráfica 39: A través de la gráfica de pareto se puede observar que solo el 33,8% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en relaciones al liderazgo y relaciones sociales.

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

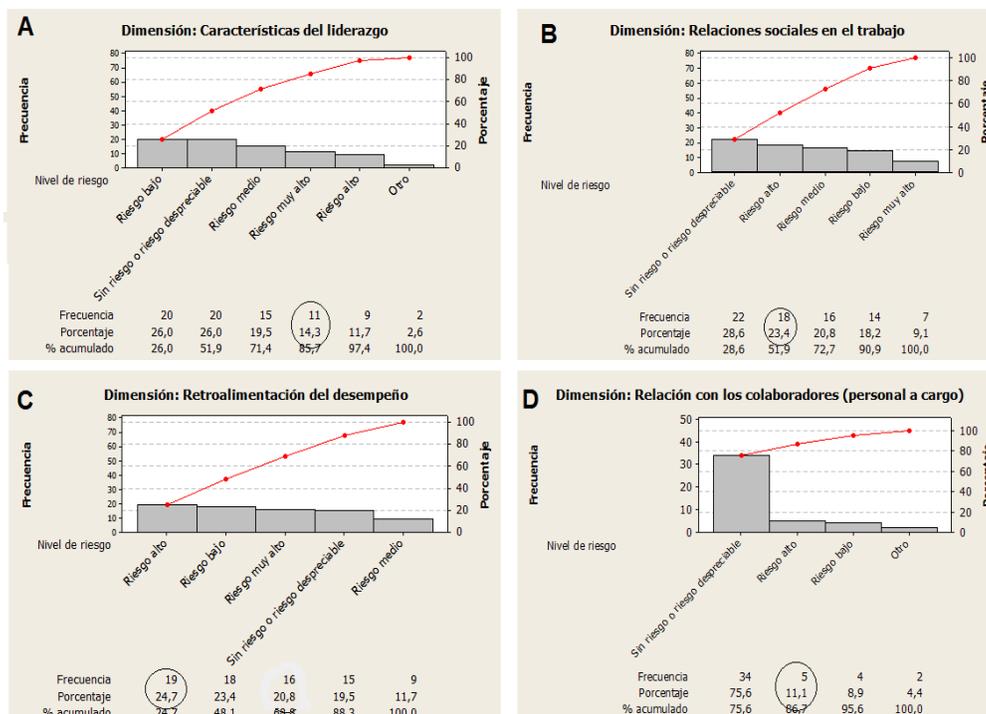


Gráfico 40.- Causas por dominio "Liderazgo y relaciones sociales".

En el gráfico 40 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico C.- El 24.7% presenta riesgo alto/muy alto debido a la retroalimentación del desempeño; es decir la información sobre la forma como el personal desarrolla su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o el mejoramiento.
- ii. Gráfico B.- El 23,4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones sociales del trabajo; es decir deficiencia de trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, pudiendo existir desconfianza, irrespeto o pocas posibilidades de contacto con otras personas
- iii. Gráfica A.- EL 14.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características del liderazgo; los jefes podrían tener dificultades en la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de problemas, comunicación adecuada o apoyo social
- iv. Gráfico D.- El 11.1% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones con los colaboradores, esto para el caso de servidores que tienen personal a cargo; los subordinados presentan dificultades para ejecución de trabajos, consecución de resultados, podría haber relaciones irrespetuosas o ineficientes con sus jefes, posiblemente los subordinados no brindan apoyo social a su jefe.

b) Dominio: Control sobre el trabajo.

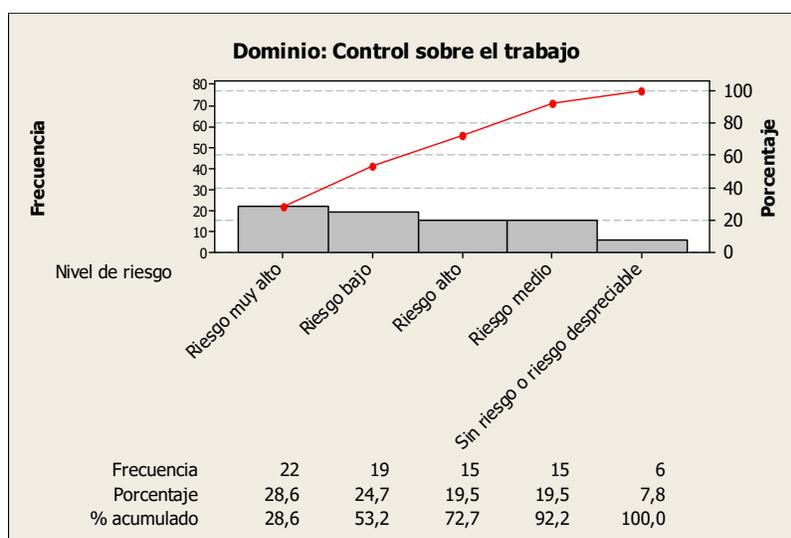


Gráfico 41: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 48,1% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

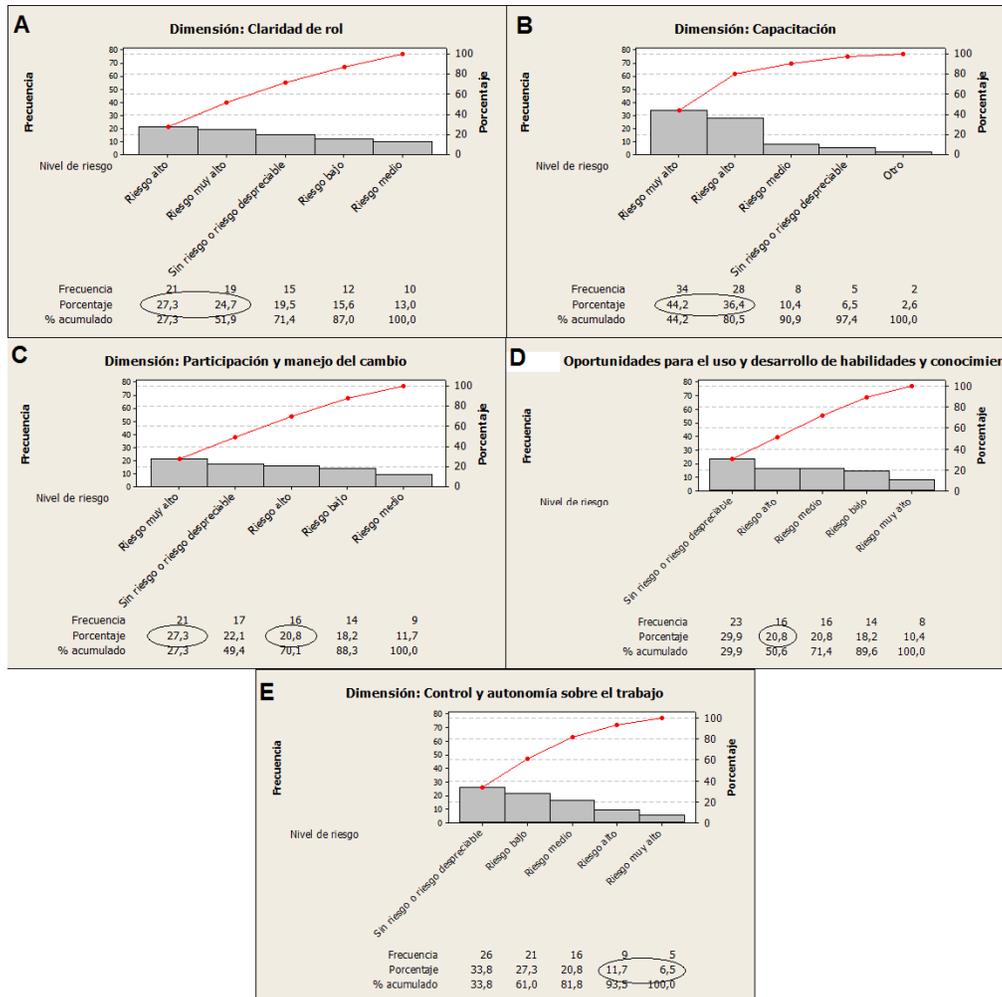


Gráfico 42.- Causas por dominio "Control sobre el trabajo".

En el gráfico 42 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 80.6% presenta riesgo alto/muy alto debido a capacitación; el acceso a inducción, entrenamiento, formación y capacitación es inexistente o limitada (no responden a las necesidades del puesto para un desempeño efectivo).
- ii. Gráfico A.- El 52% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido la claridad de rol; la organización no comunica al personal el papel que desempeña, sus funciones y margen de autonomía.

- iii. Gráfica C.- EL 48.1% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a participación y manejo del cambio; es decir el personal carece de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios organizacionales, se ignora los aportes y opiniones del personal.
- iv. Gráfico D.- El 31.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; el trabajo impide al personal adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- v. Gráfico E.- El 18.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al control y autonomía sobre el trabajo; es decir el margen de decisión sobre cantidad, orden, ritmo, forma de trabajar y sus pausas, son restringidas o inexistentes.

c) Dominio: Demandas del trabajo.

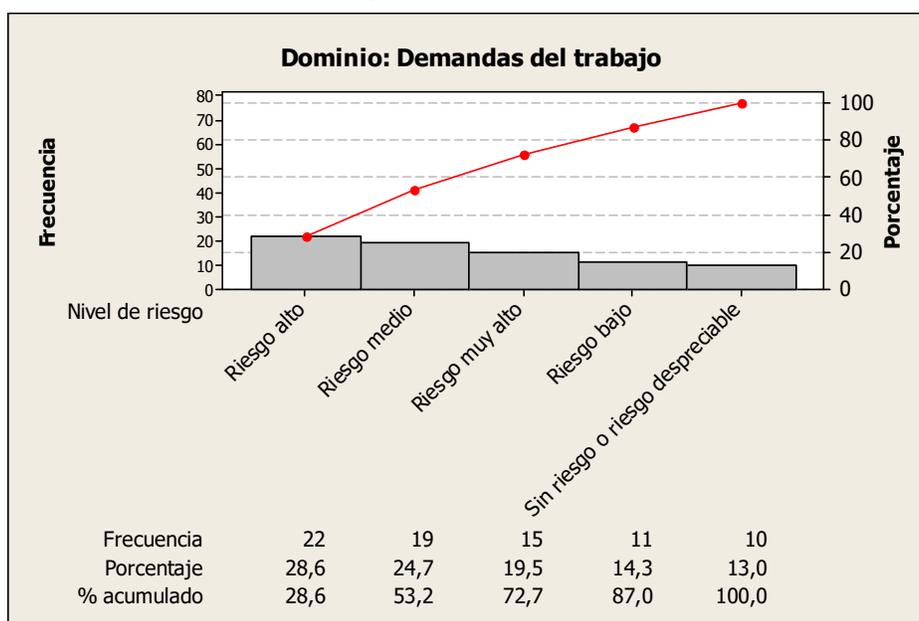


Gráfico 43: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 48,1% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

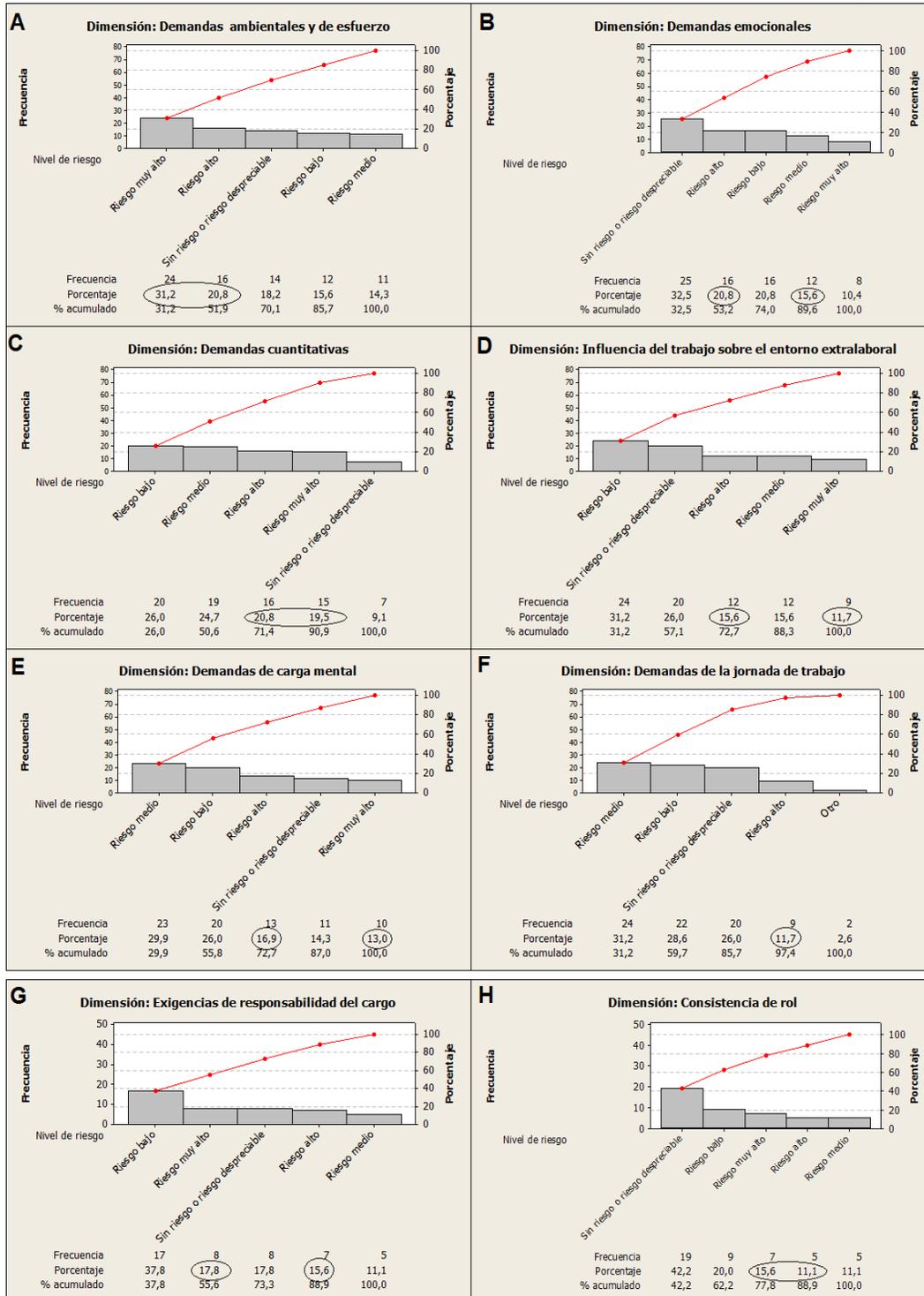


Gráfico 44.- Causas por dominio "Demandas del trabajo".

En el gráfico 44 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico A.- El 52% presenta riesgo alto/muy alto debido demandas ambientales y de esfuerzo; las demandas ambientales son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, todo ello conlleva a un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, inclusive afecta negativamente al desempeño del trabajador.
- ii. Gráfica C.- EL 40.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas cuantitativas; es decir la cantidad de trabajo que la persona debe ejecutar en relación con el tiempo disponible; el tiempo podría ser insuficiente, generando un ritmo muy rápido de trabajo (a presión), existen limitadas pausas o el personal trabaja jornada adicional para cumplir con los resultados esperados.
- iii. Gráfico B.- El 36.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas; el personal atiende situaciones negativas con usuarios, asuntos emocionales devastadores (pobreza extrema, violencia, desastres, muertes), debiendo ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño laboral,
- iv. Gráfico G.- El 33,4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo), sus obligaciones sobre resultados, bienes, información confidencial, salud, seguridad, no pueden ser transferidas; esto representa para el servidor un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.
- v. Gráfico E.- El 29.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de carga mental; sus actividades exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; la información pudiere ser excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, incluso bajo presión de tiempo.
- vi. Gráfico D.- El 27.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral; las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del personal.

- vii. Gráfico H.- El 26.7% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a consistencia de rol (jefes - analistas); es decir se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, mencionadas exigencias pueden ir incluso en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.
- viii. Gráfico F.- El 11.7% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de la jornada de trabajo, pudiere ser que se trabaja en jornadas prolongas o sin pausas claramente establecidas.

c) Dominio: Recompensas

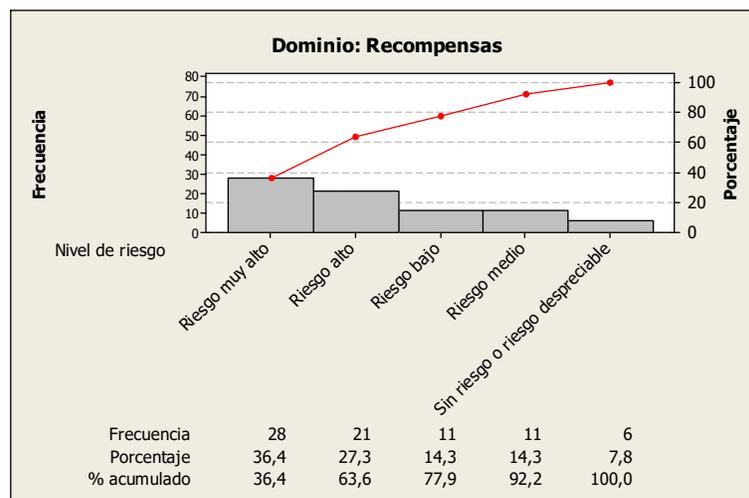


Gráfico 45: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 63,7% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "recompensas".

Conforme al gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

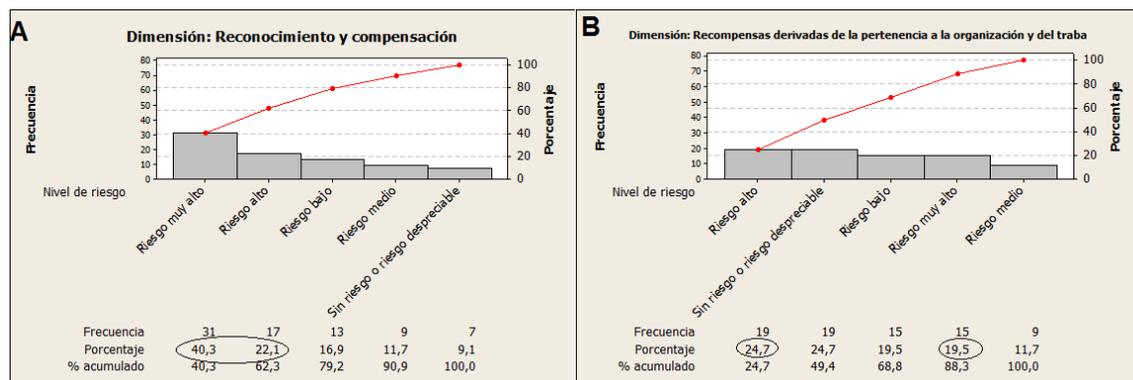


Gráfico 46.- Causas por dominio "Recompensas".

En el gráfico 46 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico A.- El 62,4% presenta riesgo alto/muy alto debido al reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado; la confianza, remuneración y valoración no corresponde a los esfuerzos del trabajador, la institución descuida el bienestar del personal, no se considera el desempeño del servidor para las oportunidades de desarrollo, los pagos de remuneración se realizan tardíamente incumpliendo lo acordado.
- ii. Gráfico B.- El 44,2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza; el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, incluso el personal no se siente a gusto o está poco identificado con la tarea que realiza.

a.4 Nivel de riesgo extra laboral.

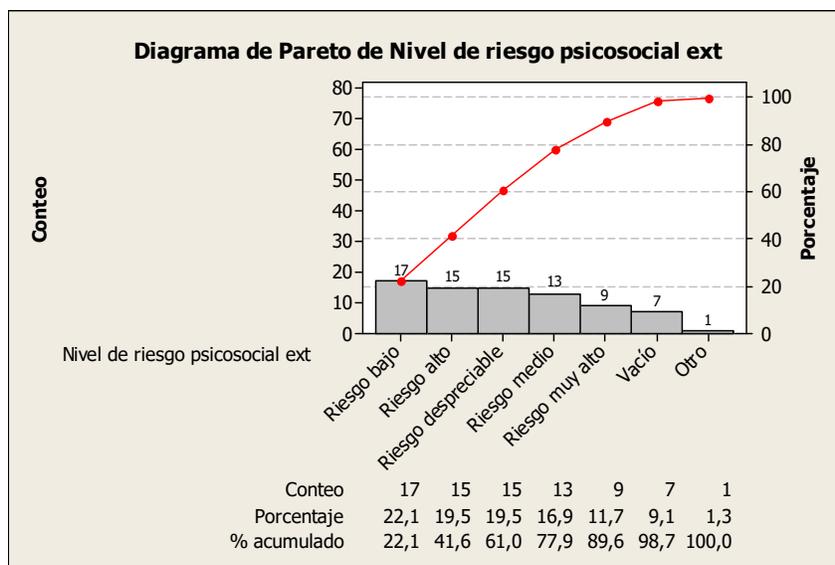


Gráfico 47: Diagrama de Pareto del nivel de riesgo extra laboral del GADPC. Se observa que el 31,2% del personal presenta un nivel alto/muy alto de riesgo psicosocial extra laboral.

a4.1 Causas del riesgo psicosocial extra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial extra laboral, se procede a analizar los resultados por dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

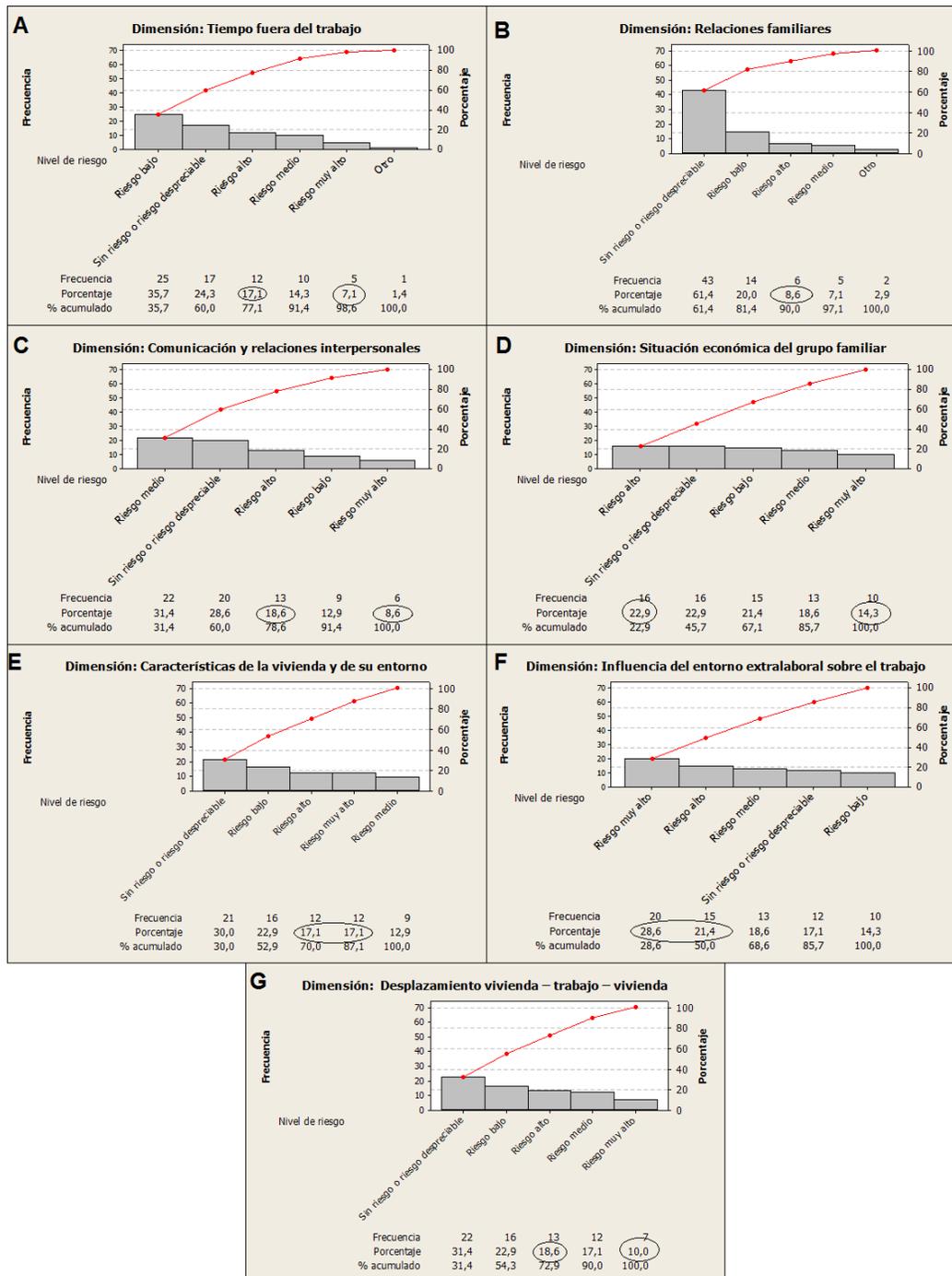


Gráfico 48.- Causas del riesgo psicosocial extra laboral".

En el gráfico 48 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico F.- El 50% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo; las situaciones familiares o personales afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- ii. Gráfico D.- El 37.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la situación económica del grupo familiar; los medios económicos del servidor y su grupo familiar son insuficientes para costear necesidades básicas, posiblemente deudas difíciles de solventar.
- iii. Gráfico E.- El 34.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características de la vivienda y de su entorno; las condiciones de vivienda del personal o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad, posiblemente existe precariedad de servicios básicos y de salud, pudiere haber dificultad de acceso a medios de transporte.
- iv. Gráfico G.- El 28.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda; el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento es prolongado.
- v. Gráfica C.- EL 27.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la comunicación y relaciones interpersonales; es decir la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva, el apoyo social que el servidor recibe de amigos o allegados es inexistente o pobre.
- vi. Gráfico A.- El 24.2% del personal presenta riesgo alto/ muy alto debido al tiempo fuera del trabajo; el tiempo destinado para descanso, recreación, es limitado o insuficiente; incluso hay indicios de que el personal tiene tiempo limitado o insuficiente para atender asuntos personal o domésticos.
- vii. Gráfico B.- El 8.6% del personal tiene riesgo muy alto debido a relaciones familiares, la cual pudiere ser conflictiva, inexistente o pobre apoyo familiar.

b. Resultados Ministerio De Educación, Distrito D0301.



b1. Características generales de la institución. -En esta institución el personal asistente se distribuyó de la siguiente manera:

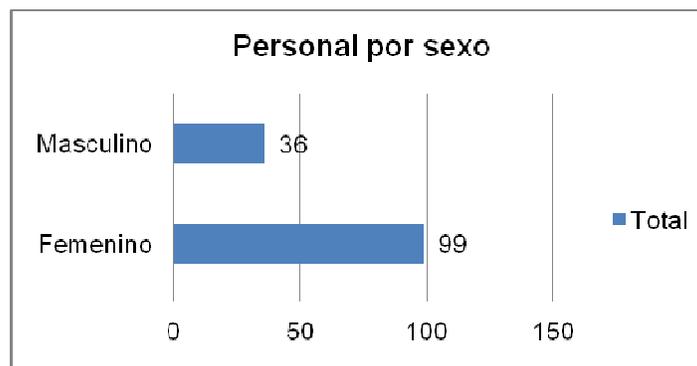


Gráfico 49: El 73,3% del personal es del sexo femenino, el 26,7% corresponde a personal masculino.

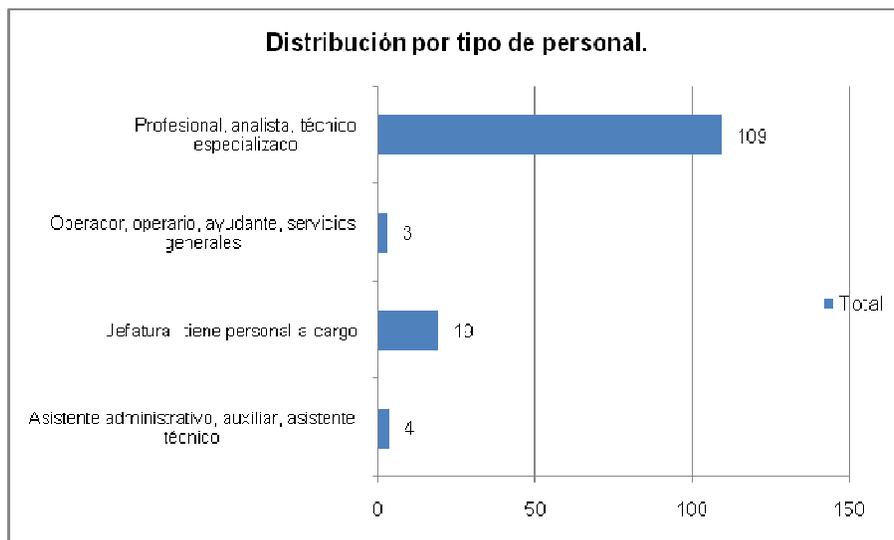


Gráfico 50.- Se observa la distribución de los cuestionarios en el personal.

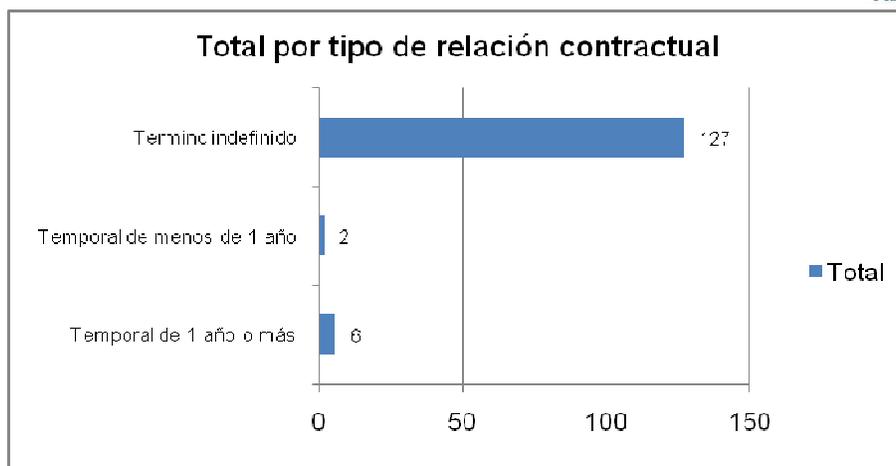


Gráfico 51.- Se observa el tipo de relación contractual del personal. El 6% se considera personal temporal, 94% es personal estable.

Ocupación	Cantidad
Abogado	1
Analista de talento humano	1
Auxiliar de archivo	1
Bibliotecaria	1
Catedrático lengua extranjera	1
Chofer	1
Consejera estudiantil	2
Contador publico	3
Directora	2
Docente	92
Docente de cultura física	4
Docente en sistemas	1
Dr. Bioquímica y farmacia	2
Dr. En jurisprudencia	1
Encargada del comedor estudiantil	1
Ing. Comercial	1
Ing. En marketing	1
Magister en innovaciones pedagógicas	1
Psicóloga clínica	1
Psicólogo educativo	4
Rector	2
Responsable de atención ciudadana	1
Servidor publico	7
Subdirectora	3
Total general	135

Tabla 23: Ocupación de los servidores participantes.

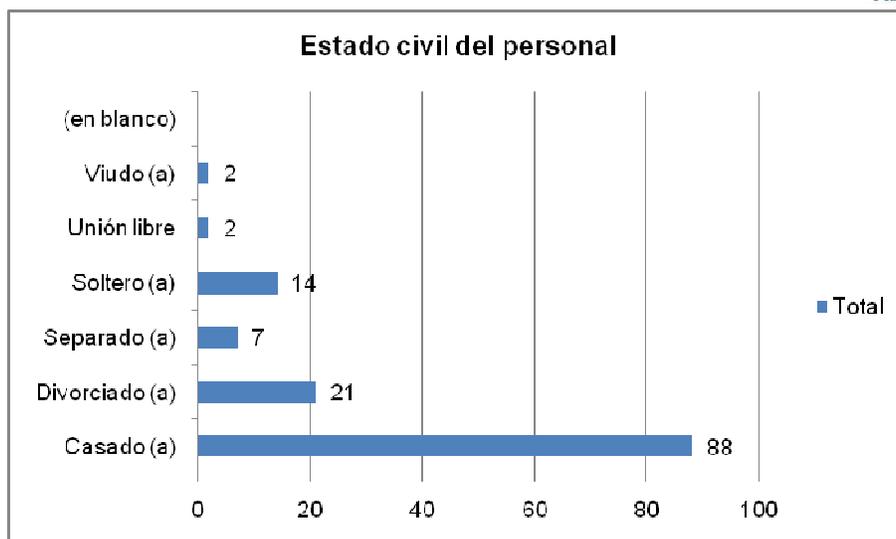


Gráfico 52.- Se observa que el 65,2% es casado, 20,8% divorciado/separado, 10,4% soltero, 1,5% unión libre, 1,5% viudo, 0,7% no contesta.

Número de personas económicamente a cargo	# servidores
0	2
1	16
2	40
3	41
4	24
5	9
6	2
12	1
Total general	135

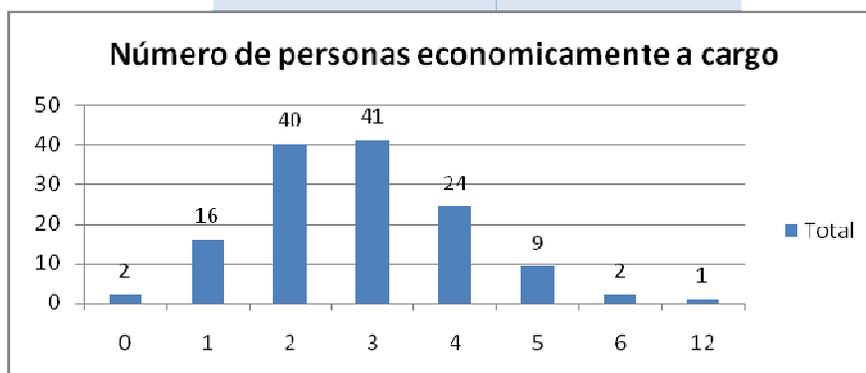


Gráfico 53. Se puede observar el número de personas que dependen económicamente de los servidores del Ministerio de Educación.

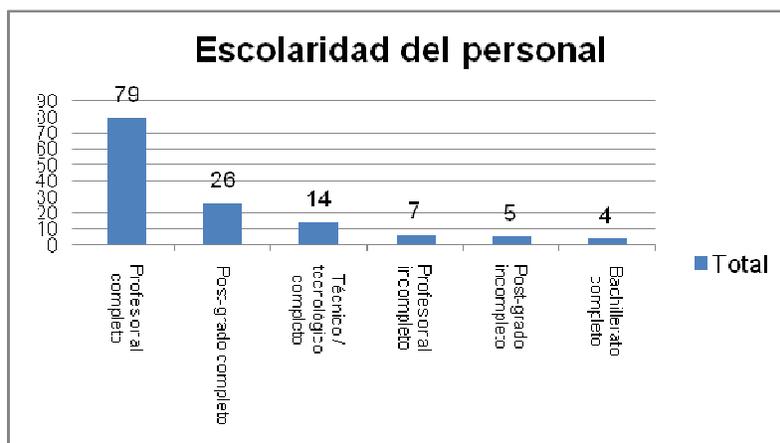


Gráfico 54.- Se observa el grado de escolaridad del personal.

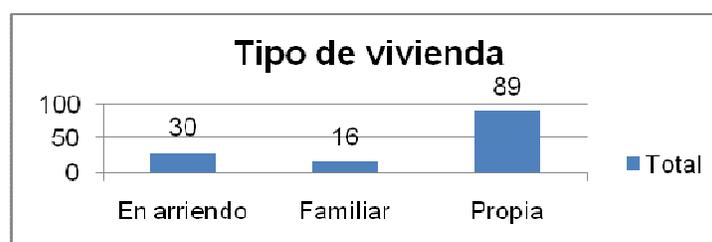


Gráfico 55.- Se observa el tipo de vivienda del personal.

CARGOS ANALIZADOS	CANTIDAD
Administradora circuital	1
Analista de ASRE	1
Analista de operaciones logísticas	1
Analista de planificación	1
Analista de talento humano	1
Analista del departamento de consejería estudiantil	1
Analista distrital	1
Asistente de talento humano	1
Atención ciudadana	1
Auxiliar de archivo	1
Bibliotecaria	1
Chofer	1
Consejera estudiantil	2
Conserje	1
Contador público	1
Coordinador de consejería estudiantil	1
Coordinador del BI	1
Coordinador del DECE	2
Coordinadora homologa del bachillerato internacional	1
Directora	5
Docente	75
Docente cultura física	5
Docente de idiomas	1
Docente de lengua y literatura	2

Docente de química	2
Docente en lengua extranjera	3
Docente parvulario	1
Encargada de comedor estudiantil	1
Analista de gestión De Riesgos	1
Inspector general	5
Interprete de aula	1
Jefe de asesoría jurídica	1
Rector	2
Secretaría	1
Servidor público	1
Subdirector	5
Subinspector	1
Vicerrector	1
Total general	135

Tabla 24.- Se observa el número de cargos objeto del estudio.

Antigüedad en el Ministerio de Educación.

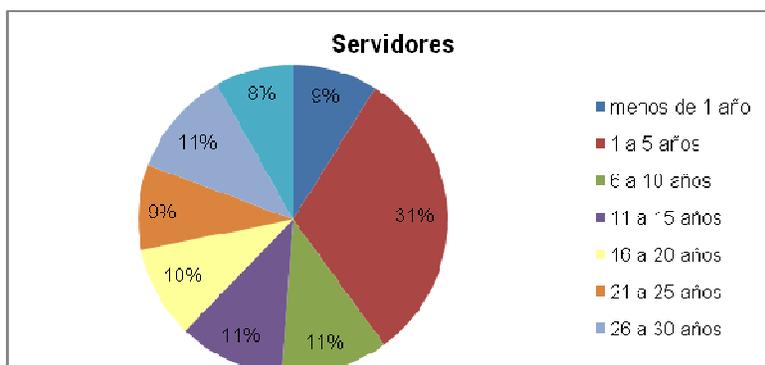


Gráfico 56.- Se puede observar la distribución del tiempo de servicio en la institución por rango.

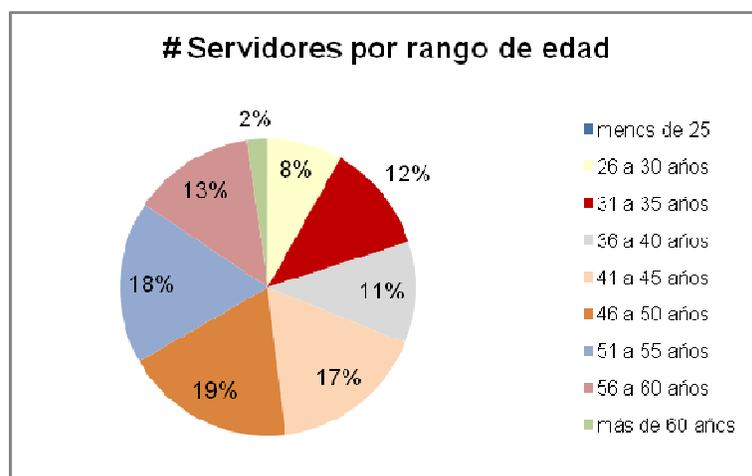


Gráfico 57.- Se puede observar la distribución de las edades del personal por rango.

ÁREAS DEL DISTRITO D0301 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN	# DE SERVIDORES
Administración circuital	1
Alimentación escolar	1
Archivo	1
Área administrativa	3
Asesoría jurídica	1
ASRE	1
Atención ciudadana	1
Consejería estudiantil	1
Gestión de riesgos	1
Talento humano	2
DECE	1
Departamento de planificación.	1
TOTAL	15

Tabla 25: Número de servidores por área del distrito de educación D0301 del Ministerio de Educación

CENTROS EDUCATIVOS	# DE SERVIDORES
Centro De Educación Inicial "Alonso Torres"	4
Centro De Educación Inicial "María Montessori"	5
Escuela De Educación Básica "Emilio Abad"	12
Escuela De Educación Básica "Manuel Muñoz"	10
Unidad Educativa "Une"	7
Escuela De Educación Básica "16 De Abril"	8
Escuela De Educación Básica "4 De Noviembre"	6
Escuela De Educación Básica "Dolores Sucre"	10
Unidad Educativa "Luis Rogelio González"	13
Unidad Educativa "Roberto Rodas"	6
Escuela De Educación Básica "San Francisco"	11
Unidad Educativa "Juan Bautista Vázquez"	12
Unidad Educativa "Luis Cordero"	16
TOTAL	120

Tabla 26: Número de servidores por centro educativo del distrito educación D0301 del Ministerio de Educación.

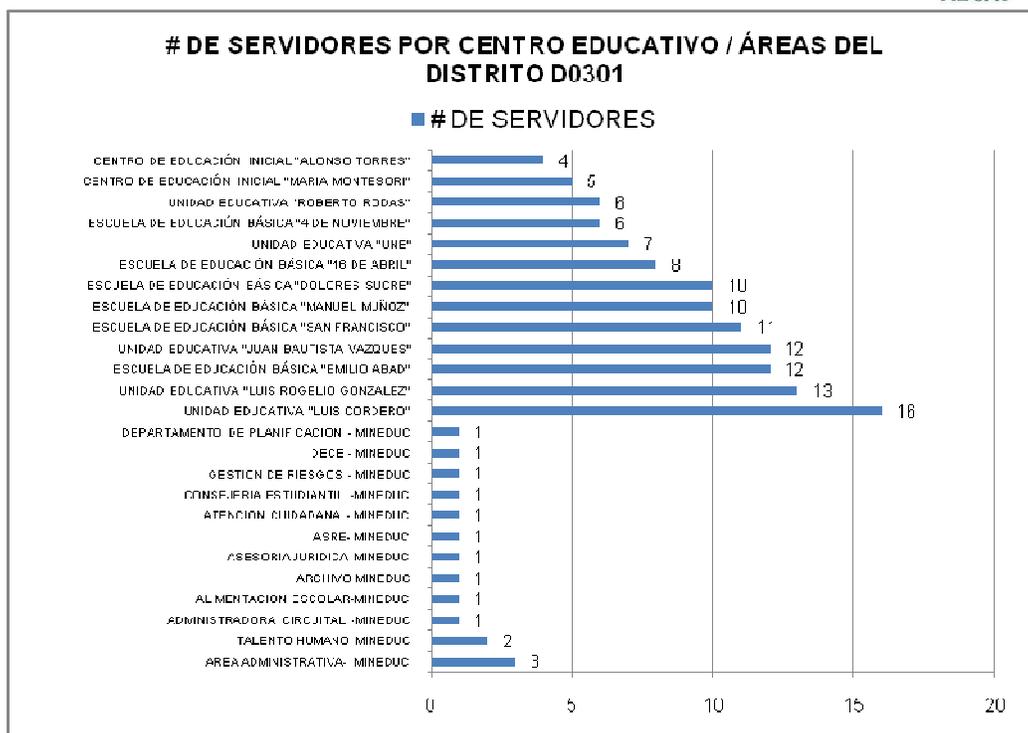


Gráfico 58.- Se observa la distribución de los servidores que laboran bajo dependencia del distrito D0301 del Ministerio de Educación.

De manera general se observa que no existe discrepancia en el tiempo de trabajo, la totalidad de la muestra afirma que labora 8 horas diarias, de igual manera la remuneración es fija.

Del total de 135 personas que participaron, se dividió de la siguiente manera:

CUESTIONARIO	# PERSONAS
Intra laboral Forma A	131
Intra laboral Forma B	4
Extra laboral	129(6 no acceden a contestar esta ficha)
Ficha de datos generales	131

Tabla 27: Número de cuestionarios aplicados.

b2. Nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal evaluado.

i. Nivel de riesgo por área.

ÁREA DEL DISTRITO D0301 DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN	Nivel de riesgo
Administración Circuital	Riesgo medio
Alimentación Escolar	Riesgo muy alto
Administrativa	Riesgo medio Riesgo Medio Invalido
Archivo	Riesgo medio
Jurídico	Riesgo medio
ASRE	Riesgo bajo
Atención Ciudadana	Riesgo alto
Consejería Estudiantil	Riesgo alto Riesgo muy alto
Planificación	Riesgo bajo
Talento Humano	Riesgo medio Riesgo bajo
Gestión De Riesgos	Riesgo bajo
TOTAL	15 servidores

Tabla 28: Nivel de riesgo por área.

CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL "ALONSO TORRES"	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo muy alto	1
Riesgo bajo	1
Total general	4

Tabla 29: Nivel de riesgo "Alonso Torres".

CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL "MARÍA MONTESSORI"	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo medio	2
Riesgo bajo	1
Total general	4

Tabla 30: Nivel de riesgo "María Montessori"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EMILIO ABAD"	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	4
Riesgo muy alto	6
Total general	12

Tabla 31: Nivel de riesgo "Emilio Abad"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MANUEL MUÑOZ"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	5
Riesgo bajo	2
Riesgo muy alto	3
Total general	10

Tabla 32: Nivel de riesgo "Manuel Muñoz"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "16 DE ABRIL"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	2
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	3
Total general	8

Tabla 33: Nivel de riesgo "16 de abril"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "4 DE NOVIEMBRE"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	3
Riesgo medio	2
Riesgo muy alto	1
Total general	6

Tabla 34: Nivel de riesgo "4 de noviembre"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "DOLORES SUCRE"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	7
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	10

Tabla 35: Nivel de riesgo "Dolores Sucre"

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "SAN FRANCISCO"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo medio	2
Riesgo muy alto	9
Total general	11

Tabla 36: Nivel de riesgo "San Francisco"

UNIDAD EDUCATIVA "UNE"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	3
Riesgo medio	2
Riesgo muy alto	1
Total general	6

Tabla 37: Nivel de riesgo "UNE"

UNIDAD EDUCATIVA "LUIS ROGERIO GONZÁLEZ"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	3
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	8
Total general	13

Tabla 38: Nivel de riesgo "Luis Rogerio González"

UNIDAD EDUCATIVA "ROBERTO RODAS"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	3
Riesgo medio	2
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	6

Tabla 39: Nivel de riesgo "Roberto Rodas"

UNIDAD EDUCATIVA "JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ."

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	5
Riesgo medio	4
Riesgo muy alto	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	12

Tabla 40: Nivel de riesgo "Juan Bautista Vásquez"

UNIDAD EDUCATIVA "LUIS CORDERO"

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	6
Riesgo medio	1
Riesgo muy alto	8
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	16

Tabla 41: Nivel de riesgo "Luis Cordero"

ii. Nivel de riesgo por cargo.

Docentes.

Nivel de riesgo	# de docentes.
Riesgo muy alto	34
Riesgo medio	20
Riesgo bajo	18
Riesgo alto	12
Sin riesgo o riesgo despreciable	5
Total general	89

Tabla 42: Nivel de riesgo en docentes

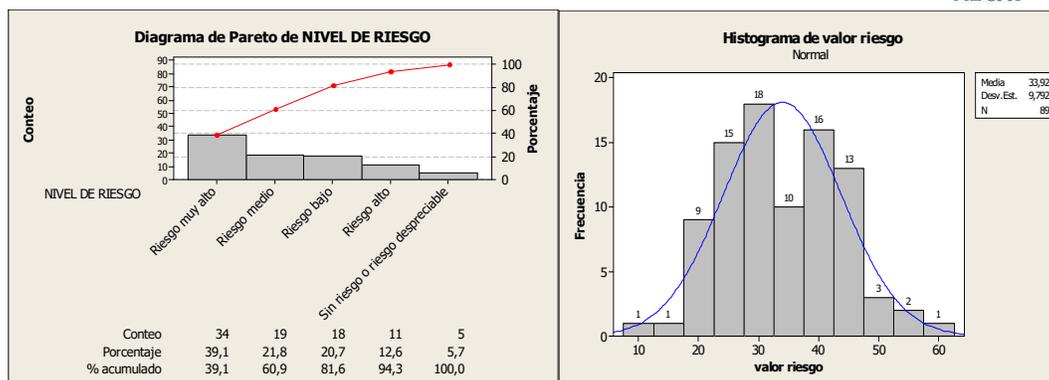


Gráfico 59: Comportamiento del nivel de riesgo en docentes.

Inspectores.

Nivel de riesgo	# de servidores
Riesgo muy alto	3
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	2
Total general	6

Tabla 43: Nivel de riesgo en inspectores.

Rector/vicerrector /director/subdirector.

Nivel de riesgo	# de servidores
Riesgo muy alto	5
Riesgo alto	4
Riesgo medio	2
Riesgo bajo	2
Total general	13

Tabla 44: Nivel de riesgo autoridades educativas.

iii. Nivel de riesgo por cargo - servidores que laboran en las oficinas administrativas de distrito D0301 del ministerio de educación.

RIESGO MUY ALTO	
Cargo	# servidores
Analista de operaciones logísticas	1
Analista del departamento de consejería estudiantil	1
Bibliotecaria	1
Coordinador del DECE	2
Encargada de comedor estudiantil	1
Total general	6

Tabla 45: Nivel de riesgo muy alto por cargos MINEDUC.

RIESGO ALTO

Cargo	# Servidores
Asistente de talento humano	1
Atención ciudadana	1
Consejera estudiantil	2
Coordinador de consejería estudiantil	1
Coordinador del BI	1
Coordinadora homologa del bachillerato internacional	1
Servidor publico	1
Total general	8

Tabla 46: Nivel de riesgo alto por cargos MINEDUC.

RIESGO MEDIO

Cargo	# Servidores
Administradora circuital	1
Analista de talento humano	1
Auxiliar de archivo	1
Chofer	1
Conserje	1
Jefe de asesoría jurídica	1
Total general	6

Tabla 47: Nivel de riesgo medio por cargos MINEDUC.

RIESGO BAJO

Cargo	# servidores
Analista de ASRE	1
Analista de planificación	1
Contador publico	1
Funcionario de gestión de riesgos	1
Total general	4

Tabla 48: Nivel de riesgo bajo por cargos MINEDUC.

RIESGO DESPRECIABLE - SIN RIESGO

Cargo	# servidores
Interprete de aula	1
Secretaria	1
Ficha invalida	1
Total general	3

Tabla 49: Nivel de riesgo despreciable por cargos MINEDUC.

iv. Nivel de riesgo por tipo de cargo (jefe, analista, técnico, auxiliar, etc.).

Tipo de cargo	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Operador, operario, ayudante, servicios generales	32.15	Riesgo alto
Jefatura - tiene personal a cargo	34.60	Riesgo alto
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	25.93	Riesgo medio
Profesional, analista, técnico especializado	33.83	Riesgo alto

Tabla 50: Nivel de riesgo por tipo de cargo.

v. Nivel de riesgo por edad.

Rango	Puntaje promedio	Nivel riesgo
26 a 30	37,03	Riesgo alto
31 - 35	30,54	Riesgo medio
36 a 40	34,15	Riesgo alto
41 a 45	33,52	Riesgo alto
46 a 50	32,98	Riesgo alto
51 a 55	36,56	Riesgo alto
56 a 60	35,22	Riesgo alto
más de 60	26,56	Riesgo medio

Tabla 51: Nivel de riesgo por rango de edad.

vi. Nivel de riesgo por sexo.

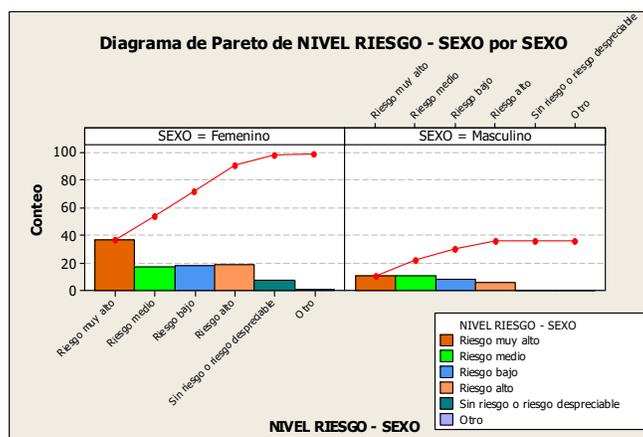


Gráfico 60: Nivel de riesgo por edad.

vii. Nivel de riesgo por relación contractual laboral.

Tipo de contrato	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Temporal de 1 año o más	31,63	Riesgo alto
Temporal de menos de 1 año	24	Riesgo bajo
Término indefinido	34,31	Riesgo alto

Tabla 52: Nivel de riesgo por relación contractual laboral.

viii. Nivel de riesgo intralaboral general.

CATEGORÍA	Total	%
Riesgo muy alto	48	35,6%
Riesgo medio	28	20,7%
Riesgo bajo	26	19,3%
Riesgo alto	25	18,5%
Sin riesgo o riesgo despreciable	7	5,2%
invalido	1	0,7%
TOTAL	135	100%

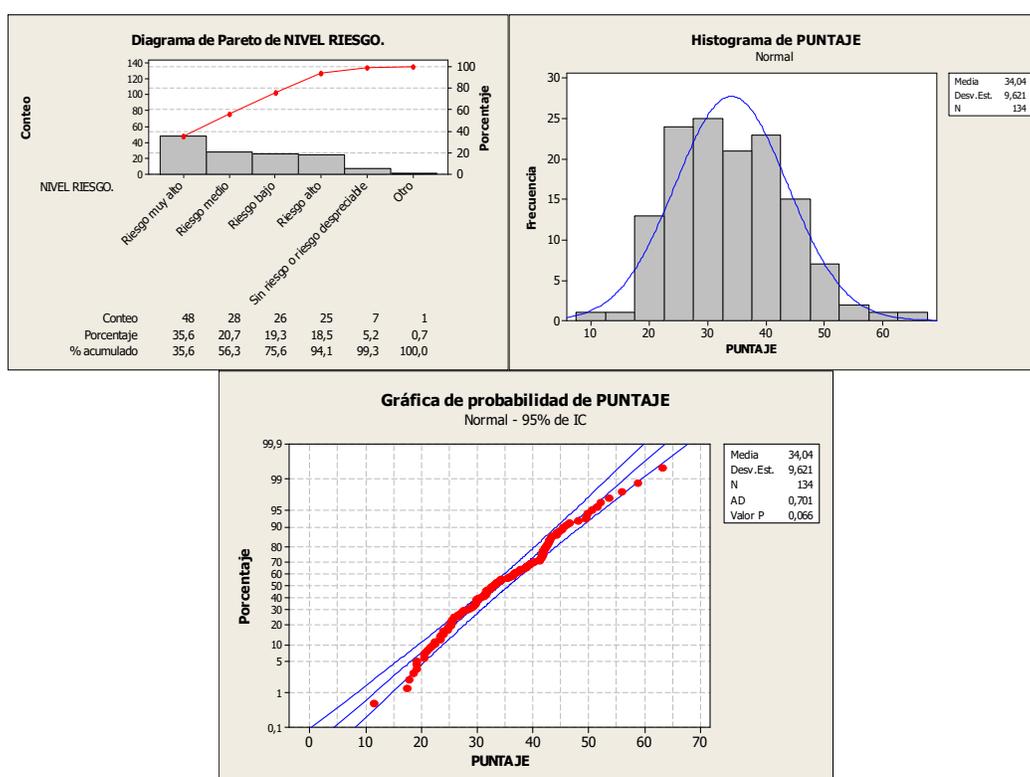


Gráfico 61: Comportamiento del nivel riesgo intra laboral del MINEDUC.

b3. Causas del riesgo psicosocial intra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial, se procede a analizar los resultados por dominios y dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

a) Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.



Gráfico 62: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 45.9% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en relaciones al liderazgo y relaciones sociales.

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

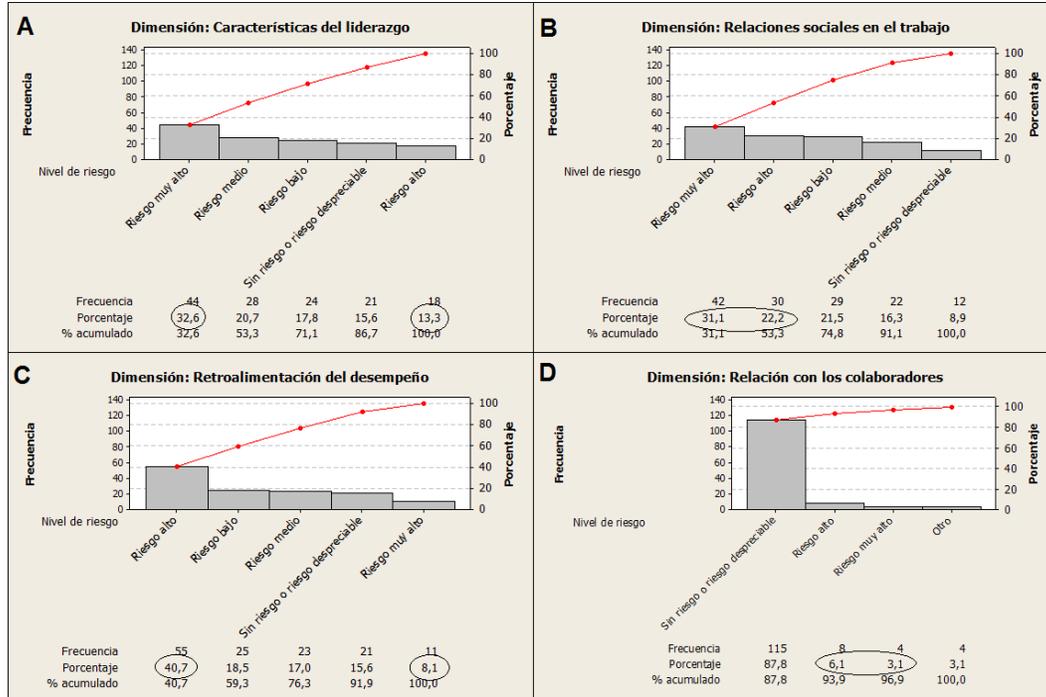


Gráfico 63.- Causas por dominio "Liderazgo y relaciones sociales".

En el gráfico 63 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 53.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones sociales del trabajo; es decir deficiencia de trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, pudiendo existir desconfianza, irrespeto o pocas posibilidades de contacto con otras personas
- ii. Gráfico C.- El 48.8% presenta riesgo alto/muy alto debido a la retroalimentación del desempeño; es decir la información sobre la forma como el personal desarrolla su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o el mejoramiento.
- iii. Gráfica A.- EL 45.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características del liderazgo; los jefes podrían tener dificultades en la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de problemas, comunicación adecuada o apoyo social
- iv. Gráfico D.- El 9.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones con los colaboradores, esto para el caso de servidores que tienen personal a cargo; los subordinados presentan dificultades para ejecución de trabajos, consecución de resultados, podría haber relaciones irrespetuosas o ineficientes con sus jefes, posiblemente los subordinados no brindan apoyo social a su jefe.

b) Dominio: Control sobre el trabajo.

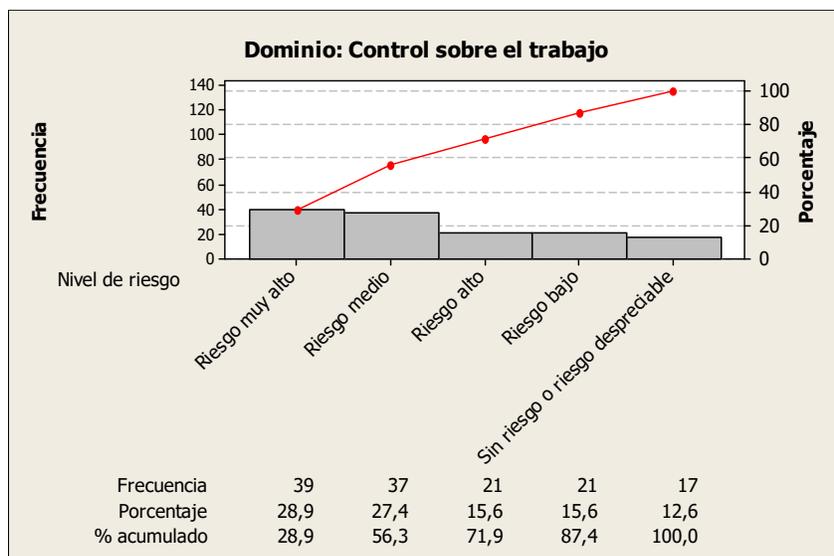


Gráfico 64: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 44.5% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

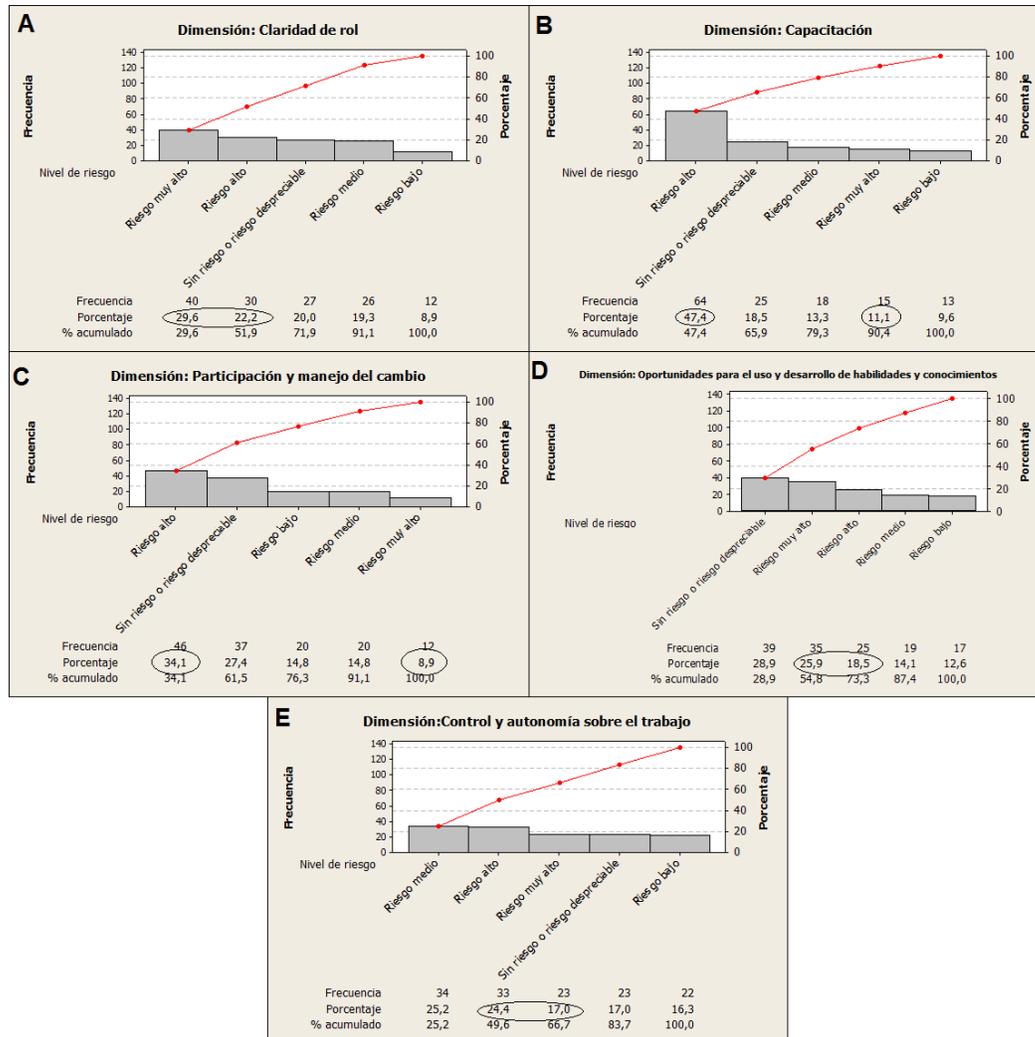


Gráfico 65.- Causas por dominio "Control sobre el trabajo".

En el gráfico 65 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 58.5% presenta riesgo alto/muy alto debido a capacitación; el acceso a inducción, entrenamiento, formación y capacitación es inexistente o limitada (no responden a las necesidades del puesto para un desempeño efectivo).
- ii. Gráfico A.- El 51.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido la claridad de rol; la organización no comunica al personal el papel que desempeña, sus funciones y margen de autonomía.

- iii. Gráfico D.- El 44.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; el trabajo impide al personal adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- iv. Gráfica C.- EL 43% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a participación y manejo del cambio; es decir el personal carece de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios organizacionales, se ignora los aportes y opiniones del personal.
- v. Gráfico E.- El 41.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al control y autonomía sobre el trabajo; es decir el margen de decisión sobre cantidad, orden, ritmo, forma de trabajar y sus pausas, son restringidas o inexistentes.

c) Dominio: Demandas del trabajo.

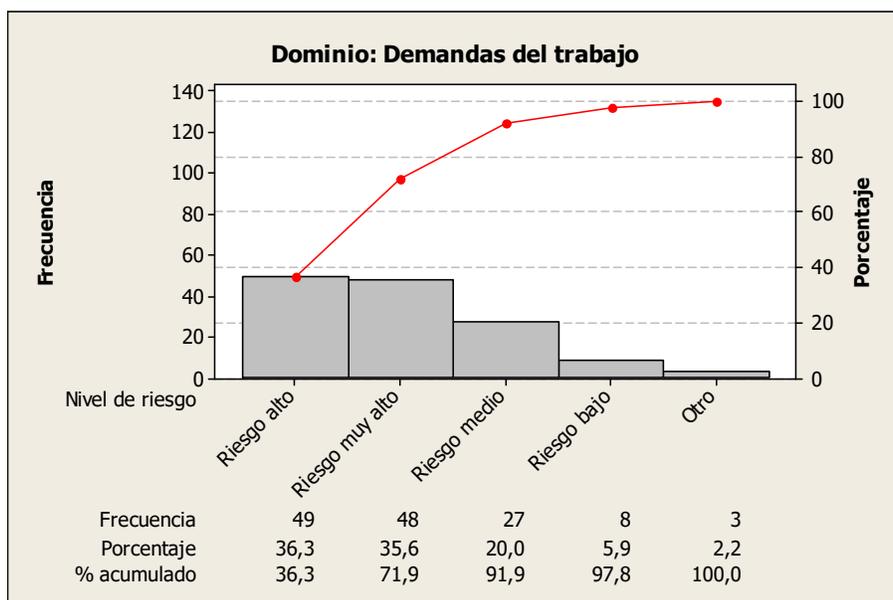


Gráfico 66: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 71.9% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

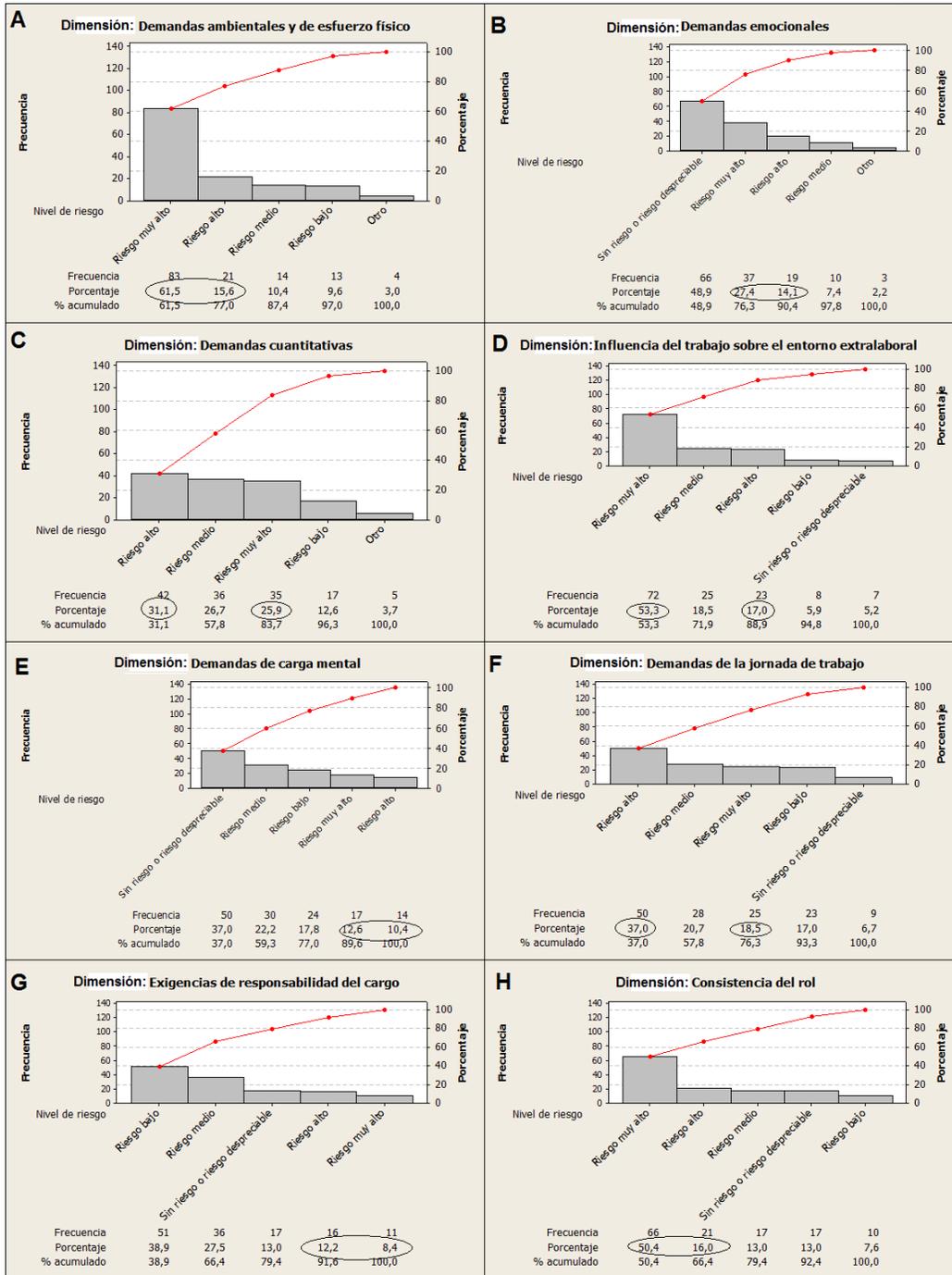


Gráfico 67.- Causas por dominio "Demandas del trabajo".

En el gráfico 67 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico A.- El 77.1% presenta riesgo alto/muy alto debido demandas ambientales y de esfuerzo; las demandas ambientales son condiciones de

tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, todo ello conlleva a un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, inclusive afecta negativamente al desempeño del trabajador.

- ii. Gráfico D.- El 70.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral; las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del personal.
- iii. Gráfico H.- El 66.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a consistencia de rol (jefes - analistas); es decir se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, mencionadas exigencias pueden ir incluso en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.
- iv. Gráfica C.- EL 57% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas cuantitativas; es decir la cantidad de trabajo que la persona debe ejecutar en relación con el tiempo disponible; el tiempo podría ser insuficiente, generando un ritmo muy rápido de trabajo (a presión), existen limitadas pausas o el personal trabaja jornada adicional para cumplir con los resultados esperados.
- v. Gráfico F.- El 55.5% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de la jornada de trabajo, pudiere ser que se trabaja en jornadas prolongas o sin pausas claramente establecidas.
- vi. Gráfico B.- El 41.5% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas; el personal atiende situaciones negativas con usuarios, asuntos emocionales devastadores (pobreza extrema, violencia, desastres, muertes), debiendo ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño laboral,
- vii. Gráfico E.- El 23% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de carga mental; sus actividades exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; la información pudiere ser excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, incluso bajo presión de tiempo.

viii. Gráfico G.- El 20.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo), sus obligaciones sobre resultados, bienes, información confidencial, salud, seguridad, no pueden ser transferidas; esto representa para el servidor un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.

c) Dominio: Recompensas

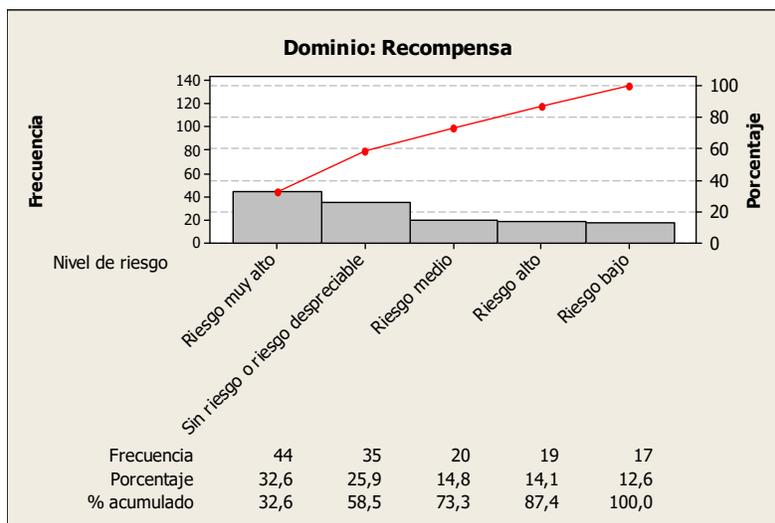


Gráfico 68: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 46.7% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "recompensas".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

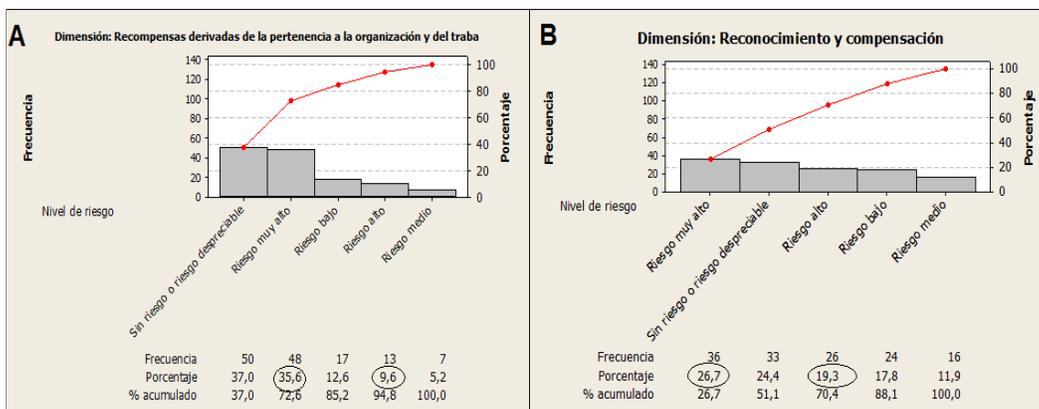


Gráfico 69.- Causas por dominio "Recompensas".

En el gráfico 69 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 46% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza; el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, incluso el personal no se siente a gusto o está poco identificado con la tarea que realiza.
- ii. Gráfico A.- El 45.2% presenta riesgo alto/muy alto debido al reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado; la confianza, remuneración y valoración no corresponde a los esfuerzos del trabajador, la institución descuida el bienestar del personal, no se considera el desempeño del servidor para las oportunidades de desarrollo, los pagos de remuneración se realizan tardíamente incumpliendo lo acordado.

b4. Nivel de riesgo extra laboral.

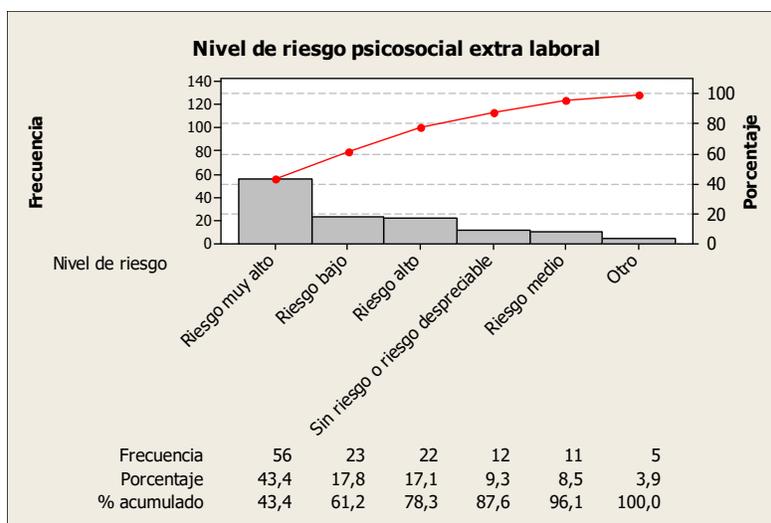


Gráfico 70: Diagrama de Pareto del nivel de riesgo extra laboral del MINEDUC. Se observa que el 60.5% del personal presenta un nivel alto/muy alto de riesgo psicosocial extra laboral.

b4.1 Causas del riesgo psicosocial extra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial extra laboral, se procede a analizar los resultados por dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

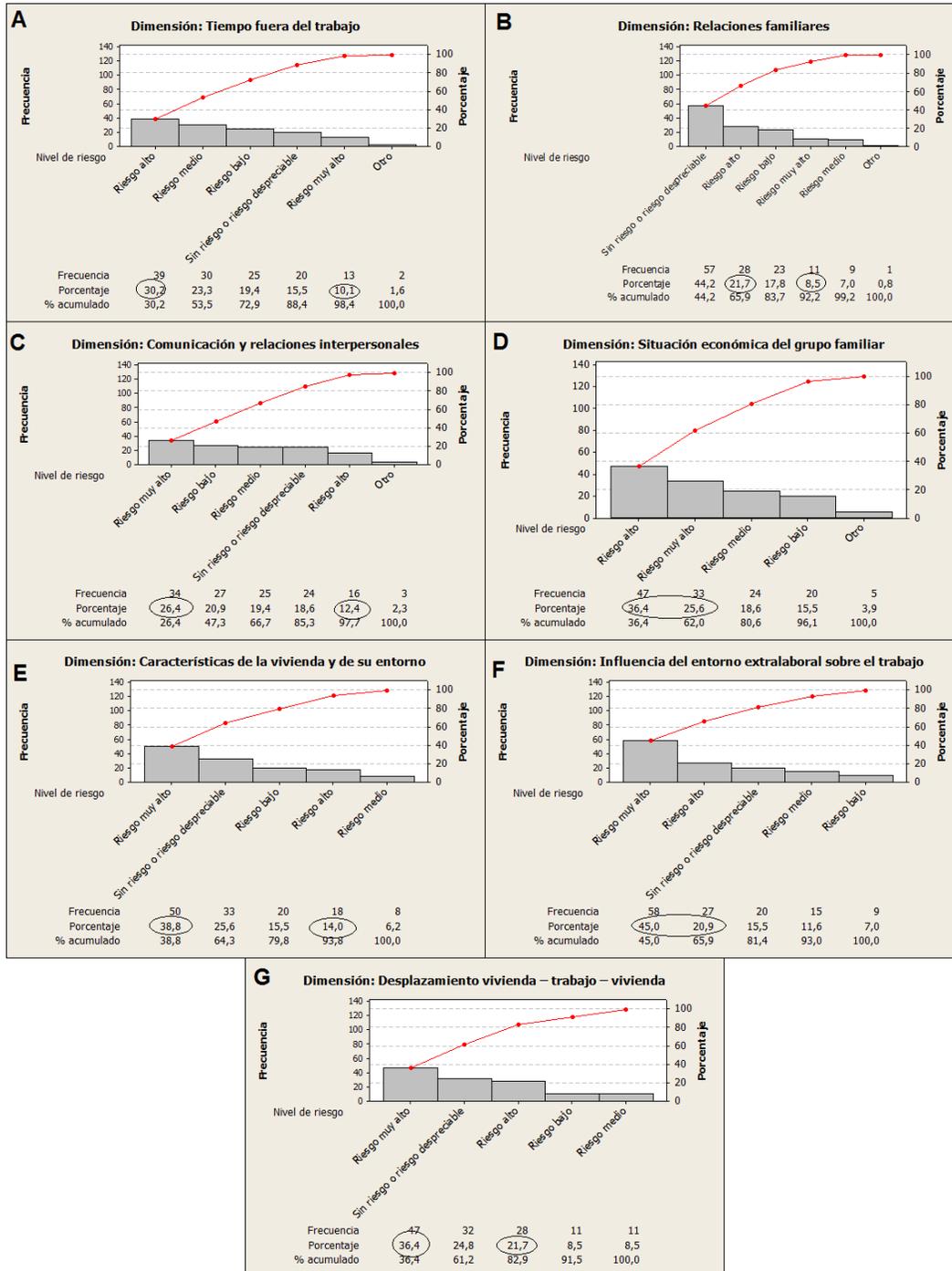


Gráfico 71.- Causas del riesgo psicosocial extra laboral.

En el gráfico 71 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico F.- El 65.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo; las situaciones familiares

o personales afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

- ii. Gráfico D.- El 62% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la situación económica del grupo familiar; los medios económicos del servidor y su grupo familiar son insuficientes para costear necesidades básicas, posiblemente deudas difíciles de solventar.
- iii. Gráfico E.- El 52.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características de la vivienda y de su entorno; las condiciones de vivienda del personal o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad, posiblemente existe precariedad de servicios básicos y de salud, pudiere haber dificultad de acceso a medios de transporte.
- iv. Gráfico G.- El 58.1% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda; el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento es prolongado.
- v. Gráfico A.- El 40.3% del personal presenta riesgo alto/ muy alto debido al tiempo fuera del trabajo; el tiempo destinado para descanso, recreación, es limitado o insuficiente; incluso hay indicios de que el personal tiene tiempo limitado o insuficiente para atender asuntos personal o domésticos.
- vi. Gráfica C.- EL 38.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la comunicación y relaciones interpersonales; es decir la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva, el apoyo social que el servidor recibe de amigos o allegados es inexistente o pobre.
- vii. Gráfico B.- El 30.2% del personal tiene riesgo muy alto debido a relaciones familiares, la cual pudiere ser conflictiva, inexistente o pobre apoyo familiar.

c. Resultados Empresa Eléctrica Azogues.



c1. Características generales de la institución. -En esta institución el personal asistente se distribuyó de la siguiente manera:

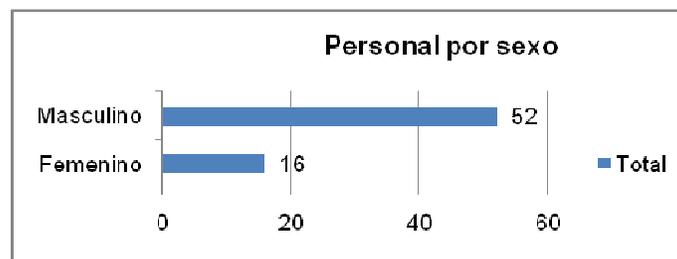


Gráfico 72: El 23,5% del personal es del sexo femenino, el 76,5% corresponde a personal masculino.

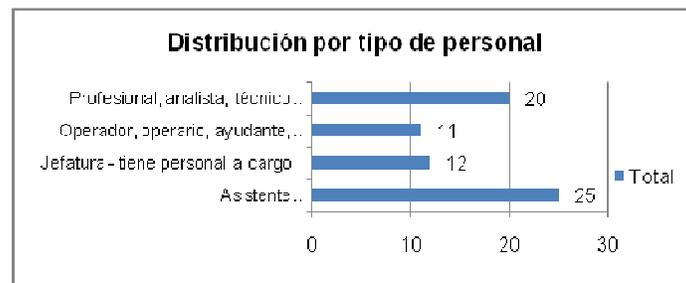


Gráfico 73.- Se observa la distribución de los cuestionarios en el personal.



Gráfico 74.- Se observa el tipo de relación contractual del personal. El 21% se considera personal temporal, 79% es personal estable.

OCUPACIÓN	CANTIDAD
Abogado	2
Asistente de bodega	1
Asistente de presupuesto	1
Auxiliar de acometidas	2
Auxiliar de comercialización	1
Auxiliar de servicios	2
Chofer profesional	7
Comunicador social	1
Contador	1
Contador auditor	1
Diseñador grafico	1
Dr. en jurisprudencia	1
Economista	1
Electricista	1
Empleado publico	2
Ing. comercial	2
Ing. eléctrico	5
Ing. electrónico	3
Ing. empresarial	1
Ing. en administración de empresas	1
Ing. en contabilidad	1
Ing. en sistemas	1
Ing. mecánico	3
Ing. comercial	1
Jefe de bodega	1
Lector	4
Liniero publico	1
Liniero, operación y mantenimiento	1
MgSc. en gestión empresarial	1
Operador de grúa	1
Secretaria bilingüe	2
Servidor publico	2
Técnico de planificación	1
Técnico liniero	1
Tecnólogo eléctrico	9
Tecnólogo electrónico	1
Total general	68

Tabla 53: Ocupación del personal de la Empresa Eléctrica Azogues.

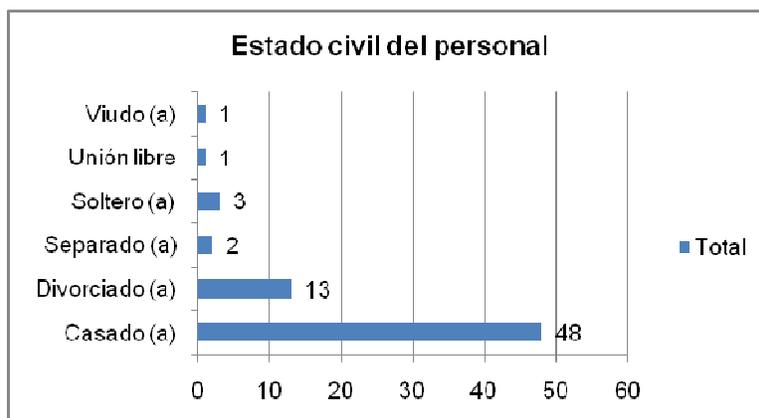


Gráfico 75.- Se observa que el 70.62% es casado, 22% divorciado/separado, 4.4% soltero, 1,5% unión libre, 1,5% viudo.

Número de personas económicamente a cargo	# servidores
0	1
1	8
2	18
3	15
4	19
5	6
6	1
Total general	68

Tabla 54: Número de personas económicamente a cargo

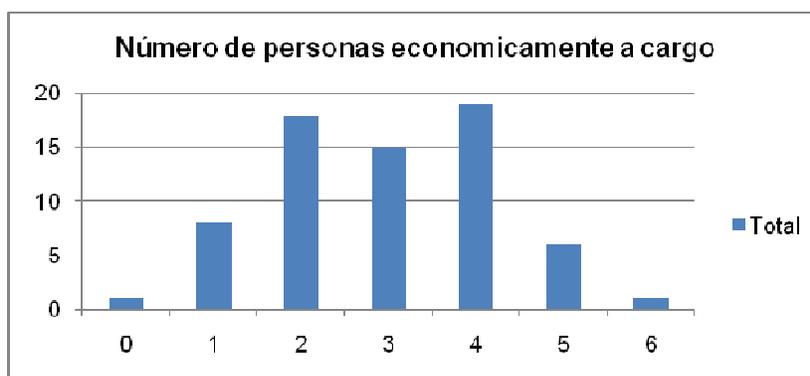


Gráfico 76. Se puede observar el número de personas que dependen económicamente de los servidores de la Empresa Eléctrica Azogues.

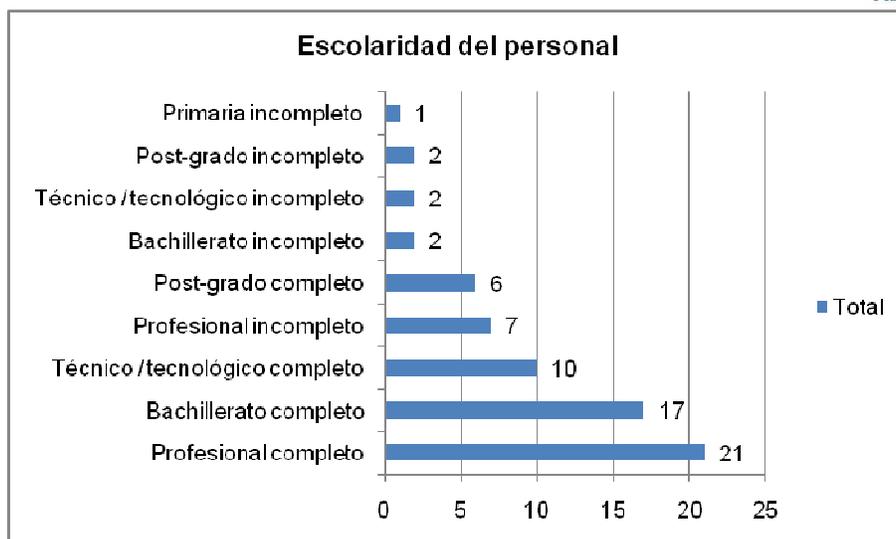


Gráfico 77.- Se observa el grado de escolaridad del personal.

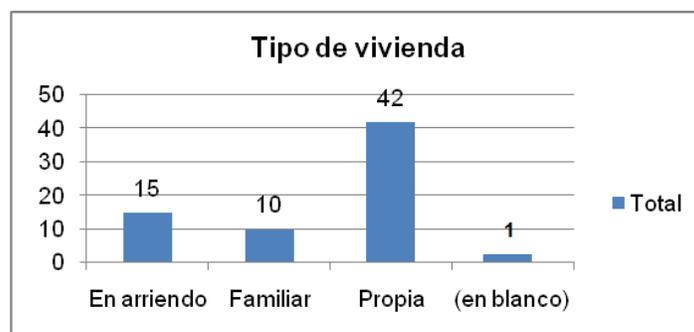


Gráfico 78.- Se observa el tipo de vivienda del personal.

CARGOS ANALIZADOS	# DE SERVIDORES
Administrador automotor	1
Analista de procesos	1
Analista jurídico	2
Asesor jurídico	1
Asistente de bodega	2
Asistente de contabilidad	1
Atención al cliente	3
Auditor técnico	1
Aux. Control de perdidas	1
Auxiliar comercialización	1
Auxiliar de acometidas y medidores	1
Auxiliar de servicios	2
Auxiliar en acometidas	1
Auxiliar en compras publicas	1
Chofer	7
Contadora	2
Director de planificación	1
Director financiero	1

Ing. eléctrico	1
Inspector de servicios eléctricos	1
Jefe de bodega	1
Jefe de contabilidad	1
Jefe de ingeniería y construcción	1
Jefe de operador y mantenimiento	1
Jefe de pérdidas comerciales	1
Jefe de TTHH	1
Lector	3
Liniero	5
Operador	1
Recaudador	2
Recepcionista	1
Relacionador publico	1
Secretaria dirección financiera	1
Supervisión de atención al cliente	1
Supervisor lecturas	1
Técnico eléctrico	4
Técnico de inventarios	2
Técnico de planificación	1
Técnico eléctrico de acometidas	1
Técnico electricista	2
Técnico tics	2
(En blanco)	2
Total general	68

Tabla 55.- Se observa el número de cargos objeto del estudio.

Antigüedad en la Empresa Eléctrica Azogues.

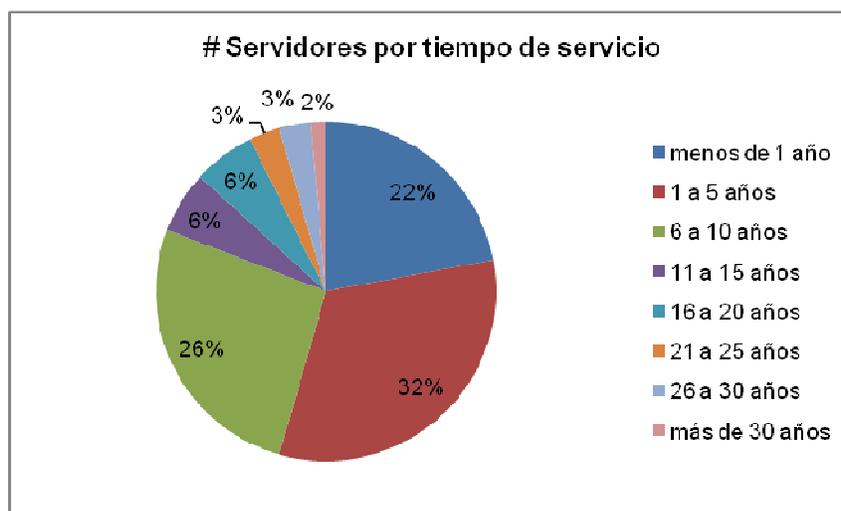


Gráfico 79.- Se puede observar la distribución del tiempo de servicio en la institución por rango.

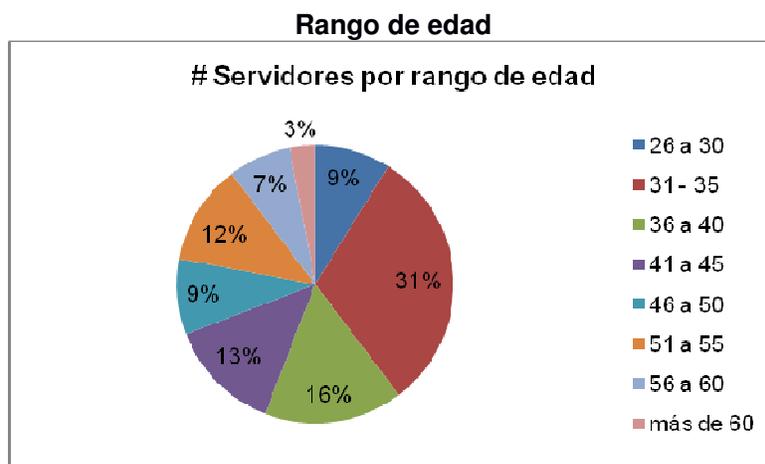


Gráfico 80.- Se puede observar la distribución de las edades del personal por rangos.

ÁREA	# SERVIDORES
Asesoría jurídica	3
Atención al cliente	4
Auditoría interna	1
Bodega	3
Comercialización	10
Compras publicas	1
Departamento financiero	6
Dirección de planificación	3
Ingeniería y construcción	5
Inventarios	2
Jefatura de clientes	1
Jefatura de presupuesto	1
Líneas energizadas	1
Operación y mantenimiento	7
Perdidas comerciales	6
Recaudación	2
Secretaría	1
Tesorería	1
Tics	2
TTHH	4
Departamento de lectura	1
Departamento de medidores	3
Total general	68

Tabla 56: Número de servidores por áreas de la Empresa Eléctrica Azogues.

De manera general se observa que no existe discrepancia en el tiempo de trabajo, la totalidad de la muestra afirma que labora 8 horas diarias, de igual manera la remuneración es fija.

Del total de 68 personas que participaron, se dividió de la siguiente manera:

CUESTIONARIO	# PERSONAS
Intra laboral Forma A	31
Intra laboral Forma B	37
Extra laboral	61(7 no acceden a contestar esta ficha)
Ficha de datos generales	68

Tabla 57: Número de cuestionarios aplicados.

c2. Nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal evaluado.

i. Nivel de riesgo por área.

JURÍDICO	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	1
Invalido	1
Total general	3

ATENCIÓN AL CLIENTE	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Sin riesgo o despreciable	1
Total general	3

AUDITORÍA INTERNA	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1
Total general	1

BODEGA	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	3
Total general	3

COMERCIALIZACIÓN	
Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	4
Riesgo alto	3
Riesgo bajo	2
Riesgo medio	1
Total general	10

COMPRAS PÚBLICAS

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Total general	1

LECTURAS

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1
Total general	1

MEDIDORES

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo muy alto	1
Total general	3

FINANCIERO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	3
Riesgo alto	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Riesgo muy alto	1
Total general	6

PLANIFICACIÓN

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	2
Riesgo muy alto	1
Total general	13

INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	3
Riesgo alto	1
Invalido	1
Total general	5

INVENTARIOS

Nivel de riesgo	Personas
Invalido	1
Total general	1

JEFATURA DE CLIENTES

Nivel de riesgo	Personas
Muy alto	1
Total general	1

JEFATURA DE PRESUPUESTO

Nivel de riesgo	Personas
Alto	1
Total general	1

LÍNEAS ENERGIZADAS

Nivel de riesgo	Personas
Alto	1
Total general	1

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	3
Riesgo muy alto	2
Riesgo medio	1
Riesgo bajo	1
Total general	7

PERDIDAS COMERCIALES

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	4
Riesgo bajo	1
Riesgo medio	1
Total general	6

RECAUDACIÓN

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Total general	2

SECRETARÍA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	1
Total general	1

TESORERÍA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1
Total general	1

TICs

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Total general	2

TALENTO HUMANO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Riesgo bajo	1
Sin riesgo o riesgo despreciable	1
Total general	4

Tablas 58: Nivel de riesgo por áreas.

ii. Nivel de riesgo por cargo.

NIVEL DE RIESGO MUY ALTO

Cargo	# servidores
Analista de procesos	1
Aux. Control de perdidas	1
Auxiliar de acometidas y medidores	1
Auxiliar en acometidas	1
Inspector de servicios eléctricos	1
Jefe de bodega	1
Jefe de ingeniería y construcción	1
Jefe de operador y mantenimiento	1
Jefe de perdidas comerciales	1
Jefe de TTHH	1
Relacionador publico	1
Técnico eléctrico de acometidas	1
Total general	12

Tabla 59: Nivel de riesgo muy alto por cargos.

NIVEL RIESGO ALTO

CARGO	# SERVIDORES
Auditor técnico	1
Director de planificación	1
Jefe de contabilidad	1
Supervisión de atención al cliente	1
Supervisor lecturas	1
Técnico de planificación	1
Total general	6

Tabla 60: Nivel de riesgo alto por cargos.

NIVEL RIESGO MEDIO

CARGO	# SERVIDORES
Auxiliar de comercialización	1
Director de planificación	1
Total general	2

Tabla 61: Nivel de riesgo medio por cargos.

NIVEL RIESGO BAJO

CARGO	# SERVIDORES
Administrador automotor	1
Asistente de contabilidad	1
Auxiliar en compras publicas	1
Director financiero	1
Ing. eléctrico	1
Secretaria dirección financiera	1
Total general	6

Tabla 62: Nivel de riesgo bajo por cargos.

SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE

CARGO	# SERVIDORES
Recepcionista	1
Director de planificación	1
Total general	2

Tabla 63: Nivel de riesgo despreciable por cargos.

FICHAS INVALIDAS O EN BLANCO - POR FALTA DE DATOS O PREGUNTAS NO CONTESTADAS.

CARGO	# SERVIDORES
Asesor jurídico	1
Operador	1
Técnico de inventarios	2
Atención al cliente	1
Total general	5

Tabla 64: Cuestionarios inválidos

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON DOS DE PERSONAS.

Rótulos de fila	invalido	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Sin riesgo o riesgo despreciable	(en blanco)	Total general
Analista jurídico		1	1				2
Asistente de bodega				2			2
Auxiliar de servicios		1		1			2
Contadora				1	1		2
Recaudador				1	1		2
Técnico electricista		1	1				2
Técnico tics				2			2
Total general	1	4	2	8	2	1	14

Tabla 65: nivel de riesgo - cargos evaluados con dos de personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 3 PERSONAS.

Rótulos de fila	invalido	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Sin riesgo o riesgo despreciable	(en blanco)	Total general
Atención al cliente		1	1				2
Lector		1		2			3
Total general		2	1	2			5

Tabla 66: nivel de riesgo - cargos evaluados con tres personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 4 PERSONAS.

Rótulos de fila	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general
Técnico eléctrico		1	3
			4

Tabla 67: nivel de riesgo - cargos evaluados con cuatro personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 5 PERSONAS.

Rótulos de fila	Riesgo alto	Riesgo bajo	Total general
Liniero		4	1
			5

Tabla 68: nivel de riesgo - cargos evaluados con cinco personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 7 PERSONAS

Rótulos de fila	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo muy alto	Total general
Chofer	1	1	2	3	7

Tabla 69: nivel de riesgo - cargos evaluados con siete personas.

iii. Nivel de riesgo por tipo de cargo (jefe, analista, técnico, auxiliar, etc.).

Tipo de cargo	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Operador, operario, ayudante, servicios generales	41.05	Riesgo muy alto
Jefatura - tiene personal a cargo	36.15	Riesgo alto
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	34,62	Riesgo alto
Profesional, analista, técnico especializado	36,33	Riesgo alto

Tabla 70: nivel de riesgo por tipo de cargo

iv. Nivel de riesgo por edad.

Rango	Puntaje promedio	Nivel riesgo
26 a 30	40.33	Riesgo muy alto
31 - 35	36.24	Riesgo alto
36 a 40	41.34	Riesgo muy alto
41 a 45	39.64	Riesgo muy alto
46 a 50	31.62	Riesgo alto
51 a 55	35.96	Riesgo alto
56 a 60	29.8	Riesgo medio
más de 60	24.5	Riesgo bajo

Tabla 71: nivel de riesgo por rango de edad.

v. Nivel de riesgo por sexo.

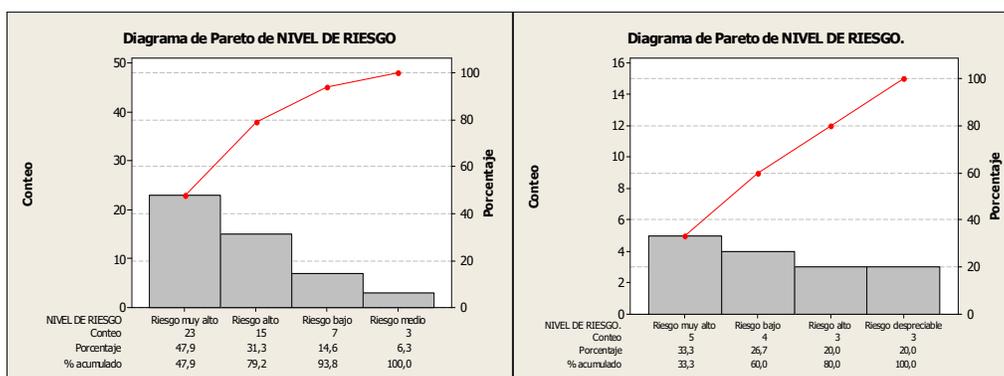


Gráfico 81: Nivel de riesgo por sexo.

vi. Nivel de riesgo intra laboral

CATEGORÍA	Total servidores	%
Riesgo muy alto	28	41,2%
Riesgo alto	18	26,5%
Riesgo bajo	11	16,2%
Riesgo medio	3	4,4%
Riesgo despreciable	3	4,4%
Invalido	3	4,4%
En blanco	2	2,9%
TOTAL	68	100%

Tabla 72: Nivel de riesgo general intra laboral de la Empresa Eléctrica Azogues.

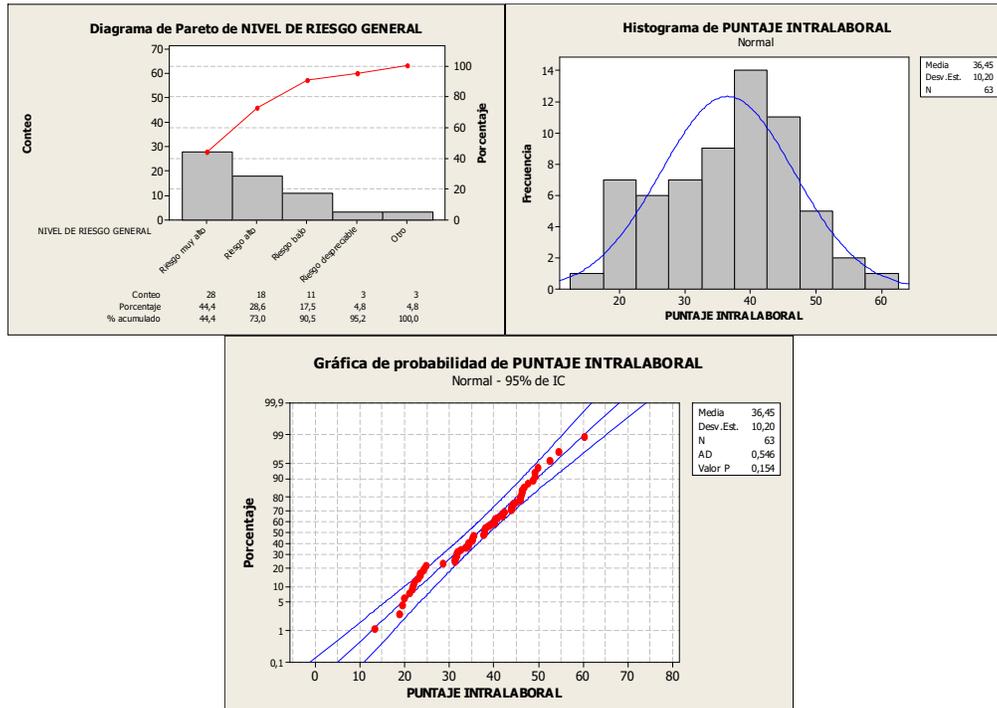


Gráfico 82: Comportamiento del nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal de la Empresa Eléctrica Azogues.

vii. Nivel de riesgo por relación contractual laboral.

Tipo de contrato	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Temporal de 1 año o más	25.75	Riesgo bajo
Temporal de menos de 1 año	23.57	Riesgo bajo
Término indefinido	40.7	Riesgo muy alto
No sabe	40.2	Riesgo muy alto

Tabla 73: Nivel de riesgo por tipo de relación contractual.

c3. Causas del riesgo psicosocial intra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial, se procede a analizar los resultados por dominios y dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

a) Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.

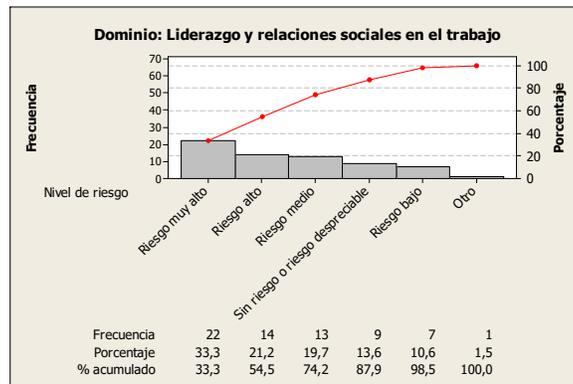


Gráfico 83: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 54.5% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en relaciones al liderazgo y relaciones sociales.

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

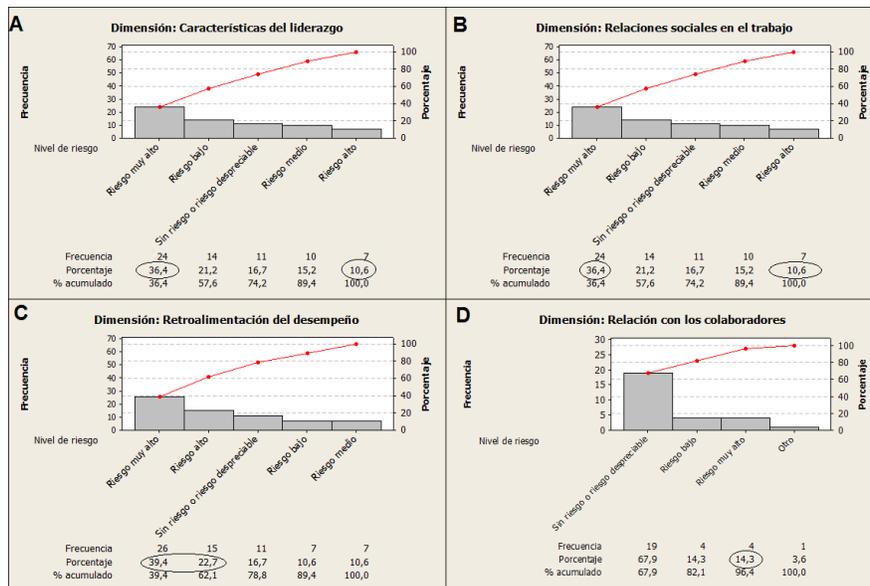


Gráfico 84.- Causas por dominio "Liderazgo y relaciones sociales".

En el gráfico 84 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico C.- El 62.1% presenta riesgo alto/muy alto debido a la retroalimentación del desempeño; es decir la información sobre la forma como el personal desarrolla su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o el mejoramiento.

- ii. Gráfico B.- El 47% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones sociales del trabajo; es decir deficiencia de trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, pudiendo existir desconfianza, irrespeto o pocas posibilidades de contacto con otras personas
- iii. Gráfica A.- EL 47% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características del liderazgo; los jefes podrían tener dificultades en la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de problemas, comunicación adecuada o apoyo social
- iv. Gráfico D.- El 14.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones con los colaboradores, esto para el caso de servidores que tienen personal a cargo; los subordinados presentan dificultades para ejecución de trabajos, consecución de resultados, podría haber relaciones irrespetuosas o ineficientes con sus jefes, posiblemente los subordinados no brindan apoyo social a su jefe.

b) Dominio: Control sobre el trabajo.

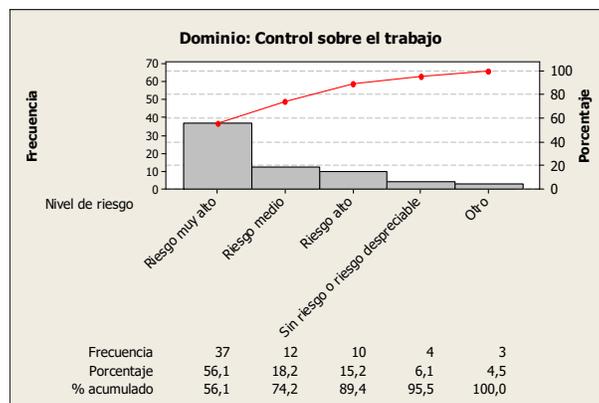


Gráfico 85: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 71.3% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

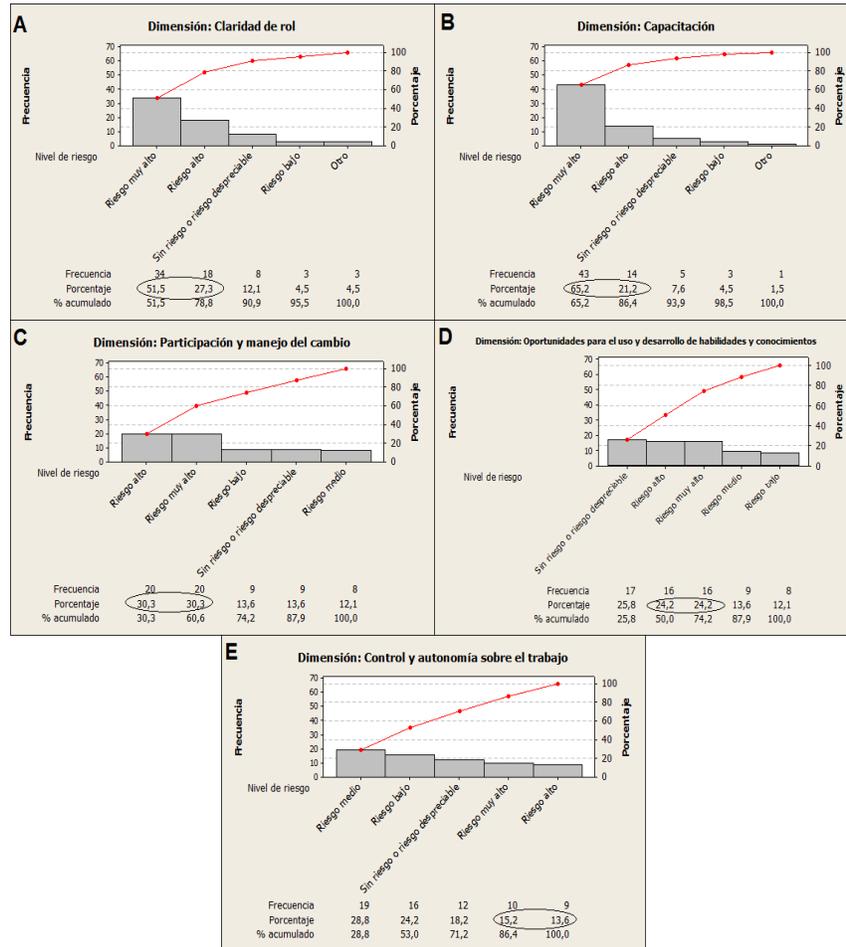


Gráfico 86.- Causas por dominio "Control sobre el trabajo".

En el gráfico 86 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 86.7% presenta riesgo alto/muy alto debido a capacitación; el acceso a inducción, entrenamiento, formación y capacitación es inexistente o limitada (no responden a las necesidades del puesto para un desempeño efectivo).
- ii. Gráfico A.- El 78.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido la claridad de rol; la organización no comunica al personal el papel que desempeña, sus funciones y margen de autonomía.
- iii. Gráfica C.- EL 60.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a participación y manejo del cambio; es decir el personal carece de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios organizacionales, se ignora los aportes y opiniones del personal.

- iv. Gráfico D.- El 48.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; el trabajo impide al personal adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- v. Gráfico E.- El 28.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al control y autonomía sobre el trabajo; es decir el margen de decisión sobre cantidad, orden, ritmo, forma de trabajar y sus pausas, son restringidas o inexistentes.

c) Dominio: Demandas del trabajo.

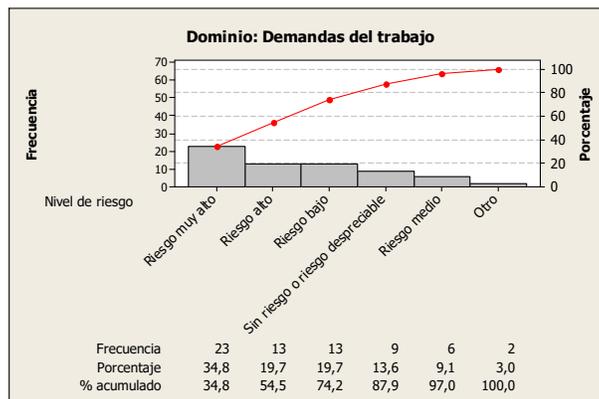


Gráfico 87: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 54.5% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

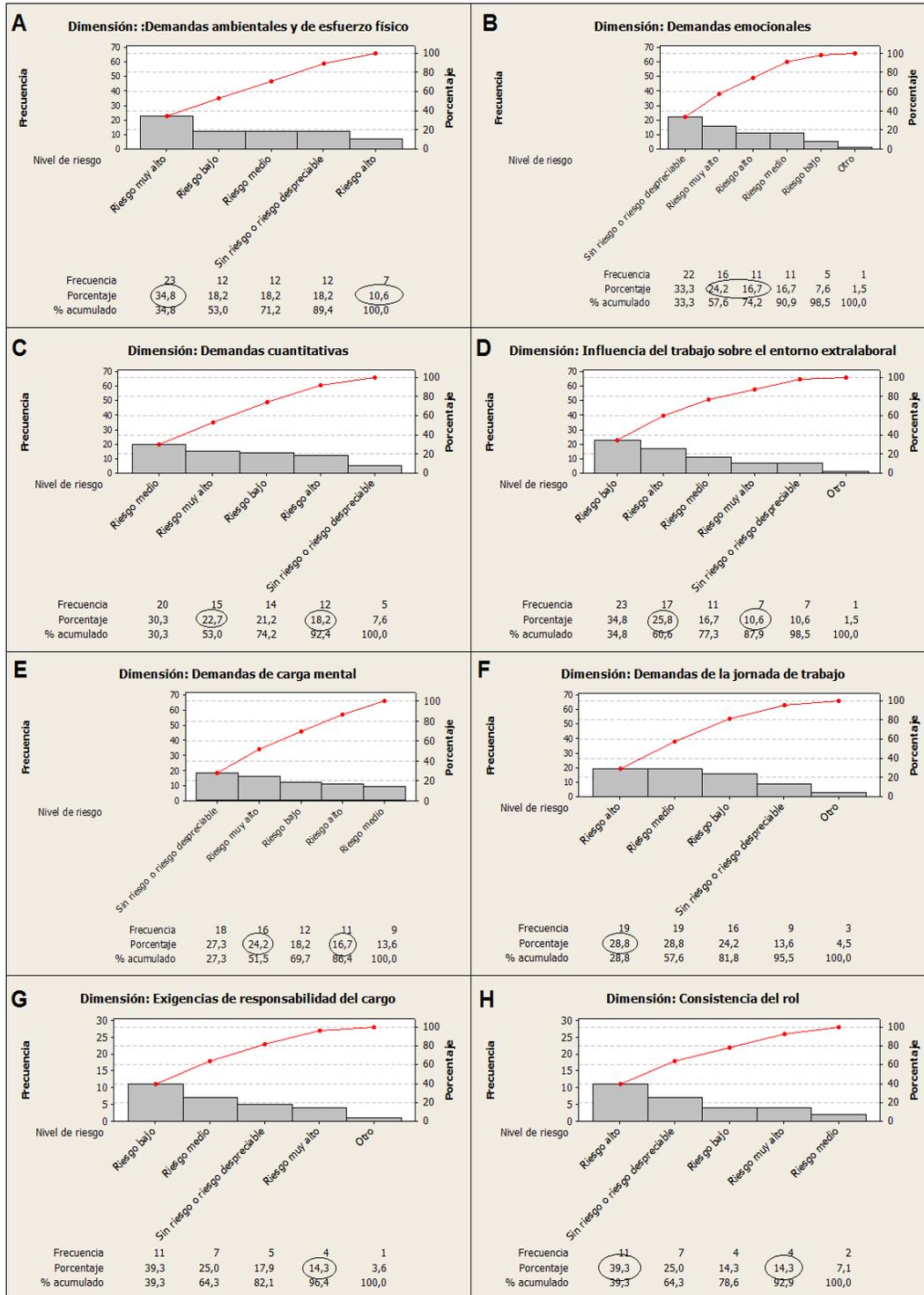


Gráfico 88.- Causas por dominio "Demandas del trabajo".

En el gráfico 88 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico H.- El 53.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a consistencia de rol (jefes - analistas); es decir se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, mencionadas exigencias pueden ir incluso en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.
- ii. Gráfico A.- El 45,4% presenta riesgo alto/muy alto debido demandas ambientales y de esfuerzo; las demandas ambientales son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, todo ello conlleva a un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, inclusive afecta negativamente al desempeño del trabajador.
- iii. Gráfica C.- EL 40.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas cuantitativas; es decir la cantidad de trabajo que la persona debe ejecutar en relación con el tiempo disponible; el tiempo podría ser insuficiente, generando un ritmo muy rápido de trabajo (a presión), existen limitadas pausas o el personal trabaja jornada adicional para cumplir con los resultados esperados.
- iv. Gráfico B.- El 40.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas; el personal atiende situaciones negativas con usuarios, asuntos emocionales devastadores (pobreza extrema, violencia, desastres, muertes), debiendo ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño laboral,
- v. Gráfico E.- El 40.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de carga mental; sus actividades exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; la información pudiere ser excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, incluso bajo presión de tiempo.
- vi. Gráfico D.- El 36.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral; las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del personal.

- vii. Gráfico F.- El 28.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de la jornada de trabajo, pudiere ser que se trabaja en jornadas prolongas o sin pausas claramente establecidas.
- viii. Gráfico G.- El 14.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo), sus obligaciones sobre resultados, bienes, información confidencial, salud, seguridad, no pueden ser transferidas; esto representa para el servidor un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.

c) Dominio: Recompensas

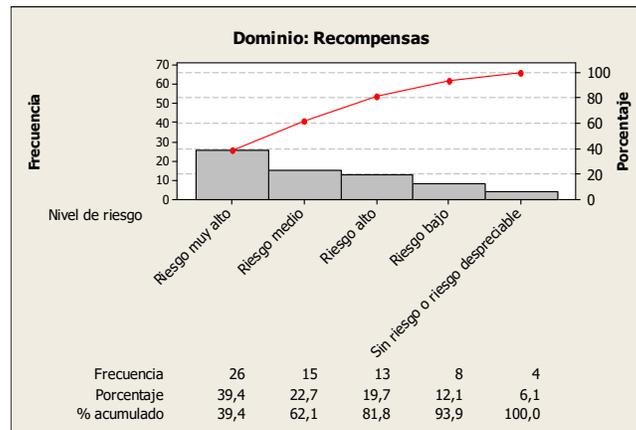


Gráfico 89: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 59.1% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "recompensas".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

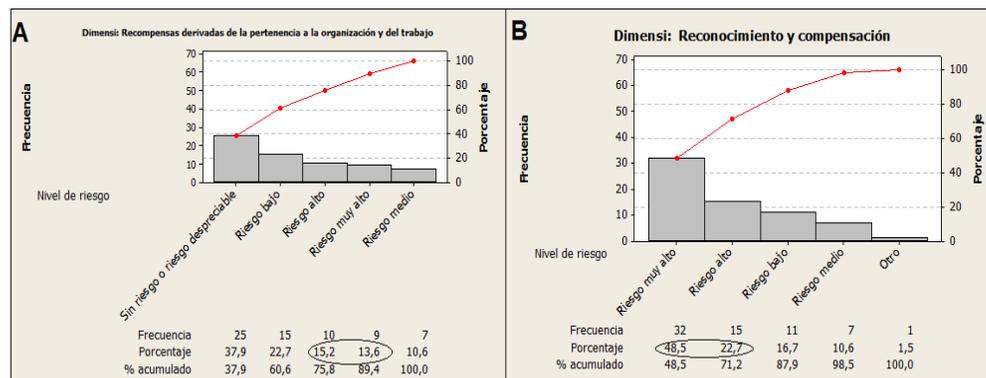


Gráfico 90.- Causas por dominio "Recompensas".

En el gráfico 90 se puede observar en orden de prelación que:

- iii. Gráfico B.- El 71.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza; el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, incluso el personal no se siente a gusto o está poco identificado con la tarea que realiza.
- iv. Gráfico A.- El 28.8% presenta riesgo alto/muy alto debido al reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado; la confianza, remuneración y valoración no corresponde a los esfuerzos del trabajador, la institución descuida el bienestar del personal, no se considera el desempeño del servidor para las oportunidades de desarrollo, los pagos de remuneración se realizan tardíamente incumpliendo lo acordado.

c4. Nivel de riesgo extra laboral.

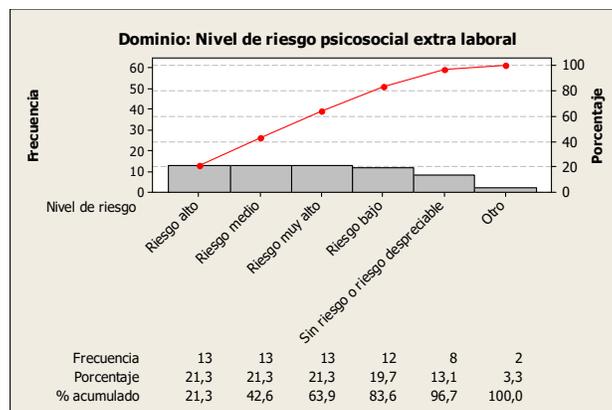


Gráfico 91: Diagrama de Pareto del nivel de riesgo extra laboral de la Empresa Eléctrica Azogues. Se observa que el 42.6% del personal presenta un nivel alto/muy alto de riesgo psicosocial extra laboral.

c4.1 Causas del riesgo psicosocial extra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial extra laboral, se procede a analizar los resultados por dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

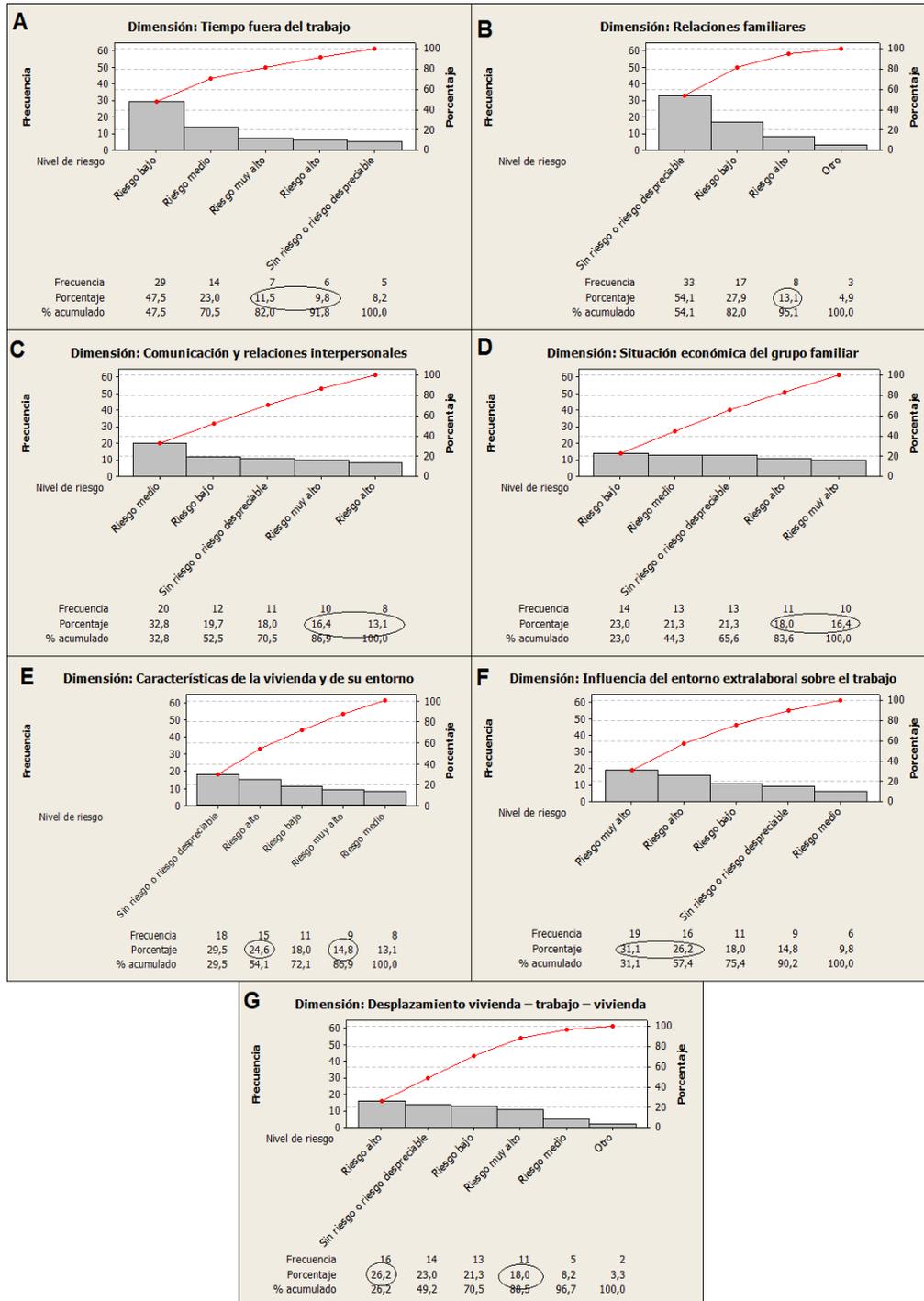


Gráfico 92.- Causas del riesgo psicosocial extra laboral".

En el gráfico 92 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico F.- El 57.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo; las situaciones familiares o personales afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- ii. Gráfico G.- El 44.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda; el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento es prolongado.
- iii. Gráfico E.- El 39.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características de la vivienda y de su entorno; las condiciones de vivienda del personal o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad, posiblemente existe precariedad de servicios básicos y de salud, pudiere haber dificultad de acceso a medios de transporte.
- iv. Gráfico D.- El 34.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la situación económica del grupo familiar; los medios económicos del servidor y su grupo familiar son insuficientes para costear necesidades básicas, posiblemente deudas difíciles de solventar.
- v. Gráfica C.- EL 29.5% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la comunicación y relaciones interpersonales; es decir la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva, el apoyo social que el servidor recibe de amigos o allegados es inexistente o pobre.
- vi. Gráfico A.- El 21,3% del personal presenta riesgo alto/ muy alto debido al tiempo fuera del trabajo; el tiempo destinado para descanso, recreación, es limitado o insuficiente; incluso hay indicios de que el personal tiene tiempo limitado o insuficiente para atender asuntos personal o domésticos.
- vii. Gráfico B.- El 13.1% del personal tiene riesgo alto debido a relaciones familiares, la cual pudiere ser conflictiva, inexistente o pobre apoyo familiar.

d. Resultados Ministerio De Salud Pública - Distrito C0301.



d1. Características generales de la institución. -En esta institución el personal asistente se distribuyó de la siguiente manera:

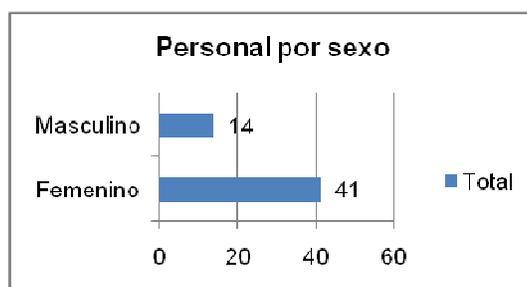


Gráfico 93: El 74,5% del personal es del sexo femenino, el 25,5% corresponde a personal masculino.

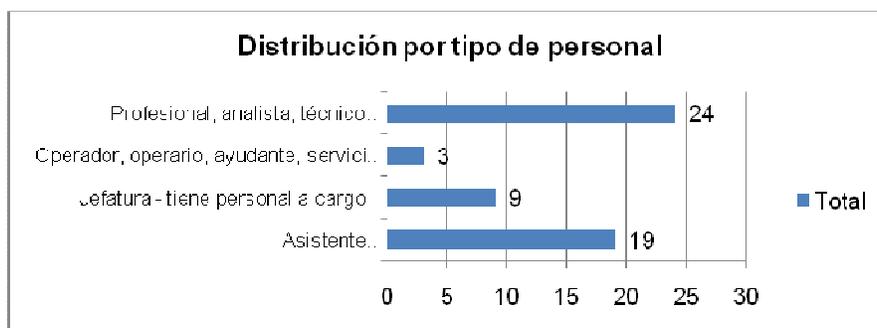


Gráfico 94.- Se observa la distribución de los cuestionarios en el personal.



Gráfico 95.- Se observa el tipo de relación contractual del personal. El 25,5% se considera personal temporal, 72,7% es personal estable, el 1,8% no sabe.

OCUPACIÓN	# SERVIDORES
Asistente administrativo de la salud	1
Asistente de admisión y estadística	1
Asistente de estadística	2
Asistentes de admisiones y atención	1
Auxiliar administrativo	1
Auxiliar de enfermería	3
Auxiliar de farmacia	2
Conductor	1
Contador privado	1
Devengante de medicina familiar y comunitaria	1
Director distrital	1
Dr. en medicina y cirugía	1
Dr. En medicina y cirugía	1
Dra. en bioquímica y farmacia	1
Dra. en medicina y cirugía	1
Dra. en odontología	1
Economista	2
Empleado publico	2
Enfermero	2
Especialista de promoción de la salud	1
Ing. comercial	1
Ing. en sistemas	1
Ing. mecánico automotriz	1
Ing. En contabilidad y nomina	1
Lcda. en enfermería	1
Lcda. en enfermería	3
Lcda. en trabajo social	1
Lcda. laboratorio clínica	1
Magister en desarrollo local para la salud	1
Médico general	5
Médico tratante	1
Médico y cirugía general	1
Nutricionista dietista	1
Obstetrix	1
Odontólogo	3
Psicóloga clínica	1
Servidor publico	1
Técnico de ventanilla	1
Tecnóloga en comercio	1
Tecnólogo informático	1
Total general	55

Tabla74: Ocupación del personal.

Estado civil del personal

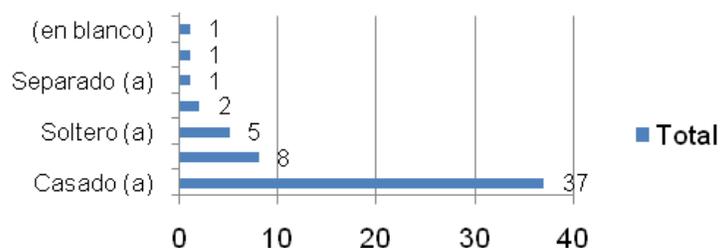


Gráfico 96.- Se observa que el 67.3% es casado, 16.4% divorciado/separado, 9.1% soltero, 1.8% unión libre, 3.6% viudo, 1.8% no contesta.

Número de personas económicamente a cargo	# servidores
0	5
1	6
2	18
3	18
4	3
5	4
6	1
Total general	55

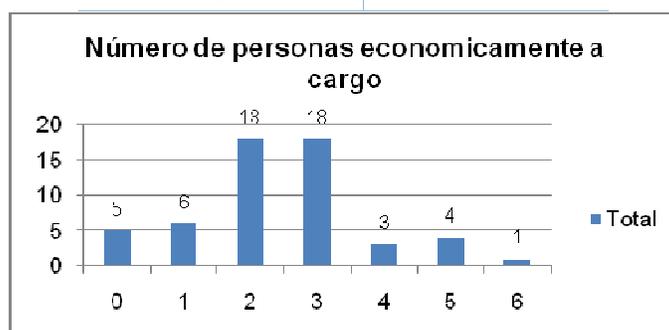


Gráfico 97. Se puede observar el número de personas que dependen económicamente de los servidores del distrito D0301 del Ministerio de Salud.

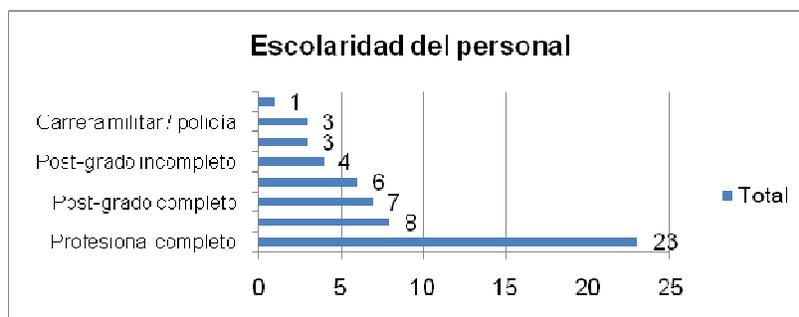


Gráfico 98.- Se observa el grado de escolaridad del personal.

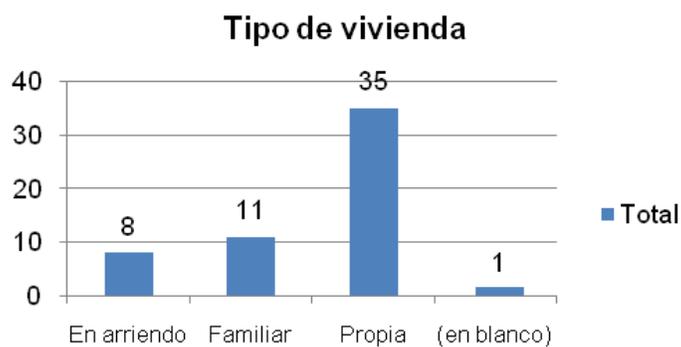


Gráfico 99.- Se observa el tipo de vivienda del personal.

CARGO	# SERVIDORES
Analista de nutrición	1
Analista distrital de contabilidad y modulo	1
Analista estadístico	1
Analista TIC	1
Archivo	1
Asistente de admisión y estadística	2
Asistente de estadística	2
Asistente de farmacia	2
Asistente de talento humano	1
Asistentes de admisiones y atención	1
Auxiliar administrativa	1
Auxiliar de enfermería	3
Auxiliar de farmacia	1
Conductor de vehículos livianos	1
Coordinador de odontología	1
Coordinadora de enfermeros	1
Devengante de medicina familiar y comunitaria	1
Director del centro de salud nro. 1	1
Director distrital	1
Economista	1
Enfermero	7
Especialista de promoción de la salud	1
Especialista distrital de calidad de servicios de la salud	1
Guardalmacén	1
Laboratorista clínica	2
Médico familiar	1
Médico general	6
Medico ocupacional	1
Obstetriz	1
Odontóloga	3
Psicóloga clínica	1
Responsable provincial de estrategias de inmunizaciones	1
Responsable de discapacidades	1
Responsable de mantenimiento	1
Responsable del distrito de TTHH	1
Técnico de ventanilla	1
Total general	55

Tabla 75.- Se observa el número de cargos objeto del estudio.

Antigüedad en el distrito D0301 del Ministerio de Educación.

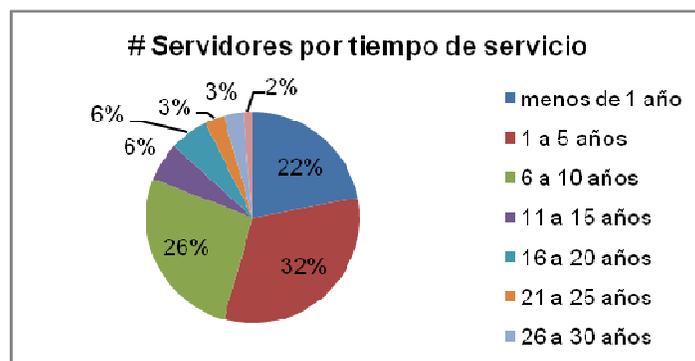


Gráfico 100.- Se puede observar la distribución del tiempo de servicio en la institución por rango.

Rango de edad promedio.



Gráfico 101.- Se puede observar la distribución de las edades del personal por rango.

ÁREA	# SERVIDORES
Archivo	1
Bodega	1
Bodega de farmacia	1
Centro de salud de Azogues N°	11
Consulta externa del C.de salud	4
Dirección distrital	1
Discapacidades	1
Enfermería	4
Estadística y análisis de inf.	4
Farmacia	3
Financiero	1
Laboratorio clínico	1
Odontología	3
Planificación familiar	1
Promoción de la salud	2
Provisión y calidad de los servicios de salud	3
Psicóloga	1
Servicios institucionales	3
Talento humano	1
Tecnologías de la información y comunicación	1
TTHH	2
Ventanilla única de atención al usuario	3
Vigilancia de la salud publica	2
Total general	55

Tabla 76: Número de servidores por áreas del distrito D0301 del Ministerio de Educación.

De manera general se observa que no existe discrepancia en el tiempo de trabajo, la totalidad de la muestra afirma que labora 8 horas diarias, de igual manera la remuneración es fija.

Del total de 55 personas que participaron, se dividió de la siguiente manera:

CUESTIONARIO	# PERSONAS
Intra laboral Forma A	37
Intra laboral Forma B	18
Extra laboral	47(8 no acceden a contestar esta ficha)
Ficha de datos generales	55

Tabla77: Número de cuestionarios aplicados.

d2. Nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal evaluado.

i. Nivel de riesgo por área.

ARCHIVO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo alto	1

BODEGA / BODEGA DE FARMACIA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1
Ficha invalida	1
Total general	2

CENTRO DE SALUD N°1

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	5
Riesgo alto	4
Riesgo medio	2
Total general	11

CONSULTA EXTERNA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1
Riesgo alto	1
Riesgo medio	1
Riesgo bajo	1
Total general	4

DIRECCIÓN DISTRITAL

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo medio	1

DISCAPACIDADES

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo medio	1

ENFERMERÍA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	1
Total general	4

ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	3
Riesgo medio	1
Total general	4

FARMACIA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Riesgo bajo	1
Total general	3

FINANCIERO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo bajo	1

LABORATORIO CLÍNICO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1

ODONTOLOGÍA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	3

PLANIFICACIÓN FAMILIAR

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo medio	1

PROMOCIÓN DE LA SALUD

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2

PROVISIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Ficha invalida	1
Total general	3

PSICOLOGÍA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1

SERVICIOS INSTITUCIONALES

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Ficha invalida	1
Total general	3

TALENTO HUMANO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2
Riesgo alto	1
Total general	3

Tics

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1

VENTANILLA ÚNICA DE ATENCIÓN AL USUARIO

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	1
Riesgo alto	1
Riesgo bajo	1
Total general	3

VIGILANCIA DE LA SALUD PÚBLICA

Nivel de riesgo	Personas
Riesgo muy alto	2

Tablas78: Nivel de riesgo por áreas.

ii. Nivel de riesgo por cargo.

NIVEL DE RIESGO MUY ALTO

CARGO	# SERVIDORES
Analista de nutrición	1
Analista estadístico	1
Analista TIC	1
Asistente de talento humano	1
Auxiliar administrativa	1
Auxiliar de farmacia	1
Conductor de vehículos livianos	1
Coordinadora de enfermeros	1
Director del centro de salud nro. 1	1
Especialista de promoción de la salud	1
Especialista distrital de calidad de servicios de la salud	1
Guardalmacén	1

Médico familiar	1
Medico ocupacional	1
Psicóloga clínica	1
Responsable provincial de estrategias de inmunizaciones	1
Responsable de mantenimiento	1
Total general	17

Tabla 79: Nivel de riesgo muy alto por cargos evaluados.

NIVEL DE RIESGO ALTO

CARGO	# SERVIDORES
Archivo	1
Devengante de medicina familiar y comunitaria	1
Responsable del distrito de TTHH	1
Total general	3

Tabla80: Nivel de riesgo alto por cargos evaluados.

NIVEL DE RIESGO MEDIO

CARGO	# SERVIDORES
Asistentes de admisiones y atención	1
Director distrital	1
Obstetriz	1
Responsable de discapacidades	1
Total general	4

Tabla 81: Nivel de riesgo medio por cargos evaluados.

NIVEL DE RIESGO BAJO

CARGO	# SERVIDORES
Analista distrital de contabilidad y modulo	1
Técnico de ventanilla	1
Total general	2

Tabla 82: Nivel de riesgo bajo por cargos evaluados.

FICHAS INVALIDAS O EN BLANCO - POR FALTA DE DATOS O PREGUNTAS NO CONTESTADAS

CARGO	# SERVIDORES
Coordinador de odontología	1
Economista	1
Asistente de farmacia	1
Total general	3

Tabla83: Fichas invalidas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON DOS DE PERSONAS

Rótulos de fila	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Total general
Asistente de admisión y estadística	1	1	2
Asistente de estadística	2		2
Asistente de farmacia	1		1
Laboratorista clínica	2		2
Total general	6	1	7

Tabla 84: Nivel de riesgo - cargos evaluados con dos personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 3 PERSONAS.

Rótulos de fila	Riesgo bajo	Riesgo muy alto	Total general
Auxiliar de enfermería	2	1	3
Odontólogo		3	3
Total general	2	4	6

Tabla 85: Nivel de riesgo - cargos evaluados con tres personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 6 PERSONAS.

Rótulos de fila	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Total general
Médico general	1	2	2	1	6

Tabla 86: Nivel de riesgo - cargos evaluados con seis personas.

NIVEL DE RIESGO - CARGOS EVALUADOS CON 7 PERSONAS

Rótulos de fila	Riesgo muy alto	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo	Total general
Enfermero	3	3	1	0	7

Tabla 87: Nivel de riesgo - cargos evaluados con siete personas.

iii. Nivel de riesgo por tipo de cargo (jefe, analista, técnico, auxiliar, etc.).

Tipo de cargo	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Operador, operario, ayudante, servicios generales	40.87	Riesgo muy alto
Jefatura - tiene personal a cargo	36.39	Riesgo alto
Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico	37.7	Riesgo alto
Profesional, analista, técnico especializado	41.6	Riesgo muy alto

Tabla 88: Nivel de riesgo por tipo de cargo.

iv. Nivel de riesgo por edad.

Rango	Puntaje promedio	Nivel riesgo
26 a 30	37.23	Riesgo alto
31 - 35	45.69	Riesgo muy alto
36 a 40	38.33	Riesgo muy alto
41 a 45	38.00	Riesgo alto
46 a 50	35.03	Riesgo alto
51 a 55	45.85	Riesgo muy alto
56 a 60	34.65	Riesgo alto

Tabla89: Nivel de riesgo por rango de edad.

v. Nivel de riesgo por sexo.

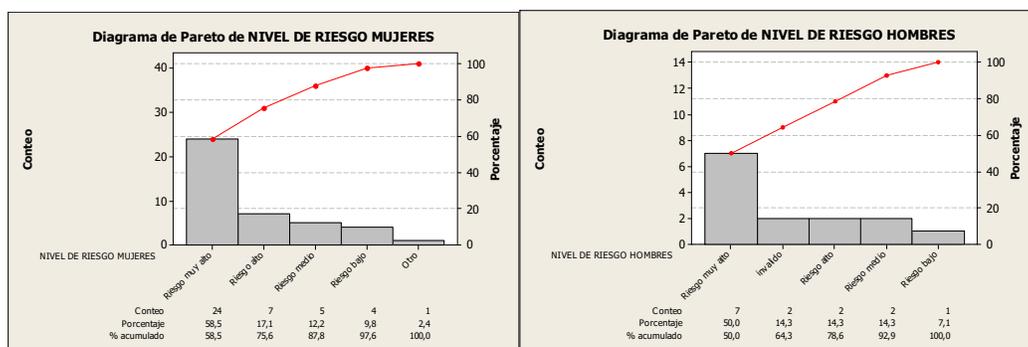


Gráfico 102: Nivel de riesgo por sexo.

vi. Nivel de riesgo por relación contractual laboral.

Tipo de contrato	Puntaje promedio	Nivel de riesgo
Temporal de 1 año o más	38.36	Riesgo muy alto
Temporal de menos de 1 año	35.4	Riesgo alto
Término indefinido	39.65	Riesgo muy alto
No sabe	40.5	Riesgo muy alto

Tabla 90: Nivel de riesgo por tipo de relación contractual

vii. Nivel de riesgo intra laboral.

CATEGORÍA	Total servidores	%
Riesgo muy alto	31	56.4%
Riesgo alto	9	16.4%
Riesgo medio	7	12.7%
Riesgo bajo	5	9.1%
Invalido	3	5.5%
TOTAL	68	100%

Tabla91: Nivel de riesgo intra laboral.

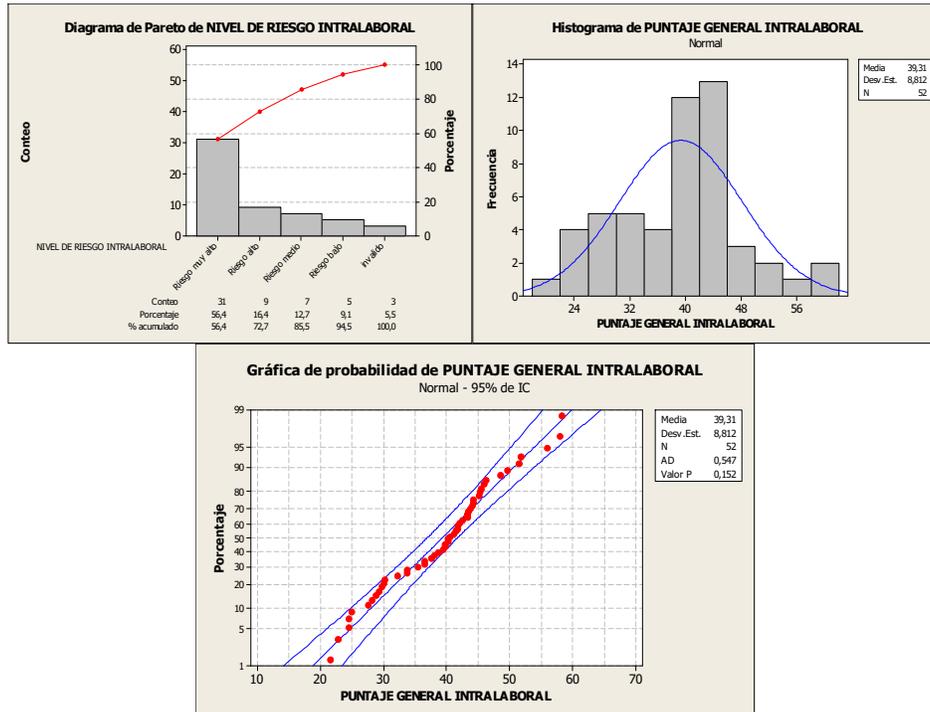


Gráfico 103: Comportamiento del nivel de riesgo psicosocial intra laboral del personal de Distrito D0301 del Ministerio de Salud Pública.

d3. Causas del riesgo psicosocial intra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial, se procede a analizar los resultados por dominios y dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

a) Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.

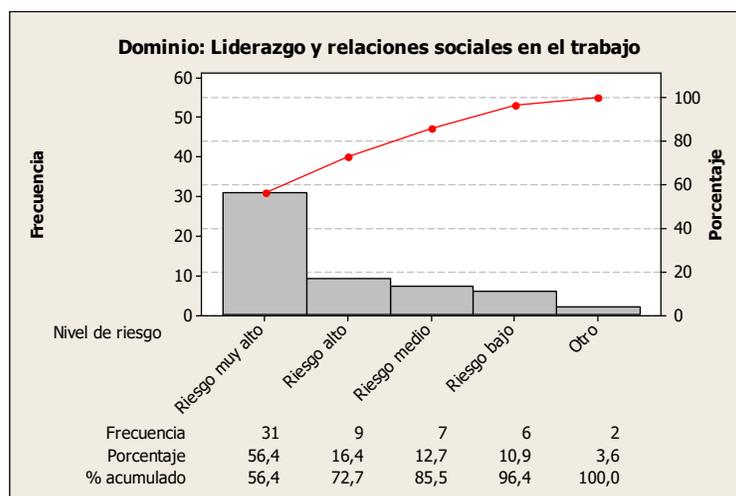


Gráfico 104: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 72.8% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en relaciones al liderazgo y relaciones sociales.

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

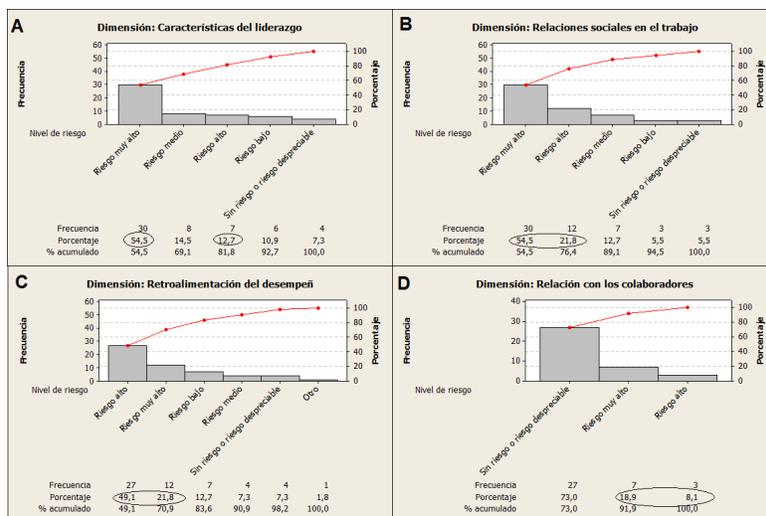


Gráfico 105.- Causas por dominio "Liderazgo y relaciones sociales".

En el gráfico 105 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico B.- El 76.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones sociales del trabajo; es decir deficiencia de trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, pudiendo existir desconfianza, irrespeto o pocas posibilidades de contacto con otras personas
- ii. Gráfico C.- El 70.9% presenta riesgo alto/muy alto debido a la retroalimentación del desempeño; es decir la información sobre la forma como el personal desarrolla su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o el mejoramiento.
- iii. Gráfica A.- EL 67.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características del liderazgo; los jefes podrían tener dificultades en la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de problemas, comunicación adecuada o apoyo social
- iv. Gráfico D.- El 27% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las relaciones con los colaboradores, esto para el caso de servidores que tienen personal a cargo; los subordinados presentan dificultades para ejecución de trabajos, consecución de resultados, podría haber relaciones irrespetuosas o ineficientes con sus jefes, posiblemente los subordinados no brindan apoyo social a su jefe.

b) Dominio: Control sobre el trabajo.

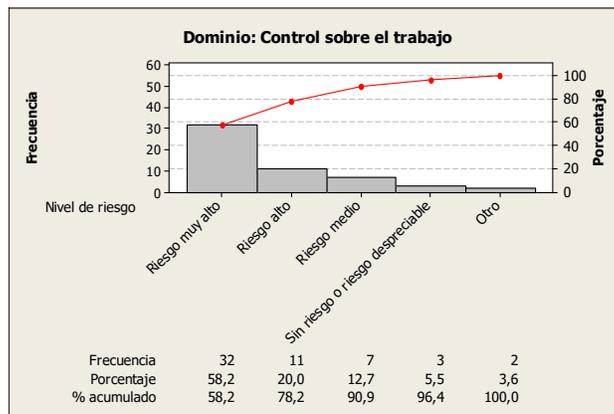


Gráfico 106: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 78.2% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo.

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

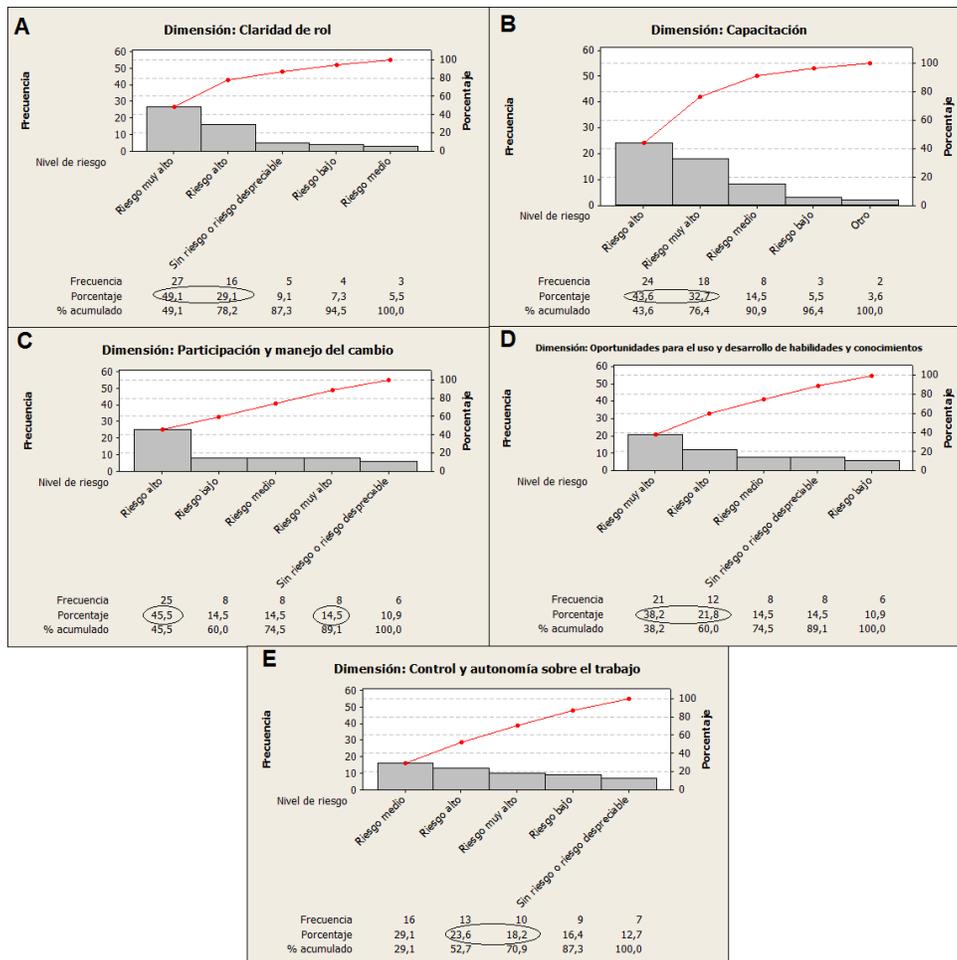


Gráfico 107.- Causas por dominio "Control sobre el trabajo".

En el gráfico 107 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico A.- El 78.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido la claridad de rol; la organización no comunica al personal el papel que desempeña, sus funciones y margen de autonomía.
- ii. Gráfico B.- El 76.3% presenta riesgo alto/muy alto debido a capacitación; el acceso a inducción, entrenamiento, formación y capacitación es inexistente o limitada (no responden a las necesidades del puesto para un desempeño efectivo).
- iii. Gráfico D.- El 60% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos; el trabajo impide al personal adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- iv. Gráfica C.- EL 60% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a participación y manejo del cambio; es decir el personal carece de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios organizacionales, se ignora los aportes y opiniones del personal.
- v. Gráfico E.- El 41.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al control y autonomía sobre el trabajo; es decir el margen de decisión sobre cantidad, orden, ritmo, forma de trabajar y sus pausas, son restringidas o inexistentes.

c) Dominio: Demandas del trabajo.

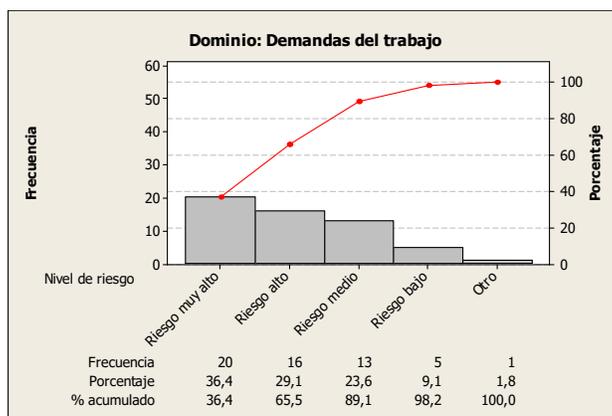


Gráfico 108: A través de la gráfica de Pareto se puede observar que el 65.1% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "control sobre el trabajo".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

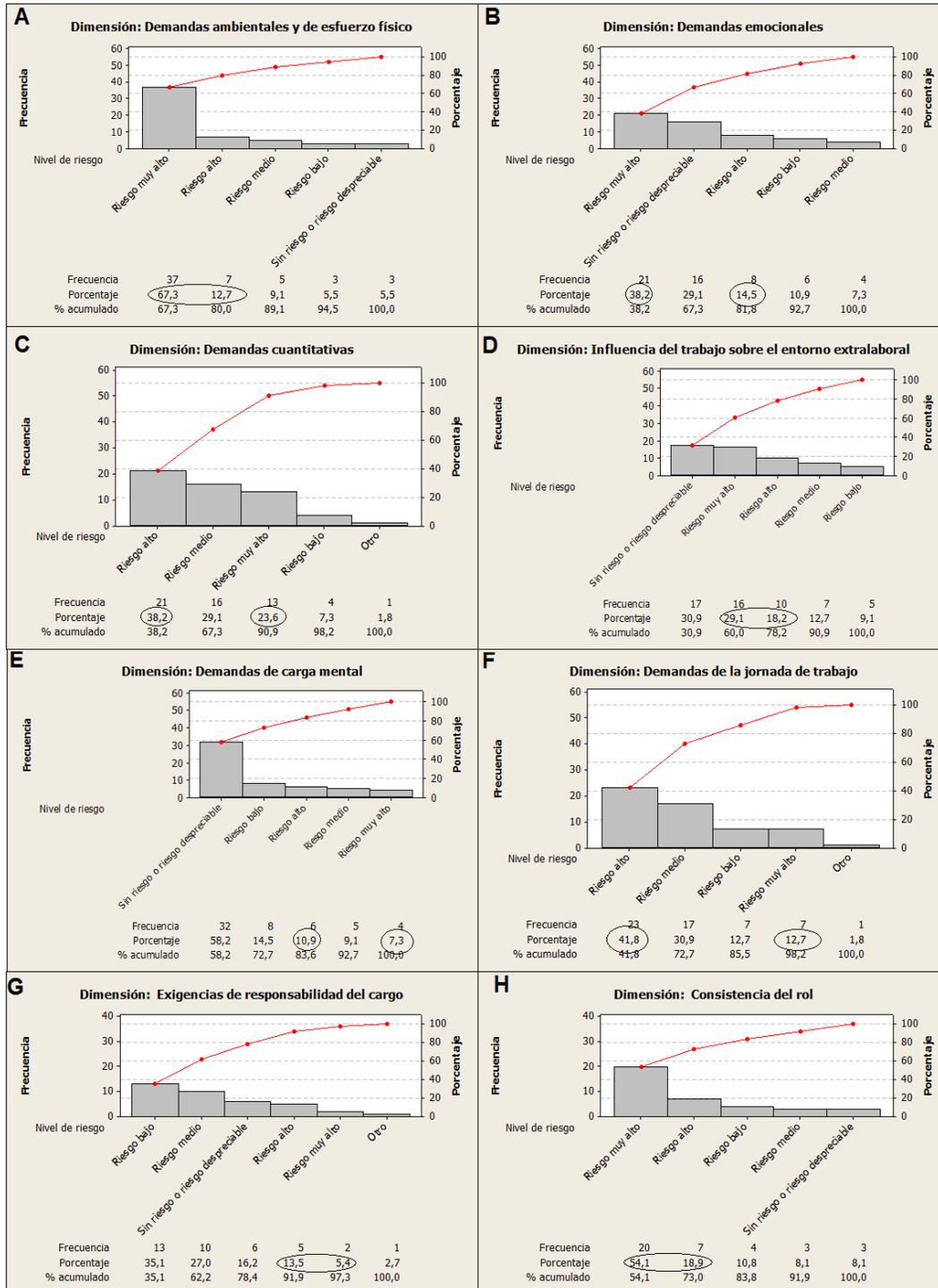


Gráfico 109.- Causas por dominio "Demandas del trabajo".

En el gráfico 109 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico A.- El 80% presenta riesgo alto/muy alto debido a demandas ambientales y de esfuerzo; las demandas ambientales son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, todo ello conlleva a un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, inclusive afecta negativamente al desempeño del trabajador.
- ii. Gráfico H.- El 73% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a consistencia de rol (jefes - analistas); es decir se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, mencionadas exigencias pueden ir incluso en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.
- iii. Gráfica C.- EL 61.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas cuantitativas; es decir la cantidad de trabajo que la persona debe ejecutar en relación con el tiempo disponible; el tiempo podría ser insuficiente, generando un ritmo muy rápido de trabajo (a presión), existen limitadas pausas o el personal trabaja jornada adicional para cumplir con los resultados esperados.
- iv. Gráfico F.- El 54.5% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de la jornada de trabajo, pudiere ser que se trabaja en jornadas prolongas o sin pausas claramente establecidas.
- v. Gráfico B.- El 52.7% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas; el personal atiende situaciones negativas con usuarios, asuntos emocionales devastadores (pobreza extrema, violencia, desastres, muertes), debiendo ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño laboral,
- vi. Gráfico D.- El 47.3% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral; las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del personal.

- vii. Gráfico G.- El 18.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo), sus obligaciones sobre resultados, bienes, información confidencial, salud, seguridad, no pueden ser transferidas; esto representa para el servidor un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.
- viii. Gráfico E.- El 18.2% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a demandas de carga mental; sus actividades exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; la información pudiere ser excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, incluso bajo presión de tiempo.

c) Dominio: Recompensas

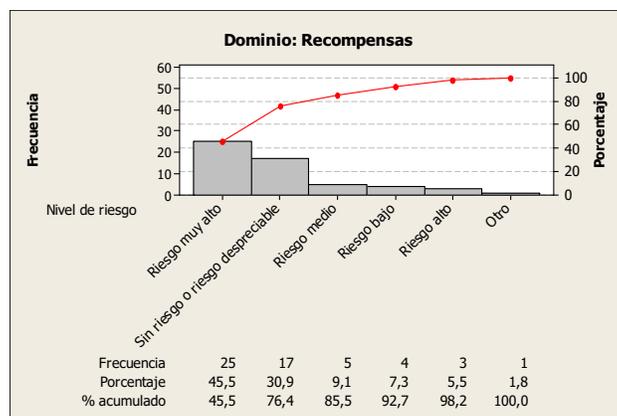


Gráfico 110: A través de la gráfica de pareto se puede observar que el 51% del personal tiene un nivel de riesgo alto / muy alto en el dominio "recompensas".

Conforme el gráfico anterior, se procede a analizar las causas a nivel de dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

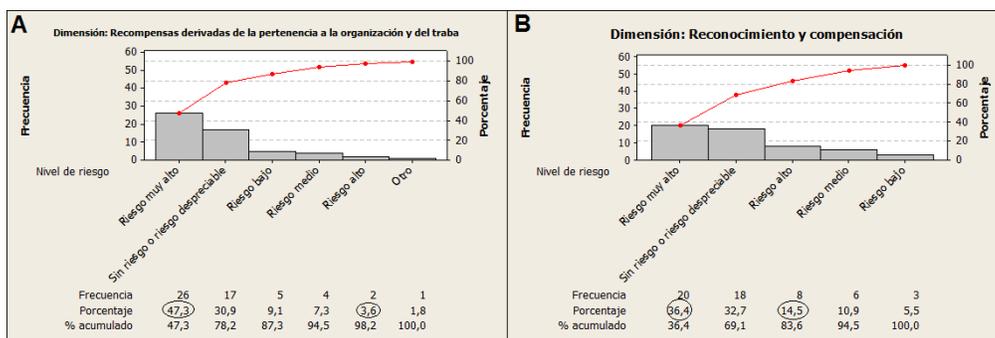


Gráfico 111.- Causas por dominio "Recompensas".

En el gráfico 111 se puede observar en orden de prelación que:

- v. Gráfico B.- El 50.9% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza; el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, incluso el personal no se siente a gusto o está poco identificado con la tarea que realiza.
- vi. Gráfico A.- El 50.9% presenta riesgo alto/muy alto debido al reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado; la confianza, remuneración y valoración no corresponde a los esfuerzos del trabajador, la institución descuida el bienestar del personal, no se considera el desempeño del servidor para las oportunidades de desarrollo, los pagos de remuneración se realizan tardíamente incumpliendo lo acordado.

d4. Nivel de riesgo extra laboral.

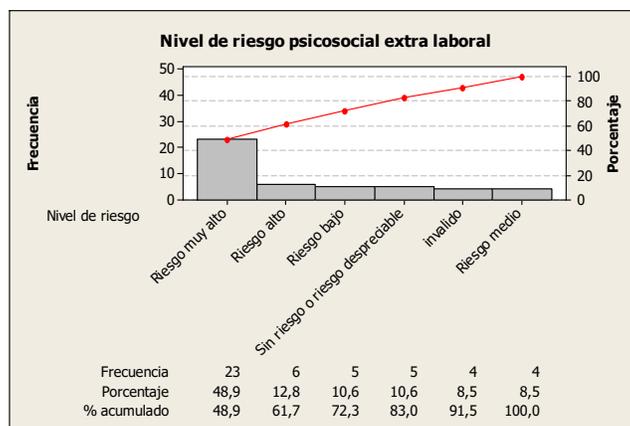


Gráfico 112: Diagrama de Pareto del nivel de riesgo extra laboral del MSP. Se observa que el 61.7% del personal presenta un nivel alto/muy alto de riesgo psicosocial extra laboral.

d4.1 causas del riesgo psicosocial extra laboral.

Con la finalidad de determinar las causas del riesgo psicosocial extra laboral, se procede a analizar los resultados por dimensiones, se obtiene los siguientes resultados:

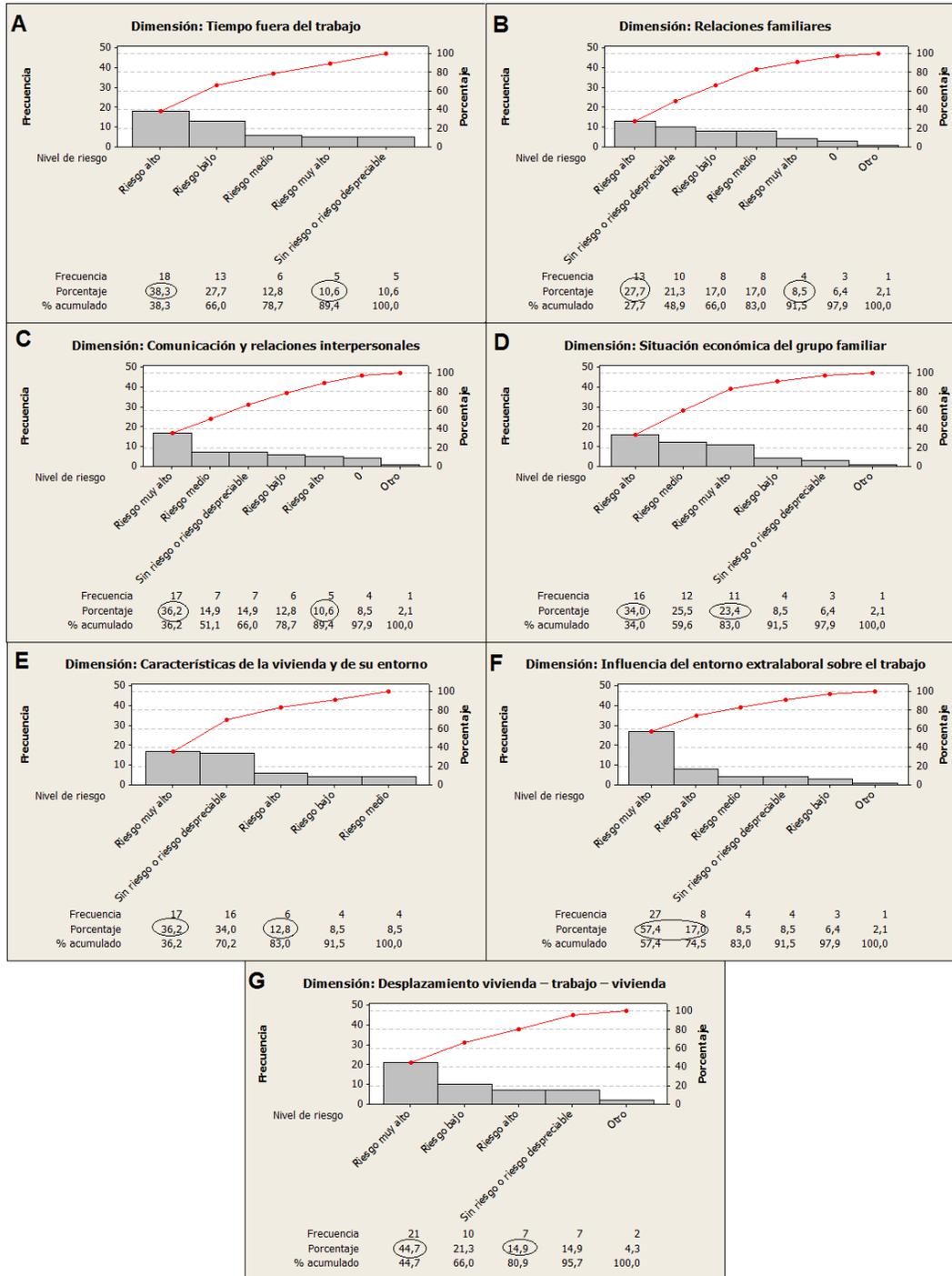


Gráfico 113.- Causas del riesgo psicosocial extra laboral".

En el gráfico 113 se puede observar en orden de prelación que:

- i. Gráfico F.- El 74.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo; las situaciones familiares o personales

- afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
- ii. Gráfico G.- El 59.6% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido al desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda; el transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento es prolongado.
 - iii. Gráfico D.- El 57.4% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la situación económica del grupo familiar; los medios económicos del servidor y su grupo familiar son insuficientes para costear necesidades básicas, posiblemente deudas difíciles de solventar.
 - iv. Gráfico E.- El 49% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a las características de la vivienda y de su entorno; las condiciones de vivienda del personal o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad, posiblemente existe precariedad de servicios básicos y de salud, pudiere haber dificultad de acceso a medios de transporte.
 - v. Gráfico A.- El 48.9% del personal presenta riesgo alto/ muy alto debido al tiempo fuera del trabajo; el tiempo destinado para descanso, recreación, es limitado o insuficiente; incluso hay indicios de que el personal tiene tiempo limitado o insuficiente para atender asuntos personal o domésticos.
 - vi. Gráfica C.- EL 46.8% del personal tiene riesgo alto/muy alto debido a la comunicación y relaciones interpersonales; es decir la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva, el apoyo social que el servidor recibe de amigos o allegados es inexistente o pobre.
 - vii. Gráfico B.- El 36.2% del personal tiene riesgo muy alto debido a relaciones familiares, la cual pudiere ser conflictiva, inexistente o pobre apoyo familiar.

Conclusiones

Conclusiones generales

- El nivel general de participación del personal supero la muestra determinada, se aplicó un 20,9% sobre la meta.
- Debido a circunstancias propias de la dinámica de las instituciones, algunos cargos no fueron evaluados ya sea porque el personal tenía permiso médico, comisión de servicios o uso del periodo de vacaciones.
- Se garantizó el cumplimiento del protocolo establecido por la metodología, lo que coadyuvo a sobrepasar la meta muestral establecida.
- El nivel de riesgo está ligado a la organización del trabajo, la institución, su estructura, estos niveles pudieren ser tomados como referencia para cargos semejantes en otras instituciones.
- Actualmente trabajar en el sector público en especial en las instituciones objeto del estudio representa un nivel de riesgo psicosocial ALTO, con un puntaje promedio de 33,54.
- Según la forma aplicada, se tiene el nivel de riesgo promedio por dominio.

NIVEL DE RIESGO	PUNTAJE PROMEDIO	DOMINIO	FORMA APLICADA
Riesgo Alto	25,23	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	FORMA A: Aplicado a personal con cargos de jefatura, profesionales o técnicos
Riesgo Alto	32,55	Control sobre el trabajo	
Riesgo Alto	44,07	Demandas del trabajo	
Riesgo Alto	23,00	Recompensas	
Riesgo Alto	29,63	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	FORMA B: Aplicado a personal con cargos de auxiliares, operarios.
Riesgo Alto	41,79	Control sobre el trabajo	
Riesgo Alto	42,6	Demandas del trabajo	
Riesgo Alto	25,32	Recompensas	
Riesgo medio	25,7	Riesgo psicosocial extralaboral	Todo el personal

Tabla 92.: Nivel de riesgo promedio por dimensión.

- En base al nivel de riesgo psicosocial de cada uno de los servidores públicos evaluados y sus respectivas edades, se procedió con el cálculo del coeficiente de correlación cuyo resultado es **0.0191**, es decir no hay relación entre las variables.

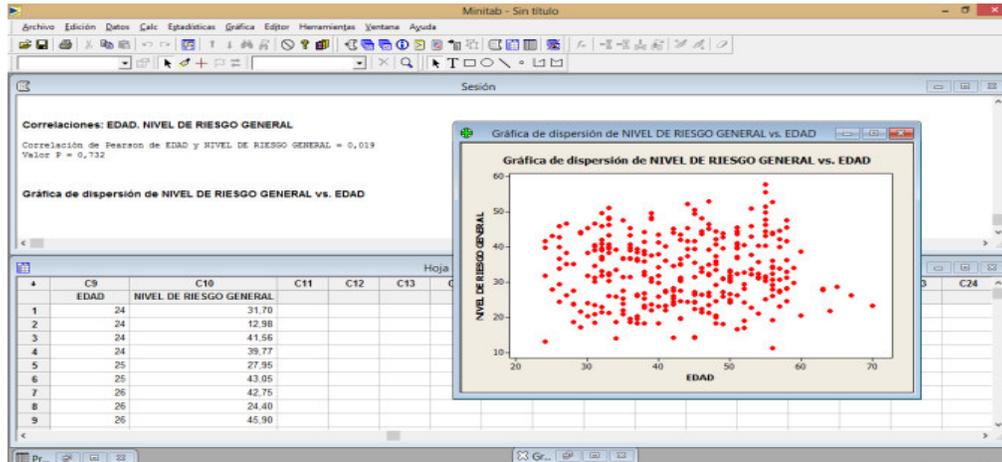


Gráfico 114.: Cálculo del coeficiente de correlación de pearson y gráfica de dispersión en el que se evidencia que no hay correlación.

Para el cálculo del nivel de riesgo psicosocial general se aplica la siguiente tabla:

Tabla 34. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Gráfico 115: Tabla de baremos para riesgo psicosocial general.

Conclusiones - Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar.

- Considerando que los resultados del nivel de riesgo de esta institución evidencias una distribución normal con valor p de 0,694 que es mayor al nivel de significancia del 0,05, se procede a promediar los puntajes con lo cual se obtiene un nivel de riesgo psicosocial de 29.82, que corresponde a un nivel ALTO.
- El nivel de riesgo general (considerando la ficha intra laboral y la extra laboral) por cada cargo se detalla en la siguiente tabla.

Nombre del cargo	Puntaje	Nivel de riesgo
Albañil	24,6	Bajo
Analista agropecuario	48,0	Muy alto
Analista de comunicación institucional	38,2	Muy alto
Analista de desarrollo empresarial	22,4	Bajo
Analista de gestión de calidad ambiental	24,4	Bajo
Analista de gestión de cuencas hídricas	26,4	Medio
Analista de proyectos de ingeniería civil	22,3	Bajo
Analista de redes, comunicación y servicios web	26,0	Medio
Analista de riego y drenaje	46,7	Muy alto
Analista de seguimiento y evaluación	18,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
Analista de servicios administrativos	44,2	Muy alto
Analista de sistema en informática	18,5	Sin riesgo o riesgo despreciable
Analista en gestión productiva	28,0	Medio
Analista en riesgos y construcciones	17,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
Analista fiscalizador	11,2	Sin riesgo o riesgo despreciable
Analista fiscalizador	36,1	Muy alto
Analista gis	52,4	Muy alto
Analista proyectos en general	30,8	Alto
Analista residente vial	23,9	Bajo
Analista trabajadora social	24,3	Bajo
Analista TTHH	22,2	Bajo
Asesora vice prefectura	14,1	Sin riesgo o riesgo despreciable
Asistente contable	28,8	Medio
Asistente contador	33,6	Alto
Asistente contador	32,1	Alto
Asistente de talento humano	25,4	Medio
Asistente inventariador	33,4	Alto
Auditor interno	31,0	Alto
Auxiliar auditoria	35,9	Muy alto
Auxiliar de apoyo	28,7	Medio
Ayudante	29,9	Alto
Chofer de vehículo pesado	32,5	Alto
Chofer de vehículo pesado	24,4	Bajo
Conductor de vehículo liviano	23,3	Bajo
Contador general	29,8	Alto
Director administrativo	25,3	Medio
Directora de planificación y ordenamiento territorial	23,4	Bajo
Inspector vial	26,0	Medio
Jefe agropecuario	35,7	Alto
Jefe de bodega	33,1	Alto
Jefe de compras	14,1	Sin riesgo o riesgo despreciable
Jefe de comunicación	55,6	Muy alto
Jefe de gestión ambiental	49,8	Muy alto
Jefe de informática	30,5	Alto
Jefe de infraestructura y tecnificación de riego y drenaje	35,1	Alto
Jefe de mecánica	23,5	Bajo
Jefe de proyecto	26,6	Medio
Jefe de riesgos y construcciones	31,8	Alto
Jefe de TTHH	27,1	Medio
Jefe patrocinio judicial	25,0	Medio
Jefe presupuesto subrogante	24,2	Bajo
Lavador engrasador	42,8	Muy alto

Mecánico	33,0	Alto
Operador de moto niveladora	32,6	Alto
Operador de tractor	45,3	Muy alto
Secretaría general	26,0	Medio
Técnico audiovisual	31,2	Alto
Técnico electromecánico	36,1	Muy alto
Tesorero general	21,9	Bajo

Tabla 93: Nivel de riesgo general por cargo en el GAD de la Provincia del Cañar.

- Se concluye que las causas más preponderantes del nivel de riesgo en esta institución son:

Dominio	Riesgo alto / muy alto	
Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.	Relaciones sociales del trabajo	76,3%
	Retroalimentación del desempeño	70,9%
	Características del liderazgo	67,2%
	Relaciones con los colaboradores	27,0%
Dominio: Control sobre el trabajo.	Claridad de rol	78,2%
	Capacitación	76,3%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	60,0%
	Participación y manejo del cambio	60,0%
	Autonomía sobre el trabajo.	41,8%
Dominio: Demandas del trabajo.	Demandas ambientales y de esfuerzo	80,0%
	Consistencia de rol (jefes - analistas)	73,0%
	Demandas cuantitativas	61,8%
	Demandas de la jornada de trabajo	54,5%
	Demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas.	52,7%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	47,3%
	Exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo)	18,9%
Dominio: Recompensas	Demandas de carga mental.	18,2%
	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	50,9%
Riesgo extra laboral	Reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado	50,9%
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	74,4%
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	59,6%
	Situación económica del grupo familiar	57,4%
	Características de la vivienda y de su entorno.	49,0%
	Tiempo fuera del trabajo	48,9%
	Comunicación y relaciones interpersonales	46,8%
Relaciones familiares	36,2%	

Tabla 94: Causas del riesgo psicosocial en el GAD de la Provincia del Cañar, por dominio y orden de prelación.

Conclusiones - Ministerio de Educación - Distrito D0301.

- Considerando que los resultados del nivel de riesgo de esta institución evidencian una distribución normal con valor p de 0,066 que es mayor al nivel de significancia del 0,05, se procede a promediar los puntajes con lo cual se

obtiene un nivel de riesgo psicosocial de 32.97, que corresponde a un nivel ALTO.

- El nivel de riesgo general (considerando la ficha intra laboral y la extra laboral) por cada cargo se detalla en la siguiente tabla.

Nombre del cargo		Nivel de riesgo.
Administradora circuita	30,2	Alto
Analista de ASRE	26,0	Medio
Analista de operaciones logísticas	35,0	Alto
Analista de planificación	19,0	Bajo
Analista de talento humano	30,2	Alto
Analista del departamento de consejería estudiantil	46,6	Muy alto
Asistente de talento humano	27,9	Medio
Atención ciudadana	32,8	Alto
Auxiliar de archivo	30,7	Alto
Bibliotecaria	41,3	Muy alto
Chofer	28,3	Medio
Consejera estudiantil	37,0	Muy alto
Conserje, MINEDUC	32,1	Alto
Contador publico	27,8	Medio
Coordinador de consejería estudiantil	34,6	Alto
Coordinador del BI	27,6	Medio
Coordinador del DECE	37,2	Muy alto
Coordinadora homologa del bachillerato internacional	29,2	Medio
Director (a)	30,3	Alto
Docente	33,4	Alto
Docente cultura física	33,4	Alto
Docente de lengua y literatura	43,2	Muy alto
Docente de química	27,2	Medio
Docente en lengua extranjera	26,7	Medio
Docente parvulario	23,7	Bajo
Encargada de comedor estudiantil	40,4	Muy alto
Funcionario de gestión de riesgos	21,8	Bajo
Inspector general	38,6	Muy alto
Interprete de aula	20,4	Bajo
Jefe de asesoría jurídica	30,2	Alto
Rector	38,7	Muy alto
Secretaria	16,9	Sin riesgo o riesgo despreciable
Servidor publico	32,9	Alto
Subdirector	38,3	Muy alto
Subinspector	24,2	Bajo
Vicerrector	26,9	Medio

Tabla 95: Nivel de riesgo genera por cargo en el distrito D0301 del Ministerio de Educación.

- Se concluye que las causas más preponderantes del nivel de riesgo en esta institución son:

Dominio	Riesgo alto / muy alto	
Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.	Relaciones sociales del trabajo	53,3%
	Retroalimentación del desempeño	48,8%
	Características del liderazgo	45,9%
	Relaciones con los colaboradores	9,2%
Dominio: Control sobre el trabajo.	Capacitación	58,5%
	Claridad de rol	51,8%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	44,4%
	Participación y manejo del cambio	43,0%
Dominio: Demandas del trabajo.	Control y autonomía sobre el trabajo.	41,4%
	Demandas ambientales y de esfuerzo	77,1%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	70,3%
	Consistencia de rol (jefes - analistas)	66,4%
	Demandas cuantitativas	57,0%
	Demandas de la jornada de trabajo	55,5%
	Demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas.	41,5%
	Demandas de carga mental.	23,0%
Dominio: Recompensas	Exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo)	20,6%
	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	46,0%
	Reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado	45,2%
Riesgo extra laboral	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	65,6%
	Situación económica del grupo familiar	62,0%
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	58,1%
	Características de la vivienda y de su entorno.	52,8%
	Tiempo fuera del trabajo	40,3%
	Comunicación y relaciones interpersonales	38,8%
	Relaciones familiares	30,2%

Tabla 96: Causas del riesgo psicosocial en el distrito D0301 del Ministerio de Educación, por dominio y orden de prelación.

Conclusiones - Empresa Eléctrica Azogues.

- Considerando que los resultados del nivel de riesgo de esta institución evidencian una distribución normal con valor p de 0,154 que es mayor al nivel de significancia del 0,05, se procede a promediar los puntajes con lo cual se obtiene un nivel de riesgo psicosocial de 32.81, que corresponde a un nivel ALTO.
- El nivel de riesgo general (considerando la ficha intra laboral y la extra laboral) por cada cargo se detalla en la siguiente tabla:

NOMBRE DEL CARGO	NIVEL DE RIESGO	
Administrador automotor	20,3	Bajo
Analista de procesos	36,5	Muy alto
Analista jurídico	28,4	Medio
Asistente de bodega	37,9	Muy alto
Asistente de contabilidad	22,7	Bajo
Atención al cliente	28,5	Medio
Auditor técnico	36,5	Muy alto
Aux. Control de pérdidas	37,3	Muy alto
Auxiliar comercialización	25,8	Medio
Auxiliar de acometidas y medidores	40,7	Muy alto
Auxiliar de servicios	40,6	Muy alto
Auxiliar en acometidas	36,7	Muy alto
Auxiliar en compras publicas	21,9	Bajo
Chofer	37,0	Muy alto
Contadora	29,8	Alto
Director de planificación	32,0	Alto
Director financiero	23,2	Bajo
Ing. eléctrico	20,8	Bajo
Inspector de servicios eléctricos	36,1	Muy alto
Jefe de bodega	37,1	Muy alto
Jefe de contabilidad	34,3	Alto
Jefe de ingeniería y construcción	41,7	Muy alto
Jefe de operador y mantenimiento	44,0	Muy alto
Jefe de perdidas comerciales	39,6	Muy alto
Jefe de TTHH	45,1	Muy alto
Lector	42,3	Muy alto
Liniero	29,1	Medio
Recaudador	26,8	Medio
Recepcionista	19,5	Bajo
Relacionador publico	37,8	Muy alto
Secretaria dirección financiera	24,2	Bajo
Supervisión de atención al cliente	31,5	Alto
Supervisor lecturas	38,0	Muy alto
Técnico de planificación	29,4	Medio
Técnico eléctrico	41,7	Muy alto
Técnico electricista	24,9	Medio
Técnico TICs	35,6	Muy alto

Tabla 97: Nivel de riesgo general por cargo en la Empresa Eléctrica Azogues.

- Se concluye que las causas más preponderantes del nivel de riesgo en esta institución son:

Dominio	Riesgo alto / muy alto	
Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.	Retroalimentación del desempeño	62,1%
	Relaciones sociales del trabajo	47,0%
	Características del liderazgo	47,0%
	Relaciones con los colaboradores	14,3%
Dominio: Control sobre el trabajo.	Capacitación	86,7%
	Claridad de rol	78,8%
	Participación y manejo del cambio	60,6%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	48,4%
	Control y autonomía sobre el trabajo.	28,8%
	Consistencia de rol (jefes - analistas)	53,6%
	Demandas ambientales y de esfuerzo	45,4%
Demandas cuantitativas	40,9%	

Dominio: Demandas del trabajo.	Demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas.	40,9%
	Demandas de carga mental.	40,9%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	36,4%
	Demandas de la jornada de trabajo	28,8%
	Exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo)	14,3%
Dominio: Recompensas	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	71,2%
	Reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado	28,8%
Riesgo extra laboral	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	57,3%
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	44,2%
	Características de la vivienda y de su entorno.	39,4%
	Situación económica del grupo familiar	34,4%
	Comunicación y relaciones interpersonales	29,5%
	Tiempo fuera del trabajo	21,3%
	Relaciones familiares	13,1%

Tabla 98: Causas del riesgo psicosocial en la Empresa Eléctrica Azogues, por dominio y orden de prelación.

Conclusiones - Ministerio de Salud Pública Distrito D0301.

- Considerando que los resultados del nivel de riesgo de esta institución evidencian una distribución normal con valor p de 0,152 que es mayor al nivel de significancia del 0,05, se procede a promediar los puntajes con lo cual se obtiene un nivel de riesgo psicosocial de 37.3 que corresponde a un nivel MUY ALTO.
- El nivel de riesgo general (considerando la ficha intra laboral y la extra laboral) por cada cargo se detalla en la siguiente tabla.

Nombre del cargo	Nivel de riesgo general	
Analista de nutrición	46,6	Muy alto
Analista distrital de contabilidad y modulo	24,5	Medio
Analista estadístico	34,6	Alto
Analista tic	45,9	Muy alto
Archivo	31,4	Alto
Asistente de admisión y estadística	37,9	Muy alto
Asistente de admisión y estadística	30,8	Alto
Asistente de estadística	48,0	Muy alto
Asistente de farmacia	51,0	Muy alto
Asistente de talento humano	52,7	Muy alto
Asistentes de admisiones y atención	26,4	Medio
Auxiliar administrativa	40,7	Muy alto
Auxiliar de enfermería	28,6	Medio
Auxiliar de farmacia	43,0	Muy alto
Conductor de vehículos livianos	44,1	Muy alto
Coordinadora de enfermeros	44,5	Muy alto
Devengante de medicina familiar y comunitaria	36,8	Muy alto
Director del centro de salud nro. 1	37,5	Muy alto
Director distrital	27,1	Medio
Enfermero	36,4	Bajo

Especialista de promoción de la salud	39,7	Muy alto
Especialista distrital de calidad de servicios de la salud	49,6	Muy alto
Guardalmacén	50,5	Muy alto
Laboratorista clínica	43,4	Muy alto
Médico familiar	39,8	Muy alto
Médico general	31,5	Alto
Medico ocupacional	39,9	Muy alto
Obstetrix	27,4	Medio
Odontóloga	39,2	Muy alto
Psicóloga clínica	40,3	Muy alto
Responsable provincial de estrategias de inmunizaciones	40,2	Muy alto
Responsable de discapacidades	24,4	Bajo
Responsable de mantenimiento	51,2	Muy alto
Responsable del distrito de TTHH	33,9	Alto
Técnico de ventanilla	19,1	Sin riesgo o riesgo despreciable

Tabla 99: Nivel de riesgo general por cargo en la Empresa Eléctrica Azogues.

- Se concluye que las causas más preponderantes del nivel de riesgo en esta institución son:

Dominio	Riesgo alto / muy alto	
Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.	Relaciones sociales del trabajo	76,3%
	Retroalimentación del desempeño	70,9%
	Características del liderazgo	67,2%
Dominio: Control sobre el trabajo.	Relaciones con los colaboradores	27,0%
	Claridad de rol	78,2%
	Capacitación	76,3%
	Participación y manejo del cambio	60,0%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	60,0%
	Control y autonomía sobre el trabajo.	41,8%
	Demandas ambientales y de esfuerzo	80,0%
Dominio: Demandas del trabajo.	Consistencia de rol (jefes - analistas)	73,0%
	Demandas cuantitativas	61,8%
	Demandas de la jornada de trabajo	54,5%
	Demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas.	52,7%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	47,3%
	Exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo)	18,9%
	Demandas de carga mental.	18,2%
Dominio: Recompensas	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	50,9%
	Reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado	50,9%
Riesgo extra laboral	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	74,4%
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	59,6%
	Situación económica del grupo familiar	57,4%
	Características de la vivienda y de su entorno.	49,0%
	Tiempo fuera del trabajo	48,9%
	Comunicación y relaciones interpersonales	46,8%
Relaciones familiares	36,2%	

Tabla 100: Causas del riesgo psicosocial en la Empresa Eléctrica Azogues, por dominio y orden de prelación.

Capítulo III

Determinar un plan de medidas preventivas a fin de disminuir el riesgo psicosocial

Introducción

El presente capítulo dará a conocer algunas medidas de prevención genéricas que contribuiría a disminuir los niveles de riesgo psicosocial. Resulta de vital importancia que las máximas autoridades estén comprometidas periódicamente con la problemática, sus causas y soluciones.

Lamentablemente en el país se viven políticas de austeridad económica que han afectado a las asignaciones presupuestarias de las instituciones dependientes del ejecutivo, por lo que las medidas planteadas deberán ser priorizadas. Estas deberán ser analizadas por los representantes de Seguridad y Salud Laboral, Talento Humano conforme la realidad de existente y así garantizar la implementación.

Cuerpo

La batería de evaluación de riesgos psicosociales al igual que varias metodologías similares estandarizan las causas (dominios) de este tipo de riesgos, lo que varía de una institución a otra es el nivel de riesgo por cada una de estas causas, esto permite plantear un plan de medidas genéricas.

Cada uno de los responsables de Seguridad y Salud Laboral de las instituciones estudiadas deberán implementar las medidas planteadas acorde a una priorización según el nivel de riesgo identificado.

Se procede a plantear el plan de medidas preventivas a fin de disminuir los niveles de riesgo psicosocial existentes en las instituciones estudiadas.

PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA DISMINUCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

OBJETIVO.- En el año 2018, disminuir el nivel de riesgo psicosocial en un 50% con relación al año 2017.

DOMINIO	RIESGO ALTO / MUY ALTO	LECTURA	ACCIÓN	INDICADOR	T1	T2	T3	T4	RESPONSABLE
Dominio - Liderazgo y relaciones sociales.	Relaciones sociales del trabajo	Deficiencia de trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, pudiendo existir desconfianza, irrespeto o pocas posibilidades de contacto con otras personas	Considerar en el plan de talento humano temáticas relaciones a trabajo en equipo, relaciones, manejo de conflictos; ejecutar esas capacitaciones	# horas capacitadas sobre la temática por servidor	x				Responsable de Talento Humano
	Retroalimentación del desempeño	La información sobre la forma como el personal desarrolla su trabajo es inexistente, poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o el mejoramiento.	Los resultados de evaluación del desempeño de manera obligatoria deberán ser informados a todo el personal a fin de determinar acciones de mejora	# de acciones de mejora en base a las evaluaciones de desempeño	x		x		Jefaturas
	Características del liderazgo	Los jefes podrían tener dificultades en la planificación, asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de problemas, comunicación adecuada o apoyo social	Capacitar al personal que tiene subordinados en gerenciamiento de mandos medios	# de horas capacitadas por servidor con personal a cargo		x		x	Responsable de Talento Humano / Máxima autoridad
	Relaciones con los colaboradores	Para el caso de servidores que tienen personal a cargo; los subordinados presentan dificultades para ejecución de trabajos, consecución de resultados, podría haber relaciones irrespetuosas o ineficientes con sus jefes, posiblemente los subordinados no brindan apoyo social a su jefe.							
Dominio: Control sobre el trabajo.	Claridad de rol	La organización no comunica al personal el papel que desempeña, sus funciones y margen de autonomía.	Implementar de manera periódica para que el personal con subordinados informe sobre las funciones, desempeño y margen de autonomía.	# de reuniones entre jefes y subordinados	x		x		Personal con subordinados a cargo
	Capacitación	El acceso a inducción, entrenamiento, formación y capacitación es inexistente o limitada (no responden a las necesidades del puesto para un desempeño efectivo).	Los planes de capacitación deben ser conforme el cargo del personal, citados cursos deben ser evaluados; se deberá garantizar que el todo el personal tenga al menos una capacitación al año.	# de capacitaciones realizadas conforme el cargo del personal.	x	x	x	x	Responsable de Talento Humano / Máxima autoridad

	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	El trabajo impide al personal adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.	Crear un banco de servidores en el que se considere sus potencialidad, conocimientos, habilidades, asignándoles nuevos retos, conforme su cargo, respetando la normativa legal.	# de nuevos proyectos asignados al personal.	x				Responsable de Talento Humano - Jefaturas
	Participación y manejo del cambio	El personal carece de información suficiente, clara y oportuna sobre cambios organizacionales, se ignora los aportes y opiniones del personal.	Balancear cargas de trabajo. Implementar el buzón de quejas, consultas, sugerencias con la finalidad de retroalimentar la gestión de la institución. Se deberá considerar temas de confidencialidad.	Nivel de satisfacción del personal.		x			Comisión de Calidad
	Autonomía sobre el trabajo.	El margen de decisión sobre cantidad, orden, ritmo, forma de trabajar y sus pausas, son restringidas o inexistentes.	Considerar en el plan de talento humano una capacitación en gerenciamiento de mandos medios	# de capacitaciones consideradas en el plan de capacitaciones	x	x	x	X	Talento Humano
Dominio: Demandas del trabajo.	Demandas ambientales y de esfuerzo	Las demandas ambientales son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física, todo ello conlleva a un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga o preocupación, inclusive afecta negativamente al desempeño del trabajador.	Implementar un plan de reordenamiento de espacios y adecuación física de las zonas de trabajo y de descanso (campamentos)	Nivel de satisfacción con las áreas de trabajo.	x				Servicios institucionales/Administrativo/Seguridad y Salud
	Consistencia de rol (jefes - analistas)	A los servidores con personal a cargo se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, mencionadas exigencias pueden ir incluso en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio.	Elaborar, implementar y monitorear el código de ética y conducta institucional. Capacitar al personal de manera periódica en temáticas como la ética, calidad, liderazgo.	# de horas de capacitación al personal en temáticas relacionadas.		x		x	Comisión de ética y conducta

Demandas cuantitativas	La cantidad de trabajo que la persona debe ejecutar en relación con el tiempo disponible; el tiempo podría ser insuficiente, generando un ritmo muy rápido de trabajo (a presión), existen limitadas pausas o el personal trabaja jornada adicional para cumplir con los resultados esperados.	Dependiendo del proceso institucional se deberá implementar procesos de trabajo eficientes (eliminar burocracia) o automatizados Realizar un estudio de carga laboral a fin de determinar acciones de mejora y balancear cargas	# de procedimientos de trabajos optimizados. # de acciones de mejora identificadas e implementadas por exceso de carga laboral.		x				Comisión de Calidad Responsable de Talento Humano
Demandas de la jornada de trabajo	Pudiere ser que se trabaja en jornadas prolongas o sin pausas claramente establecidas.	Implementar pausas activas basadas en normas técnicas de prevención.	# de horas implementadas para pausas activas en el año	x	x	x	x	Seguridad y Salud Laboral	
Demandas emocionales propias del contenido de las tareas asignadas.	El personal atiende situaciones negativas con usuarios, asuntos emocionales devastadores (pobreza extrema, violencia, desastres, muertes), debiendo ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño laboral,	Considerar en el plan de capacitación una temática que refiera al manejo de conflictos	# de horas capacitadas en manejo de conflictos.			x		Responsable de Talento Humano / Trabajo social	
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del personal.	Realizar un estudio de carga laboral a fin de determinar acciones de mejora y balancear cargas Capacitar al personal en temas de relaciones familiares e interpersonales	# de horas capacitadas en relaciones familiares e interpersonales.		x		x	Responsable de Talento Humano / Trabajo social	
Exigencias de responsabilidad del cargo (servidores que tienen personal a cargo)	En los servidores que tienen personal a cargo, sus obligaciones sobre resultados, bienes, información confidencial, salud, seguridad, no pueden ser transferidas; esto representa para el servidor un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.	Capacitar a jefaturas en temáticas de delegación de funciones, liderazgo.	# de horas de capacitación por servidor en temas de delegación y liderazgos.	x				Responsable de Talento Humano / Trabajo social	

	Demandas de carga mental.	Las actividades exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración; la información pudiere ser excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, incluso bajo presión de tiempo.	Implementar pausas activas basadas en normas técnicas de prevención.	# de horas implementadas para pausas activas en el año	x	x	x	x	Seguridad y Salud Laboral
Dominio: Recompensas	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral, incluso el personal no se siente a gusto o está poco identificado con la tarea que realiza.	Implementar un plan para mejora del clima laboral. Conformar una comisión para fomentar actividades de comunicación, socialización de la misión, visión, valores, compromiso institucional.	# de acciones implementadas. # de noticias y actividades de socialización	x	x	x	x	Seguridad y Salud Laboral Comisión de calidad
	Reconocimiento y compensación que la institución otorga al servidor en contraprestación al esfuerzo realizado	La confianza, remuneración y valoración no corresponde a los esfuerzos del trabajador, la institución descuida el bienestar del personal, no se considera el desempeño del servidor para las oportunidades de desarrollo, los pagos de remuneración se realiza tardíamente incumpliendo lo acordado.	Mejorar los tiempo de pagos de remuneraciones. Implementar un plan de incentivos institucional el cual será no monetario.	Nivel de satisfacción con los pagos de remuneraciones. # de incentivos no monetarios implementados en el año.		x		x	Comisión de calidad / Responsable de Talento Humano
Riesgo extra laboral	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Las situaciones familiares o personales afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.	Capacitar al personal en comunicación asertiva y manejo de conflictos en la familia	# de horas capacitadas en relaciones familiares e interpersonales.				x	Responsable de Talento Humano / Trabajo social
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	El transporte para acudir al trabajo es difícil o incomodo, la duración del desplazamiento es prolongado.	Analizar la normativa legal vigente a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos del personal.	# de acciones planteadas e implementadas.	x				Responsable de Talento Humano
	Situación económica del grupo familiar	Los medios económicos del servidor y su grupo familiar son insuficientes para costear necesidades básica, posiblemente deudas difíciles de solventar.	Capacitar al personal en comunicación asertiva y manejo de conflictos en la familia	# de horas capacitadas en relaciones familiares e interpersonales.		x			Responsable de Talento Humano / Trabajo social

Características de la vivienda y de su entorno.	Las condiciones de vivienda del personal o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad, posiblemente existe precariedad de servicios básicos y de salud, pudiere haber dificultad de acceso a medios de transporte.	Capacitar al personal en comunicación asertiva y manejo de conflictos en la familia. En el caso de personal que resida en campamentos, estos deberán ser equipados conforme los requerimientos básicos.	# de horas capacitadas en relaciones familiares e interpersonales. Nivel de satisfacción del personal para con las instalaciones (campamentos)		x		x	Responsable de Talento Humano / Trabajo social Servicios administrativos / Seguridad y salud laboral
Tiempo fuera del trabajo	El tiempo destinado para descanso, recreación, es limitado o insuficiente; incluso hay indicios de que el personal tiene tiempo limitado o insuficiente para atender asuntos personal o domésticos.	Capacitar al personal en comunicación asertiva y manejo de conflictos en la familia	# de horas capacitadas en relaciones familiares e interpersonales.	x	x	x	x	Trabajo social
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa, deficiente o conflictiva, el apoyo social que el servidor recibe de amigos o allegados es inexistente o pobre.							
Relaciones familiares	Las relaciones familiares pudieren ser conflictivas, inexistente, pobre apoyo familiar.							

Tabla 101: Tabla genérica de acciones de mejora para las 4 instituciones objeto del estudio.

Conclusiones

- Las acciones preventivas en su gran mayoría corresponden a medidas administrativas, organizativas y de capacitación, en vista que el riesgo psicosocial tiene como origen a la organización del trabajo.
- Se plantea un plan genérico de medidas debido a que las causas del riesgo psicosocial son las mismas en las cuatro instituciones, le corresponde al personal responsable de talento humano, seguridad y salud laboral, trabajo social, jefaturas, máxima autoridad, priorizar e implementar las medidas conforme el nivel de riesgo evaluado en su institución, siendo imperativa la aplicación a partir del primer semestre del año 2018.
- En vista de la austeridad económica que vive el país, es imprescindible que las capacitaciones se realicen a través de autogestión, existe la predisposición de servidores públicos de otras instituciones como el IESS, Ministerio de Trabajo.
- El compromiso ético, profesional, de liderazgo de las máximas autoridades de las instituciones debe garantizar que los planes a implementar sean eficaces.
- Una de las medidas más representativas a criterio del autor, es la distribución adecuada de espacios, un ambiente agradable de trabajo mejorará en gran medida la satisfacción del personal.
- Los planes a implementar deben ser ejecutados a cabalidad, con la seriedad y profesionalismo del caso en vista que existe gran expectativa del personal; la no implementación de las mismas podría incrementar el problema.

Conclusiones generales

- Si bien es cierto se evidencia que el promedio de edad de jubilación en el sector público ha disminuido; el coeficiente de correlación **entre la edad del servidor y el nivel de riesgo al ser de 0.0191** confirma que no hay relación entre las dos variables.
- Un dato preocupante ocurre con las jubilaciones en el personal del Ministerio de Educación, Distrito D0301 en el cual 14% se ha acogido al retiro por invalidez.
- El nivel de riesgo está ligado a la organización del trabajo, la institución, su estructura, estos niveles pudieren ser tomados como referencia para cargos semejantes en otras instituciones.
- Actualmente trabajar en el sector público en especial en las instituciones objeto del estudio representa un nivel de riesgo psicosocial ALTO, con un puntaje promedio de 33,54.
- Según la forma aplicada, se tiene el nivel de riesgo promedio por dominio.

NIVEL DE RIESGO	PUNTAJE PROMEDIO	DOMINIO	FORMA APLICADA
Riesgo Alto	25,23	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	FORMA A: Aplicado a personal con cargos de jefatura, profesionales o técnicos
Riesgo Alto	32,55	Control sobre el trabajo	
Riesgo Alto	44,07	Demandas del trabajo	
Riesgo Alto	23,00	Recompensas	
Riesgo Alto	29,63	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	FORMA B: Aplicado a personal con cargos de auxiliares, operarios.
Riesgo Alto	41,79	Control sobre el trabajo	
Riesgo Alto	42,6	Demandas del trabajo	
Riesgo Alto	25,32	Recompensas	
Riesgo medio	25,7	Riesgo psicosocial extralaboral	Todo el personal

Tabla 102.: Nivel de riesgo promedio por dimensión.

- El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia del Cañar tiene un nivel de riesgo psicosocial de 29.82, que corresponde a un nivel ALTO.
- El Ministerio de Educación - Distrito D0301 tiene un nivel de riesgo psicosocial de 32.97, que corresponde a un nivel ALTO.
- La Empresa Eléctrica Azogues tiene un nivel de riesgo psicosocial de 32.81, que corresponde a un nivel ALTO.

- El Ministerio de Salud Pública Distrito D0301 tiene un nivel de riesgo psicosocial de 37.3 que corresponde a un nivel MUY ALTO.
- Las acciones preventivas en su gran mayoría corresponden a medidas administrativas, organizativas y de capacitación, en vista que el riesgo psicosocial tiene como origen a la organización del trabajo.
- Se plantea un plan genérico en vista que los dominios y dimensiones presentan niveles altos de riesgo en las diferentes instituciones, le corresponde al personal responsable de talento humano, seguridad y salud laboral, trabajo social, jefaturas, máxima autoridad, implementar las mismas a fin de reducir el nivel de riesgo.
- El compromiso ético, profesional, de liderazgo de las máximas autoridades de las instituciones debe garantizar que los planes a implementar sean eficaces.
- Una de las medidas más representativas a criterio del autor, es la distribución adecuada de espacios, un ambiente agradable de trabajo mejorará en gran medida la satisfacción del personal.
- Los planes a implementar deben ser ejecutados a cabalidad, con la seriedad y profesionalismo del caso en vista que existe gran expectativa del personal; la no implementación de las mismas podría incrementar el problema.
- El personal responsable de Salud Ocupacional es el llamado a gestionar los planes de acción de manera individualizada con cada servidor que tenga niveles elevados de riesgo psicosocial, en caso de existir departamento de trabajo social, se los incluirá en el equipo de trabajo.

Recomendaciones generales

- Se recomienda a los responsables de Seguridad y Salud Laboral, Talento Humano y Jefes inmediatos, determinar la relación de incidencia de los riesgos psicosociales encontrados, con las actividades propias que desempeña el personal; pudiendo ser este un tema investigativo complementario.
- Instituciones como el IESS y el Ministerio del Trabajo, inclusive la misma Universidad del Azuay, deberían fomentar una investigación adicional a fin de determinar las **causas de la disminución del promedio de edad de jubilación de los servidores públicos**, ya que en el presente estudio no existe correlación entre edad y nivel de riesgo psicosocial.
- Los responsables de seguridad y salud laboral deberán analizar de manera particular como afectan las causas del riesgo psicosocial a la productividad de los servidores y de las instituciones donde laboran.

Bibliografía

- Campayo, G. . (2006). *Psiquiatría Laboral*. Barcelona: Edikamed.
- Constitución, E. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi - Ecuador, Ecuador.
- Griffiths, C. y. (2005). *The European Framework for Psychosocial Risk Management*.
- INSHT. (2012). Nota Técnica de Prevención NTP 926.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. (2005). Procedimiento para Evaluación de factores psicosociales NTP 702. España.
- Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at works*.
- LOSEP. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público.
- MAPFRE, F. (2012). *Manual de ergonomía y psicología*. España: Edipack Gráfico.
- Maslach, J. &. (1981). *The measurement of experienced burnout*.
- Ministerio de Protección Social, C. (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogota.
- NIOSH, N. I. (1997). Musculoskeletal disorders and work place factors.
- OIT. (1986). Comité de la OIT y OMS sobre Medicina del trabajo. Ginebra.
- Res 513, I. (04 de 03 de 2016). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- Universidad Politécnica de Valencia. (s.f.). www.uv.es. Obtenido de <http://www.uv.es/invsalud/invsalud/disenyo-tipo-estudio.htm>
- WEEKES. (2005). Concepto Estrés. En F. MAPFRE, *Manual de ergonomía y psicología* (pág. 226). España.0

Anexos



Fotografía 1 y 2: Personal de la Empresa Eléctrica Azogues y del GAD de la Provincia del Cañar, respectivamente.



Fotografía 3 y 4: Personal de los Distritos D0301 del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio de Educación (Unidad Educativa "Luis Rogerio González"), respectivamente.