



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**“PREVALENCIA Y COMPARACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES,
HOMBRES Y MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y/O CENTROS
DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
AÑO 2018”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

AUTOR: Psic. Lab. Washington Raúl Quirola Hidalgo.

DIRECTOR: MST. M. Isabel Vintimilla Carrasco.

CUENCA – ECUADOR

2019

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por esta nueva meta cumplida, a mi querida esposa Belén que sin ti no lograría continuar en este camino fabuloso que Dios nos puso, y por supuesto para mis hijos Madelyne y Emilio que son la razón de mi lucha Diaria, a mi madre Elsa, Jorge y mis hermanos. Y para ti mi Abuelita que me miras desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, un agradecimiento a mi tutora la Magister María Isabel Vintimilla Carrasco por todo el apoyo brindado para la culminación de este trabajo de investigación.

También un agradecimiento especial al Distrito de Salud 01D01 quien me abrió las puertas para el presente trabajo, al personal de salud de las distintas unidades quienes participaron en el mismo y en especial a la Doctora Gabriela Guillen, por el apoyo brindado.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|-------------------------|----------|
| PORTADA... | I |
| DEDICATORIA..... | II |
| AGRADECIMIENTOS..... | III |
| INDICE..... | IV |
| INDICE DE GRAFICOS..... | VI |
| INDICE DE TABLAS..... | X |
| RESUMEN..... | XIII |
| ABSTRACT... .. | XIV |

INDICE

| | |
|---|----------|
| Hipótesis | 1 |
| Objetivo general | 2 |
| Objetivos específicos..... | 3 |
| Introducción..... | 4 |
| CAPITULO 1 | 5 |
| Salud..... | 5 |
| Salud y la seguridad laboral..... | 5 |
| Relación entre trabajo y salud | 5 |
| Peligro..... | 5 |
| Riesgo | 5 |
| Los riesgos laborales | 5 |
| Condiciones de trabajo | 5 |
| Factores de riesgos..... | 6 |
| La Salud y Seguridad en el sector público de salud | 6 |
| Factores de Riesgo Psicosocial y El Trastorno Psicológico | 6 |
| CAPITULO 2 | |

| | |
|--|----|
| Materiales y métodos..... | 7 |
| Variables..... | 8 |
| CAPITULO 3 | |
| Implementación del método | 9 |
| Tasa de respuesta..... | 9 |
| Condiciones de trabajo... .. | 10 |
| Prevalencia de la exposición..... | 18 |
| Localización de las exposiciones..... | 20 |
| Exposición dimensión a dimensión | 20 |
| Ritmo de trabajo | 21 |
| Conflicto de rol..... | 23 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 25 |
| Exigencias emocionales..... | 28 |
| Inseguridad sobre el empleo | 30 |
| Exigencias cuantitativas | 32 |
| Previsibilidad..... | 34 |
| Influencia..... | 36 |
| Doble presencia | 38 |
| Exigencias de esconder emociones..... | 40 |
| Claridad del rol..... | 43 |
| Apoyo social de compañeros..... | 45 |
| Apoyo social de superiores..... | 47 |
| Sentimiento de grupo..... | 48 |
| Calidad de liderazgo | 51 |
| Justicia | 52 |
| Sentido del trabajo..... | 54 |
| Posibilidades de desarrollo | 56 |

| | |
|--------------------------------|----|
| Reconocimiento..... | 58 |
| Confianza vertical..... | 60 |
| Discusión | 76 |
| Plan De Acción..... | 77 |
| Referencias | 78 |
| Referencias Tecnológicas | 78 |

GRAFICOS

| | |
|--|-----------|
| #1 Variables..... | 8 |
| Ritmo de Trabajo..... | 22 |
| #2 Prevalencia De Exposición Por Puesto de Trabajo | 22 |
| #3 Prevalencia de exposición por sexo..... | 22 |
| #4 Prevalencia de exposición por departamento | 23 |
| Conflicto de rol | 23 |
| #5 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 24 |
| #6 Prevalencia de exposición por sexo..... | 24 |
| #7 Prevalencia de exposición por departamento | 25 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 26 |
| #8 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 26 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 26 |
| #9 Prevalencia de exposición por sexo..... | 27 |
| #10 Prevalencia de exposición por departamento | 27 |
| Exigencias emocionales | 28 |
| #11 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 29 |
| #12 Prevalencia de exposición por sexo..... | 29 |
| #13 Prevalencia de exposición por departamento | 30 |

| | |
|--|-----------|
| Inseguridad sobre el empleo | 30 |
| #14 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 31 |
| #15 Prevalencia de exposición por sexo..... | 31 |
| #16 Prevalencia de exposición por departamento | 32 |
| Exigencias cuantitativas | 32 |
| #17 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 33 |
| #18 Prevalencia de exposición por sexo..... | 34 |
| #19 Prevalencia de exposición por departamento | 34 |
| Previsibilidad | 34 |
| #20 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 35 |
| #21 Prevalencia de exposición por sexo..... | 35 |
| #22 Prevalencia de exposición por departamento | 36 |
| INFLUENCIA..... | 36 |
| #23 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 37 |
| #24 Prevalencia de exposición por sexo..... | 37 |
| #25 Prevalencia de exposición por departamento | 38 |
| Doble presencia | 38 |
| #26 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 39 |
| #27 Prevalencia de exposición por sexo..... | 39 |
| #28 Prevalencia de exposición por departamento | 40 |
| #29 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 41 |
| #30 Prevalencia de exposición por sexo..... | 42 |
| #31 Prevalencia de exposición por departamento | 42 |
| Claridad del rol..... | 43 |
| #32 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 43 |
| #33 Prevalencia de exposición por sexo..... | 44 |
| #34 Prevalencia de exposición por departamento | 44 |

| | |
|--|-----------|
| Apoyo social de compañeros | 45 |
| #35 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 45 |
| #36 Prevalencia de exposición por sexo..... | 46 |
| #37 Prevalencia de exposición por departamento | 46 |
| Apoyo social de superiores..... | 47 |
| #38 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 47 |
| #39 Prevalencia de exposición por sexo..... | 48 |
| Sentimiento de grupo | 48 |
| #40 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 49 |
| #41 Prevalencia de exposición por sexo..... | 50 |
| #42 Prevalencia de exposición por departamento | 50 |
| calidad de liderazgo | 51 |
| #43 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 51 |
| #44 Prevalencia de exposición por sexo..... | 52 |
| Justicia..... | 52 |
| #45 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 53 |
| #46 Prevalencia de exposición por sexo..... | 53 |
| #47 Prevalencia de exposición por departamento | 54 |
| SENTIDO DEL TRABAJO..... | 54 |
| #48 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 55 |
| #49 Prevalencia de exposición por sexo..... | 55 |
| #50 Prevalencia de exposición por departamento | 56 |
| Posibilidades de desarrollo | 56 |
| #51 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 57 |
| #52 Prevalencia de exposición por sexo..... | 57 |
| #53 Prevalencia de exposición por departamento | 58 |

| | |
|--|-----------|
| Reconocimiento..... | 58 |
| #54 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 59 |
| #55 Prevalencia de exposición por sexo..... | 59 |
| #56 Prevalencia de exposición por departamento | 60 |
| Confianza vertical..... | 60 |
| #57 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo..... | 61 |
| #58 Prevalencia de exposición por sexo..... | 61 |
| #59 Prevalencia de exposición por departamento | 62 |
| RESULTADOS Y ANALISIS | 63 |
| #60 Relación Ritmo de Trabajo / Edad | 63 |
| #61 Relación Exigencias Emocionales / Edad | 63 |
| #62 Relación Posibilidad de desarrollo / Edad..... | 64 |
| #63 Relación Conflicto de rol / Edad | 64 |
| #64 Relación Inseguridad sobre el empleo / Edad..... | 65 |
| #65 Relación inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Edad..... | 65 |
| #66 Relación Exigencias cuantitativas / Relación Laboral..... | 66 |
| #67 Relación Ritmo de trabajo / Relación Laboral | 66 |
| #68 Relación Doble presencia / Relación Laboral | 67 |
| #69 Relación Conflicto de Rol / Relación Laboral..... | 67 |
| #70 Relación Inseguridad sobre el empleo / Relación Laboral | 68 |
| #71 Relación Inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Relación Laboral | 68 |
| #72 Relación Ritmo de trabajo / Horario..... | 69 |
| #73 Relación Doble presencia / Horario..... | 69 |
| #74 Relación Claridad del rol / Horario | 70 |
| #75 Relación Conflicto de rol / Horario | 70 |
| #76 Relación Apoyo social de compañeros / Horario | 71 |
| #77 Relación Inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Horario..... | 71 |

| | |
|--|----|
| #78 Relación Ritmo de trabajo / Antigüedad | 72 |
| #79 Relación Exigencias emocionales / Antigüedad..... | 72 |
| #80 Relación Conflicto de rol / Antigüedad..... | 73 |
| #81 Relación Inseguridad sobre el empleo / Antigüedad | 73 |
| #82 Relación Inseguridad sobre las condiciones del trabajo / Antigüedad..... | 73 |

TABLAS

| | |
|---|----|
| Características socio-demográficas | 10 |
| Tabla # 1 Tasa de respuesta..... | 10 |
| Tabla # 2 Sexo..... | 10 |
| Tabla # 3 Edad..... | 11 |
| Tabla # 4 Puesto de trabajo..... | 11 |
| Tabla # 5 Departamento | 11 |
| Tabla # 6 Movilidad funcional | 12 |
| Tabla # 7 Participación directa consultiva..... | 12 |
| Tabla # 8 Relación Laboral... .. | 12 |
| Tabla # 9 Antigüedad... .. | 13 |
| Tabla # 10 Jornada – Horas semanales..... | 13 |
| Tabla # 11 Horario | 13 |
| Tabla # 12 Adaptabilidad del tiempo de trabajo..... | 14 |
| Tabla # 13 Adaptabilidad del tiempo de trabajo..... | 14 |
| Tabla # 14 Adaptabilidad del tiempo de trabajo..... | 14 |
| Tabla # 15 Días laborales – sábado... .. | 14 |
| Tabla # 16 Días laborables – domingos... .. | 15 |
| Tabla # 17 Exigencias de disponibilidad..... | 15 |
| Tabla # 18 Exigencias de disponibilidad..... | 15 |
| Tabla # 19 Trabajo doméstico - familiar... .. | 15 |
| Tabla # 20 Recursos – Departamento..... | 16 |

| | |
|---|----|
| Tabla # 21 Recursos - Planificación..... | 16 |
| Tabla # 22 Recursos - tecnológicos..... | 16 |
| Tabla # 23 Salario..... | 17 |
| Tabla # 24 Composición del Salario..... | 17 |
| Tabla # 25 Correspondencia trabajo - salario..... | 17 |
| Tabla # 26 Promoción..... | 18 |
| Prevalencia de la exposición..... | 18 |
| Tabla # 27 Prevalencia de los riesgos psicosociales..... | 18 |
| Exposición de riesgos psicosociales porcentaje de población en cada nivel de referencia | 19 |
| Localización de las exposiciones..... | 20 |
| Tabla # 28 Localización de las exposiciones..... | 20 |
| Tabla # 29 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo..... | 21 |
| Tabla # 30 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de Rol | 23 |
| Tabla # 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad de las condiciones de trabajo | 26 |
| Tabla # 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias Emocionales | 28 |
| Tabla # 33 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo | 30 |
| Tabla # 34 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas | 32 |
| Tabla # 35 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad..... | 34 |
| Tabla # 36 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la influencia | 36 |
| Tabla # 37 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia..... | 38 |
| Tabla # 38 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la exigencia de esconder emociones..... | 41 |

| | |
|---|----|
| Tabla # 39 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad del Rol..... | 43 |
| Tabla # 40 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo Social de compañeros | 45 |
| Tabla # 41 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo Social de los Superiores..... | 47 |
| Tabla # 42 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a Sentimiento de Grupo..... | 49 |
| Tabla # 43 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad del Liderazgo..... | 51 |
| Tabla # 44 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia. | 52 |
| Tabla # 45 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo | 54 |
| Tabla # 46 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo | 56 |
| Tabla # 47 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento..... | 58 |
| Tabla # 48 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza Vertical..... | 60 |

NEXOS

| | |
|-------------------------------|----|
| Modelo de Cuestionario..... | 79 |
| Autorización de estudio... .. | 92 |

RESUMEN

La presente investigación, se enfocó en la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores del Ministerio de Salud Pública de Centros de Salud del Distrito 01D01. Se preparó el estudio descriptivo, para aplicar a 279 trabajadores de 20 Unidades de salud 9 urbanas y 11 rurales, para esto se aplicó, ISTAS-21 como instrumento versión media.


Posteriormente a la aplicación se determinó que los riesgos psicosociales se presentan como una situación más desfavorable (riesgo alto) que corresponden con las dimensiones: como Ritmo de trabajo (98,2) exigencias emocionales (54,1%), (riesgo medio) dominó la dimensión de inseguridad sobre el empleo (42,7%), doble presencia. (46,6.7%), (riesgo Bajo) fue conflicto de rol (16,1%). Concluimos que el personal médico tiene una alta frecuencia de exposición a riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, lo que crea la necesidad de investigar los determinantes de estos riesgos y establecer medidas para promover entornos laborales más saludables.

Palabras clave: psicosocial, [ISTAS21](#), prevalencia, riesgo

ABSTRACT

The present investigation focused on the prevalence of psychosocial risks in the workers of the Ministerio de Salud Pública de Centros de Salud, District 01D01. The descriptive study was applied to 279 workers from 20 health units, 9 urban and 11 rural. To fulfill the purpose of this study, ISTAS-21 was applied as a medium version instrument. After the application, it was determined that the psychosocial risks are presented as a more unfavorable situation (high risk) in the dimensions of work rate (98.2%) and emotional demands (54.1%). The dimensions that dominated for medium risk were insecurity on employment (42.7%) and double presence (46.6.7%). For low risk, the dimension was role conflict (16.1%). It was concluded that the medical personnel have a high exposure frequency to psychosocial risks in the workplace, which creates the need to investigate the determinants of these risks and establish measures to promote healthier work environments.

Keywords: psychosocial, ISTAS21, prevalence, risk.



Translated by
Ing. Paúl Arpi

HIPOTESIS

Demostrar mediante la aplicación del método, CoPsoQ-istas21, la presencia de los riesgos psicosociales (Exigencias psicológicas del trabajo, Control sobre el trabajo, Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Influencia y desarrollo de habilidades, Doble presencia, Inseguridad en el empleo) en la población sujeto de este estudio.

OBJETIVO GENERAL

- Investigar cuales son los riesgos psicosociales que prevalecen y afectan a mujeres – hombres y compararlos, esto en trabajadores del Ministerio de Salud Pública en Centros de Salud del Distrito 01D01

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar el método de evaluación de Riesgo Psicosocial CoPsoQ-istas21 a funcionarios de los distintos Centros de Salud del Distrito 01D01, para encontrar cuales son y en quien prevalecen más dichos riesgos.
- Determinar las condiciones para la presencia de riesgo psicosociales en el ambiente laboral.
- Comparar los resultados entre hombres – mujeres de los hallazgos encontrados.
- Proponer un Plan de Acción para disminuir la incidencia de los riesgos psicosociales encontrados según la zona de más alta ocurrencia.

INTRODUCCION

El trabajo, sus formas de desarrollarse, la organización y las tecnologías, día a día vienen creciendo y avanzando hacia el mejoramiento continuo, sin olvidar el mundo globalizado y la continua expansión en atención en el sector de la salud y otros sectores, empresas e instituciones, hacen que se exijan estándares de calidad generando la demanda de eficiencia y eficacia en sus actividades diarias; en tanto que los costos individuales por alcanzar estos niveles sean más altos que los objetivos en atención de calidad, es decir observar altos grados de ausentismo laboral, causados por la alta exposición a los riesgos psicosociales, que en la mayoría de los casos no son considerados o analizados.

Estos riesgos psicosociales que han repuntado hasta considerarse una problemática en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, además la presencia de alta rotación y de pérdidas económicas para la empresa o institución, creando una mayor afección a la salud física y en especial a la mental de las personas que desarrollan sus actividades laborales en esos ambientes de trabajo.

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos en el ambiente laboral ya sea por las condiciones, así como por la organización del trabajo. Al producirse tienen incidencia en la salud de las personas, reflejándose tanto psicológicamente como fisiológicamente; disminuyendo inclusive el desempeño en el trabajo, no solo de la persona afectada sino de su entorno laboral.

La experiencia individual (como empleado del Ministerio de Salud) apoya la importancia y necesidad de realizar este estudio, pues la alta exposición a estos factores de riesgo y la ausencia de datos que puedan ser útiles para la toma de acciones preventivas o correctivos se ven reflejados en la falta de políticas y planes de acción en este campo y en muchos otros más que se ven afectados por el riesgo psicosocial no solamente en los puestos administrativos sino también en los operativos; siendo el riesgo psicosocial uno de las aristas de la seguridad y salud ocupacional menos explorado y menos atendido.

Con los datos obtenidos en este estudio se espera abrir la puerta a la investigación más específica y técnica de estos tipos de riesgo que afectan no solamente a la psiquis del individuo, sino que se evidencia la somatización de los mismos como problemas físicos.

CAPITULO 1

Para comprender de mejor manera el presente estudio es necesario tener claro alguno de los conceptos básicos de la Seguridad y Salud Ocupacional, es por ello que a continuación se detalla un listado de terminologías y conceptos para su posterior entendimiento en el desarrollo de la metodología.

- **SALUD:** La organización mundial de la salud (OMS) "*La salud es un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad*".
- **SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL:** Una disciplina en donde existen espacios especializados en los cuales se trabaja por la protección y el mantenimiento tanto mental como de la salud de los trabajadores sin considerar su actividad laboral, además de llevar a cabo constantemente acciones de prevención; para conseguir todo esto es necesario que tanto empleadores como empleados se alineen en a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **RELACION ENTRE TRABAJO Y SALUD:** Se debe considerar que el trabajador o servidor pasa un promedio de 8 a 10 horas en su lugar de trabajo siendo estas horas las más activas; ya que, al llegar a casa para pasar tiempo con su entorno familiar generalmente es en horas de la noche, por lo que el tiempo y las actividades de esparcimiento se ven reducidas en gran medida por las horas de sueño. Es por ello, que es de vital importancia la relación que existe entre el ámbito laboral, la salud y seguridad de las personas.
- **PELIGRO:** Algo capaz de ocasionar un daño a las personas, ambiente, equipos o un proceso en sí, y tiene que ver con una condición o acción, que de no ser controlada puede causar un daño, ejemplo un piso resbaloso.
- **RIESGO:** Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño. Riesgo es una medida de la magnitud de los daños frente a una situación peligrosa.
- **LOS RIESGOS LABORALES:** Nos referimos a las posibilidades de que un trabajador o servidor pueda en su vida laboral sufrir algún tipo de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo o también todo acontecimiento capaz de causar un peligro dentro de una tarea o actividad de trabajo y que puedan al final tener como consecuencia daños a la persona.
- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Son todos los aspectos laborables que tienen influencia directa con el trabajador y que pueden tener consecuencias de forma negativa, aspectos en los que se incluyen la tecnología, la organización del trabajo y

su ordenamiento; sin embargo, no debemos dejar de lado situaciones inherentes al hombre como las enfermedades que son propias de su condición humana.

➤ **FACTORES DE RIESGOS:**

- Físicos,
- Químicos,
- Biológicos,
- Ergonómicos,
- Mecánicos,
- Psicosociales.

- **LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL SECTOR PUBLICO DE SALUD:** Lo que primero se nos viene a la mente, al hablar de este tema, es la cura de enfermedades, medicamentos, emergencias; pero la salud y la seguridad se le debe considerar desde lo preventivo en el que se busca que las personas no enfermen y tengan una buena calidad de vida, en el ambiente laboral del sector publico están presentes también situaciones en las que los integrantes de este sector son afectados por riesgos propios de esta área, en los últimos años se han realizado reformas en el sector público de la salud de nuestro País, en las que las condiciones de trabajo del personal de salud no fueron considerados como algo importante existiendo una creciente inestabilidad laboral, sin mejoras salariales.

Tomando en consideración que el nuevo modelo de atención les obliga a realizar más trabajo en menos tiempo con exigencias extras como: informes matrices y tareas adicionales que están afectando su salud. Haciendo que el personal de Salud sea más vulnerable a los accidentes y enfermedades profesionales; ya que, se ven obligados a laborar en espacios no aptos y con falta de personal, entre otros aspectos a tomar en consideración.

➤ **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EL TRASTORNO PSICOLOGICO:**

“PSICO” psique o mente

“SOCIAL” Social en relación a la organización de trabajo y que tiene influencia directa en los aspectos mentales para causar u ocasionar daños; afectando los proceso de: adaptación, nivel de estabilidad y equilibrio mental. Ocasionando: ansiedad, depresión, alteraciones en el comportamiento, al sistema cognitivo, emociones y conducta.

CAPITULO 2

MATERIALES Y METODOS

Como parte de los Materiales que fueron empleados en este estudio se encuentran:

- Encuestas de la metodología, las mismas que fueron aplicadas a la población de las unidades en el área de salud.
- Entrevistas para la obtención y aclaración de información relativa a los riesgos presentes en los ambientes de trabajo.
- Información solicitada y entregada a la Institución; así como datos obtenidos de los sujetos de estudio.
- Bibliografía sobre los riesgos psicosociales, efectos, acciones a tomar, normativa vigente nacional e internacional relacionada, etc.

En lo que al Método se refiere:

Se aplicó el método validado [CoPsoQ-istas21](#), es la adaptación al estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicociología Laboral a nivel Internacional; que nos permite medir los riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo, este método fue validado y estandarizado en Chile. No mide bienestar personal, sin embargo, es confiable, existen algunas versiones que van desde la más breve hasta la más completa utilizada para investigaciones. Se respeta el anonimato de los encuestados, existe la confidencialidad y la voluntariedad.

Identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

- El método considera las siguientes dimensiones:
 - Exigencias psicológicas del trabajo
 - Conflicto trabajo familia
 - Control sobre el trabajo
 - Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
 - Compensaciones del trabajo
 - Capital social
 - Influencia y desarrollo de habilidades
 - Doble presencia
 - Trabajo activo y desarrollo de actividades
 - Inseguridad en el empleo

- La población a la cual se le aplicaron las encuestas y que son motivo de este estudio es el personal hombres y mujeres de las unidades (centros de salud del Ministerio de Salud Pública en el Distrito 01D01) de la ciudad de Cuenca tanto en la zona urbana como en la rural.
- El distrito de salud 01D01 está ubicado en la ciudad de Cuenca en la zona urbana al norte de esta, teniendo a su cargo 20 Unidades de Salud, 9. Urbanas y 11 Rurales (atención ambulatoria), en donde se puede observar la gran afluencia de pacientes alrededor de 100 personas; por lo que es de gran importancia el estudio propuesto para mejorar las condiciones de quienes están al servicio de los pacientes, mejorando la calidad en la atención.
- Las variables a tomar en consideración en este estudio son:

| VARIABLE | DESCRIPCIÓN | ANÁLISIS |
|------------------------|--|--|
| Edad | Número de Años Cumplidos desde su nacimiento | Relación de registros Talento Humano. |
| Sexo | Sexo expresado en Documento de Identidad | Relación de registros Talento Humano. |
| Puesto de trabajo | Lugar, ubicación, tareas y actividades que realiza el trabajador | Tiempo estimado por tarea |
| Factores Psicosociales | Agentes relacionados con aspectos psicosociales | Factor de riesgo Psicosocial: Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, inducción y capacitación, trabajo en equipo, etc.) |

Gráfico #1 Variables

- Se presentan los resultados de acuerdo a cuadros estadísticos, donde se evidencia la prevalencia de los riesgos psicosociales presentes considerando las variables antes descritas.

CAPITULO 3

IMPLEMENTACION DEL METODO

Es de vital importancia la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial existentes en un ambiente laboral; ya que, al igual que en cualquier otro campo de interacción social o ámbito de la salud el diagnóstico temprano de un determinado cuadro será de fundamental ayuda a la hora de tomar medidas de prevención, tratamiento y solución de situaciones dentro del ambiente de trabajo.

La ineficiencia en los procesos administrativos, así como en la toma de decisiones, el incumplimiento de normas y estatutos vigentes o la inoperancia en los métodos de control, etc. Estos al ser identificados se convertirán en puntos a mejorar, ya sea de forma gradual y progresiva o inmediata.

Las principales formas de manifestaciones de los riesgos psicosociales son el estrés laboral, el acoso laboral, inestabilidad laboral, violencia, burnout, agresividad, ansiedad, etc.

Se evaluaron a 279 personas que laboran en el Distrito de Salud 01D01, cumpliéndose con el 100% de la población razón del presente estudio.

A continuación, se procederá a presentar el método [CoPsoQ-istas21](#) aplicado al 100% de la población del Centro de salud del Distrito de Salud 01D01.

❖ **TASA DE RESPUESTA** por las unidades de análisis puesto de trabajo, sexo y departamento o sección:

| Unidad de análisis | Tasa de respuesta para cada categoría | |
|------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Puesto de trabajo | DIRECTOR 0.0% [N=14] (*) | |
| | MEDICO 0.0% [N=93] (*) | |
| | PSICOLOGO 0.0% [N=11] (*) | |
| | ODNTOLOGO 0.0% [N=36] (*) | |
| | ENFERMERA 0.0% [N=73] (*) | |
| | BIOQUIMICO FARMACIA 0.0% [N=0] (*) | |
| | AUXILIAR DE FARMACIA 0.0% [N=24] (*) | |
| | LABORATORISTA CLINICO 0.0% [N=7] (*) | |
| | AGENDADOR 0.0% [N=21] (*) | |
| | TERAPIA FISICA 0.0% [N=0] (*) | |
| | ESTIMULADOR TEMPRANO 0.0% [N=0] (*) | |
| | Sexo | Mujer 130.6% [N=209] |
| | | Hombre 58.8% [N=70] (*) |
| Departamento o sección | ADMISION 0.0% [N=21] (*) | |
| | ENFERMERIA 0.0% [N=79] (*) | |
| | CONSULTORIO 0.0% [N=158] (*) | |
| | VACUNACION 0.0% [N=0] (*) | |
| | LABORATORIO 0.0% [N=5] (*) | |
| | FARMACIA 0.0% [N=16] (*) | |
| | TERAPAI FISICA 0.0% [N=0] (*) | |
| | ESTIMULACION TEMPRANA 0.0% [N=0] (*) | |

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

Tabla # 1 Tasa de respuesta.

Para que el método pueda dar un resultado más real la tasa de respuesta debe ser igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades del análisis.

❖ CONDICIONES DE TRABAJO:

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en el DISTRITO DE SALUD 01D01 (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

❖ CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS:

Sexo

| Eres: | N | % |
|--------------|------------|-------|
| Mujer | 209 | 74.9% |
| Hombre | 70 | 25.1% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 2 Sexo.

Edad

| ¿Qué edad tienes? | N | % |
|--------------------|------------|-------|
| Menos de 31 años | 119 | 42.7% |
| Entre 31 y 45 años | 99 | 35.5% |
| Más de 45 años | 61 | 21.9% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 3 Edad.

Puesto de trabajo

| Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción. | N | % |
|---|------------|-------|
| DIRECTOR | 14 | 5.0% |
| MEDICO | 93 | 33.3% |
| PSICOLOGO | 11 | 3.9% |
| ODNTOLOGO | 36 | 12.9% |
| ENFERMERA | 73 | 26.2% |
| BIOQUIMICO FARMACIA | 0 | 0.0% |
| AUXILIAR DE FARMACIA | 24 | 8.6% |
| LABORATORISTA CLINICO | 7 | 2.5% |
| AGENDADOR | 21 | 7.5% |
| TERAPIA FISICA | 0 | 0.0% |
| ESTIMULADOR TEMPRANO | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 4 Puesto de trabajo.

Departamento

| Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción. | N | % |
|---|------------|-------|
| ADMISION | 21 | 7.5% |
| ENFERMERIA | 79 | 28.3% |
| CONSULTORIO | 158 | 56.6% |
| VACUNACION | 0 | 0.0% |
| LABORATORIO | 5 | 1.8% |
| FARMACIA | 16 | 5.7% |
| TERAPIA FISICA | 0 | 0.0% |
| ESTIMULACION TEMPRANA | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 5 Departamento.

Movilidad funcional

| ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo? | N | % |
|---|------------|-------|
| Generalmente no | 115 | 41.2% |
| Sí, generalmente de nivel superior | 23 | 8.2% |
| Sí, generalmente de nivel inferior | 3 | 1.1% |
| Sí, generalmente del mismo nivel | 58 | 20.8% |
| Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel | 79 | 28.3% |
| No lo sé | 1 | 0.4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 6 Movilidad funcional.

Participación directa consultiva

| ¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? | N | % |
|---|------------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 101 | 36.2% |
| Algunas veces | 82 | 29.4% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 96 | 34.4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 7 Participación directa consultiva.

Relación laboral

| ¿Qué tipo de relación laboral tienes con DISTRITO DE SALUD 01D01? | N | % |
|---|------------|-------|
| Soy fijo (tengo un contrato indefinido NOMBRAMIENTO DEFINITIVO) | 68 | 24.4% |
| Soy temporal(CONTRATO TEMPORAL) | 167 | 59.9% |
| INTERNO | 35 | 12.5% |
| Soy becario/a | 9 | 3.2% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 8 Relación Laboral.

Antigüedad

| ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en DISTRITO DE SALUD 01D01? | N | % |
|--|------------|-------|
| Más de 6 meses y hasta 2 años | 138 | 49.5% |
| Más de 2 años y hasta 5 años | 37 | 13.3% |
| Más de 5 años y hasta 10 años | 43 | 15.4% |
| Más de 10 años | 61 | 21.9% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 9 Antigüedad.

Jornada:

Horas semanales

| ¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para DISTRITO DE SALUD 01D01? | N | % |
|--|------------|-------|
| 30 horas o menos | 18 | 6.5% |
| De 31 a 35 horas | 8 | 2.9% |
| De 36 a 40 horas | 203 | 72.8% |
| De 41 a 45 horas | 42 | 15.1% |
| Más de 45 horas | 8 | 2.9% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 10 Jornada – Horas semanales.

Horario

| ¿Cuál es tu horario de trabajo? | N | % |
|---|------------|-------|
| Jornada (mañana y tarde) UNA HORA DE ALMUERZO | 275 | 99.6% |
| Turno fijo de noche | 1 | 0.4% |
| No contesta | 3 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 11 Horario.

Adaptabilidad del tiempo de trabajo

| ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida? | N | % |
|--|------------|-------|
| No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida | 245 | 87.8% |
| Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos | 17 | 6.1% |
| Tengo hasta 30 minutos de margen | 9 | 3.2% |
| Tengo más de media hora y hasta una hora de margen | 8 | 2.9% |
| Tengo más de una hora de margen | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 12 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.

| ¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? | N | % |
|---|------------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 42 | 15.1% |
| Algunas veces | 83 | 29.7% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 154 | 55.2% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 13 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.

| ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? | N | % |
|---|------------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 3 | 1.1% |
| Algunas veces | 93 | 33.3% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 183 | 65.6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 14 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.

Días laborables

| ¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas? | N | % |
|--|------------|-------|
| Ninguno | 101 | 36.2% |
| Alguno excepcionalmente | 49 | 17.6% |
| Un sábado al mes | 8 | 2.9% |
| Dos sábados | 5 | 1.8% |
| Tres ó más sábados al mes | 116 | 41.6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 15 Días laborales - sábado.

| ¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas? | N | % |
|--|------------|----------|
| Ninguno | 146 | 52.3% |
| Alguno excepcionalmente | 39 | 14.0% |
| Un domingo al mes | 4 | 1.4% |
| Dos domingos | 4 | 1.4% |
| Tres ó más domingos al mes | 86 | 30.8% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 16 Días laborables - domingos.

Exigencias de disponibilidad

| ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar? | N | % |
|---|------------|----------|
| Siempre + Muchas veces | 14 | 5.0% |
| Algunas veces | 49 | 17.6% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 216 | 77.4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 17 Exigencias de disponibilidad.

| ¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora? | N | % |
|---|------------|----------|
| Ninguno | 62 | 22.2% |
| Algún día excepcionalmente | 144 | 51.6% |
| De 1 a 5 días al mes | 51 | 18.3% |
| De 6 a 10 días al mes | 12 | 4.3% |
| 11 o más días al mes | 10 | 3.6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 18 Exigencias de disponibilidad.

Trabajo doméstico – familiar

| ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? | N | % |
|---|------------|----------|
| Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas | 97 | 34.8% |
| Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas | 78 | 28.0% |
| Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas | 61 | 21.9% |
| Sólo hago tareas muy puntuales | 40 | 14.3% |
| No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | 3 | 1.1% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 19 Trabajo doméstico - familiar.

Recursos

| En tu departamento o sección falta personal | N | % |
|--|------------|----------|
| Siempre + Muchas veces | 83 | 29.7% |
| Algunas veces | 94 | 33.7% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 102 | 36.6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 20 Recursos - Departamento.

| La planificación es realista | N | % |
|-------------------------------------|------------|----------|
| Siempre + Muchas veces | 153 | 54.8% |
| Algunas veces | 91 | 32.6% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 35 | 12.5% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 21 Recursos - Planificación.

| La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | N | % |
|---|------------|----------|
| Siempre + Muchas veces | 115 | 41.2% |
| Algunas veces | 118 | 42.3% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 46 | 16.5% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 22 Recursos - tecnológicos.

Salario

| ¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? | N | % |
|--|------------|-------|
| 300 euros o menos | 8 | 2.9% |
| Entre 301 y 450 euros | 13 | 4.7% |
| Entre 451 y 600 euros | 29 | 10.4% |
| Entre 601 y 750 euros | 27 | 9.7% |
| Entre 751 y 900 euros | 61 | 21.9% |
| Entre 901 y 1.200 euros | 63 | 22.6% |
| Entre 1.201 y 1.500 euros | 30 | 10.8% |
| Entre 1.501 y 1.800 euros | 20 | 7.2% |
| Entre 1.801 y 2.100 euros | 9 | 3.2% |
| Entre 2.101 y 2.400 euros | 7 | 2.5% |
| Entre 2.401 y 2.700 euros | 10 | 3.6% |
| Entre 2.701 y 3.000 euros | 2 | 0.7% |
| Más de 3.000 euros | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 23 Salario.

- En este caso cabe detallar que se adaptaron los datos a la realidad de nuestro País, es decir, a los valores de los sueldos y moneda vigente.

Composición del Salario

| Tu salario es: | N | % |
|---------------------------------------|------------|-------|
| Fijo | 275 | 98.6% |
| Una parte fija y otra variable | 3 | 1.1% |
| Todo variable (a destajo, a comisión) | 1 | 0.4% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 24 Composición del Salario.

Correspondencia trabajo - salario

| ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente? | N | % |
|--|------------|-------|
| Sí | 197 | 70.6% |
| No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa) | 17 | 6.1% |
| No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial) | 13 | 4.7% |
| No lo sé | 52 | 18.6% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 25 Correspondencia trabajo - salario.

Promoción

| ¿Desde que entraste en DISTRITO DE SALUD 01D01 ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? | N | % |
|---|------------|-------|
| No | 216 | 77.4% |
| Sí, una vez | 52 | 18.6% |
| Sí, dos veces | 11 | 3.9% |
| Sí, tres o más veces | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 279 | |

Tabla # 26 Promoción.

❖ PREVALENCIA DE LA EXPOSICION:

Se refiere a la cantidad de servidoras y servidores reflejados en cada situación de exposición. Se utilizará la siguiente codificación de colores para su identificación:

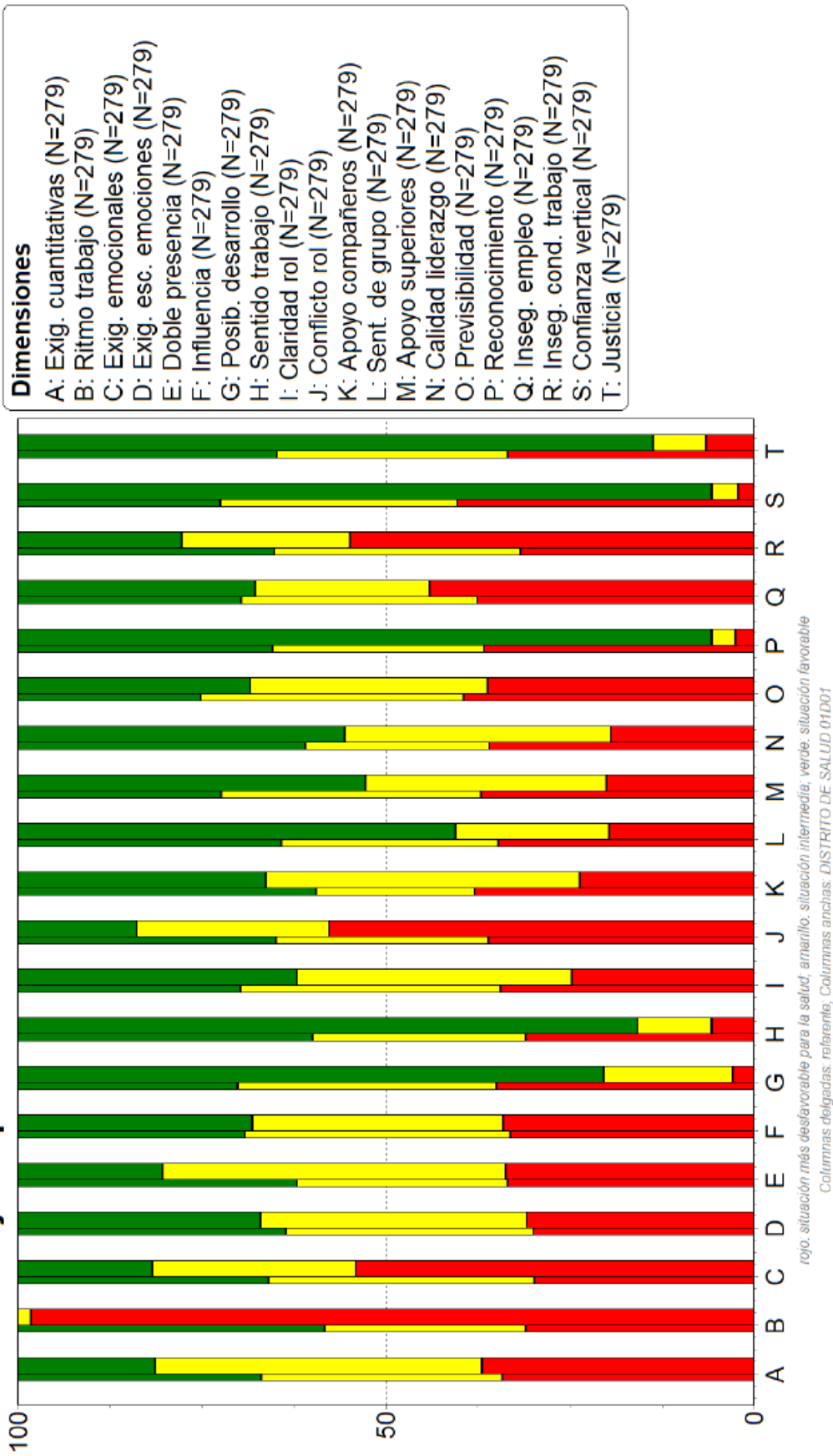
- Más desfavorable para la salud (**rojo**)
- Intermedia (**amarillo**)
- Más favorable para la salud (**verde**)

A continuación, se presentarán los resultados de la prevalencia de la exposición al riesgo psicosocial, para cada puesto de trabajo, departamento y por sexo en el DISTRITO DE SALUD 01D01 con la finalidad de dar una gráfica de los resultados generales.

| | Dimensión | Más Desfavorable | Situación Intermedia | Más favorable |
|---|--|------------------|----------------------|---------------|
|  | MÁS PROBLEMÁTICAS | | | |
| | Ritmo de trabajo | 98.2 | 1.8 | 0 |
| | Conflicto de rol | 57.7 | 26.2 | 16.1 |
| | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 54.8 | 22.9 | 22.2 |
| | Exigencias emocionales | 54.1 | 27.6 | 18.3 |
| | Inseguridad sobre el empleo | 44.1 | 23.7 | 32.3 |
| | Exigencias cuantitativas | 36.9 | 44.4 | 18.6 |
| | Previsibilidad | 36.2 | 32.3 | 31.5 |
| | Influencia | 34.1 | 34.1 | 31.9 |
| | Doble presencia | 33.7 | 46.6 | 19.7 |
| | Exigencias de esconder emociones | 30.8 | 36.2 | 33 |
| | Claridad de rol | 24.7 | 37.3 | 38 |
| | Apoyo social de compañeros | 23.7 | 42.7 | 33.7 |
| | Apoyo social de superiores | 20.1 | 32.6 | 47.3 |
| | Sentimiento de grupo | 19.7 | 20.8 | 59.5 |
| | Calidad de liderazgo | 19.4 | 36.2 | 44.4 |
| | Justicia | 6.5 | 7.2 | 86.4 |
| | Sentido del trabajo | 5.7 | 10 | 84.2 |
| | MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES | | | |
| Posibilidades de desarrollo | 2.9 | 17.6 | 79.6 | |
| Reconocimiento | 2.5 | 3.2 | 94.3 | |
| Confianza vertical | 2.2 | 3.6 | 94.3 | |

Tabla # 27 Prevalencia de los riesgos psicosociales.

Exposiciones psicosociales en DISTRITO DE SALUD 01D01. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



❖ LOCALIZACIÓN DE LAS EXPOSICIONES:

Se visualizan los datos para cada puesto de trabajo, departamento y sexo la situación de la localización de exposición, con la finalidad de tener una idea de cual es el Departamento, área, puesto de trabajo y sexo de la persona que se encuentra expuesto a una mayor cantidad de riesgos.

| | | Exigencias cuantitativas | Ritmo de trabajo | Exigencias emocionales | Exigencias de esconder | Doble presencia | Influencia | Posibilidades de desarrollo | Sentido del trabajo | Claridad de rol | Conflicto de rol | Apoyo social de compañeros | Sentimiento de grupo | Apoyo social de superiores | Calidad de liderazgo | Previsibilidad | Reconocimiento | Inseguridad sobre el empleo | Inseguridad sobre las | Confianza vertical | Justicia | |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|------------------|------------------------|------------------------|-----------------|------------|-----------------------------|---------------------|-----------------|------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------|----------|-------|
| Puestos | DIRECTOR | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | MEDICO | Red | Red | Red | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | PSICOLOGO | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | ODNTOLOGO | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | ENFERMERA | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | BIOQUIMICO FARMACIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AUXILIAR DE FARMACIA | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | LABORATORISTA CLINICO | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | AGENDADOR | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | TERAPIA FISICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ESTIMULADOR TEMPRANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Departamentos | ADMISION | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde |
| ENFERMERIA | | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| CONSULTORIO | | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| VACUNACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LABORATORIO | | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| FARMACIA | | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| TERAPAI FISICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ESTIMULACION TEMPRANA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sexo | Mujeres | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |
| | Hombres | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | Verde | |

Tabla # 28 Localización de las exposiciones.

❖ EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

Se ordenan las 20 Dimensiones dependiendo de la prevalencia de la exposición, es decir, en primer lugar, están las dimensiones con un mayor porcentaje de servidores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo).

Para cada dimensión se psicosocial, se presenta la siguiente información:

- DEFINICIÓN Y POSIBLES ORIGENES: definición del riesgo y sus posibles orígenes.

- PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN DISTRITO DE SALDU 01D01: % de servidores en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde)
- DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN: estos datos no ayudan a determinar de una manera más fácil el origen de las dimensiones y de los expuestos a estos riesgos.
- PREVALENCIA DE EXPOSICION POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO: para cada dimensión se presentarán 3 gráficos: 1 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo, 2 Prevalencia de exposición por departamento y 3 Prevalencia de exposición por sexo. Esta diferenciación nos permitirá lograr el objetivo principal de este trabajo de tesis que es el de determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales en el Distrito diferenciando Rural, Urbano, Hombres y Mujeres.

▪ **RITMO DE TRABAJO:**

Definición: Constituye la exigencia psicológica en relación a la intensidad del trabajo.

Posible Origen: Al analizar se determinó que existe una estrecha relación con las exigencias cuantitativas, por lo que su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición: Un 98.2% de los servidores / servidoras del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a la situación más desfavorable, un 1.8% se encuentra expuesta a la situación intermedia y un 0% a la situación más favorable en relación con el Ritmo de Trabajo.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes que trabajar muy rápido? | 66.3 [N=185] | 32.3 [N=90] | 1.4 [N=4] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? | 83.2 [N=232] | 15.1 [N=42] | 1.8 [N=5] | [N=0] |
| ¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? | 79.2 [N=221] | 16.8 [N=47] | 3.9 [N=11] | [N=0] |

Tabla # 29 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo.

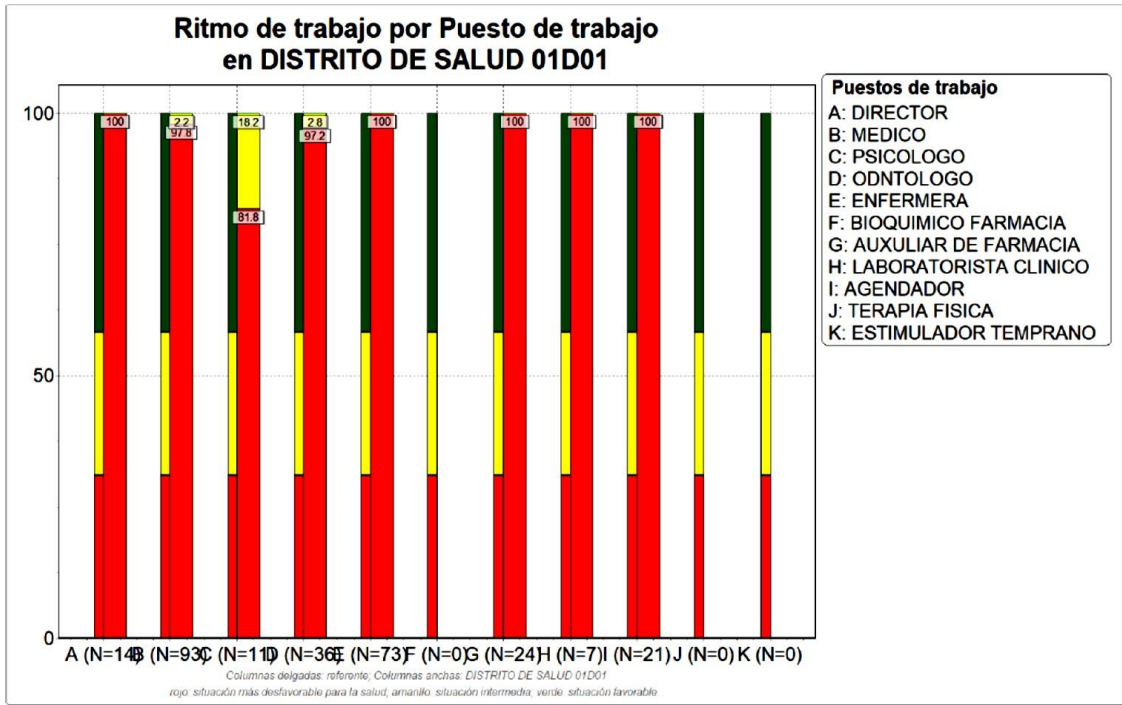


Gráfico #2 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

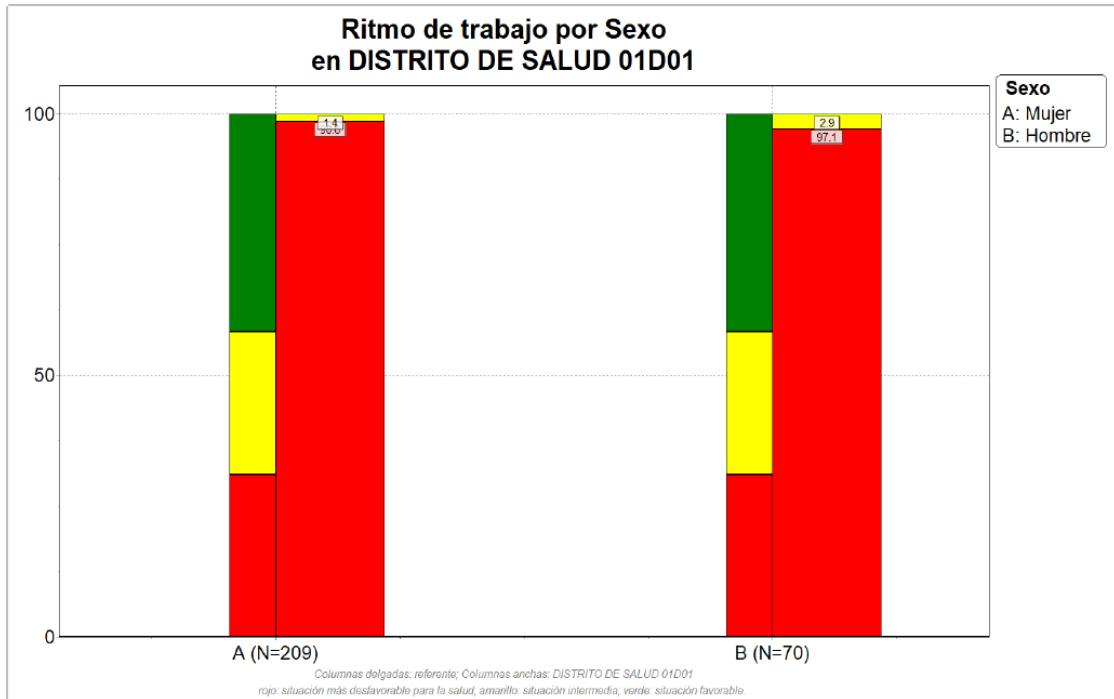


Gráfico #3 Prevalencia de exposición por sexo

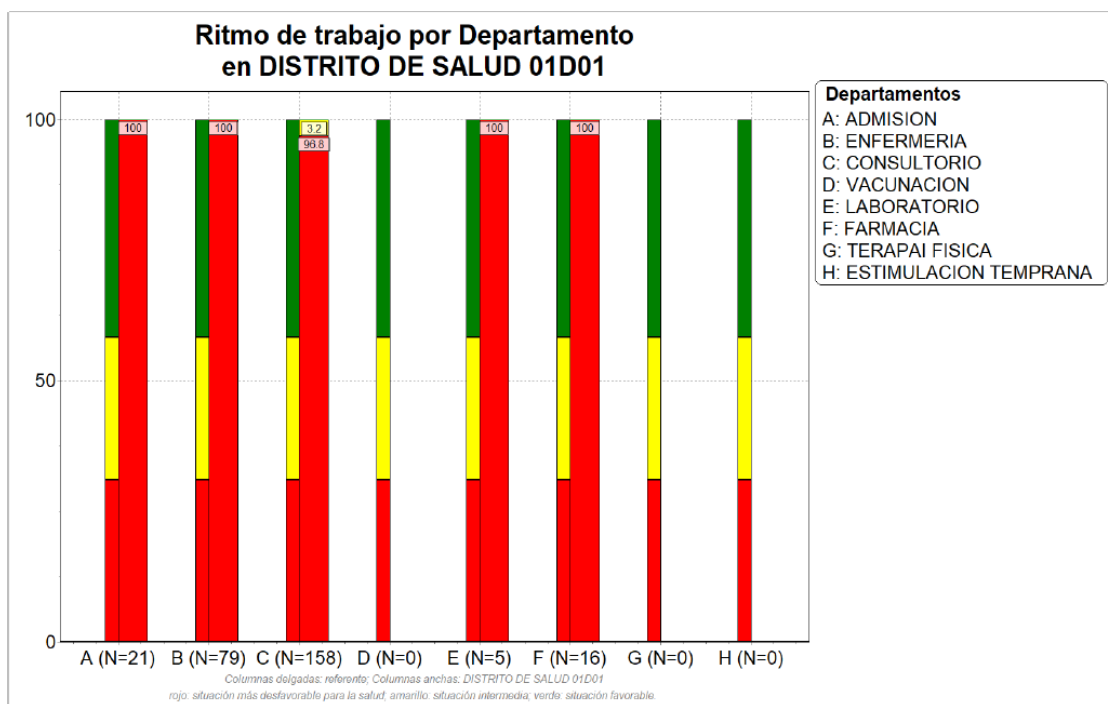


Gráfico #4 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **CONFLICTO DE ROL:**

Definición: Se refiere a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden verse reflejadas en conflictos de carácter personal o ético.

Posible Origen: Es normal cuando un servidor tiene que afrontar o realizar actividades y tareas que le causan conflicto o desacuerdo éticos, elegir entre ordenes contradictorias, etc.

Prevalencia de la exposición: Un 57.7% de servidores del Distrito de Salud 01D01 están expuestos a una situación más desfavorable, un 26.2% a una situación intermedia y un 16.1% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? | 47.0 [N=131] | 24.0 [N=67] | 29.0 [N=81] | [N=0] |
| ¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? | 22.6 [N=63] | 18.6 [N=52] | 58.8 [N=164] | [N=0] |
| ¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? | 44.4 [N=124] | 26.9 [N=75] | 28.7 [N=80] | [N=0] |
| ¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? | 26.5 [N=74] | 21.9 [N=61] | 51.6 [N=144] | [N=0] |

Tabla # 30 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de Rol

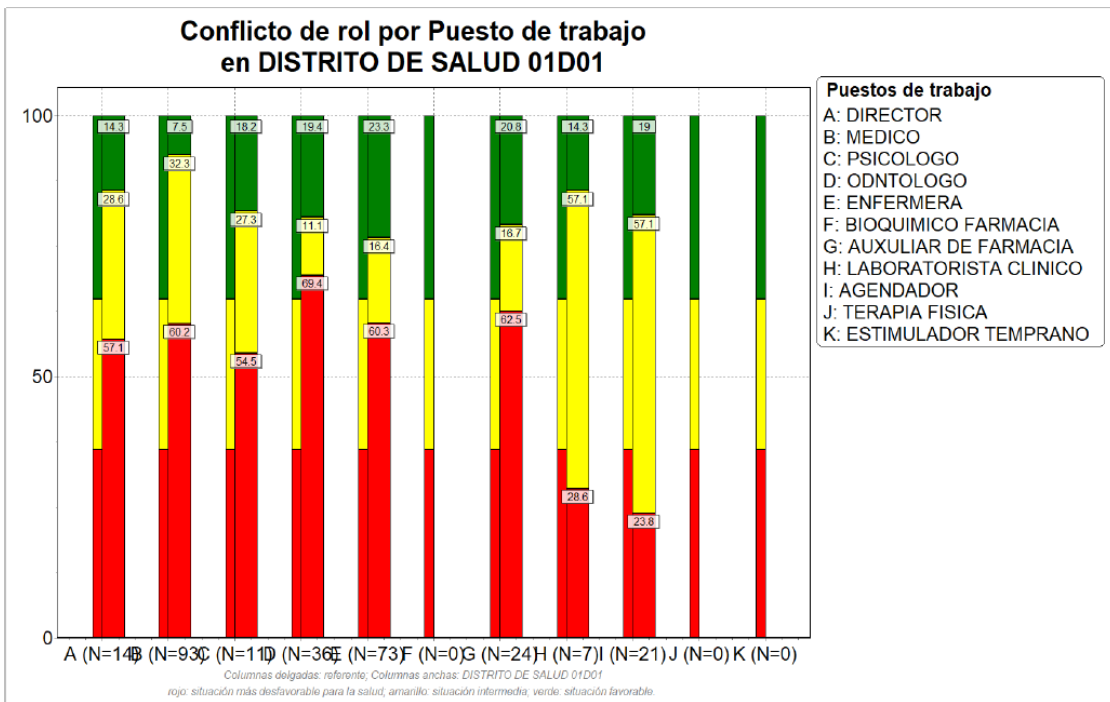


Gráfico #5 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

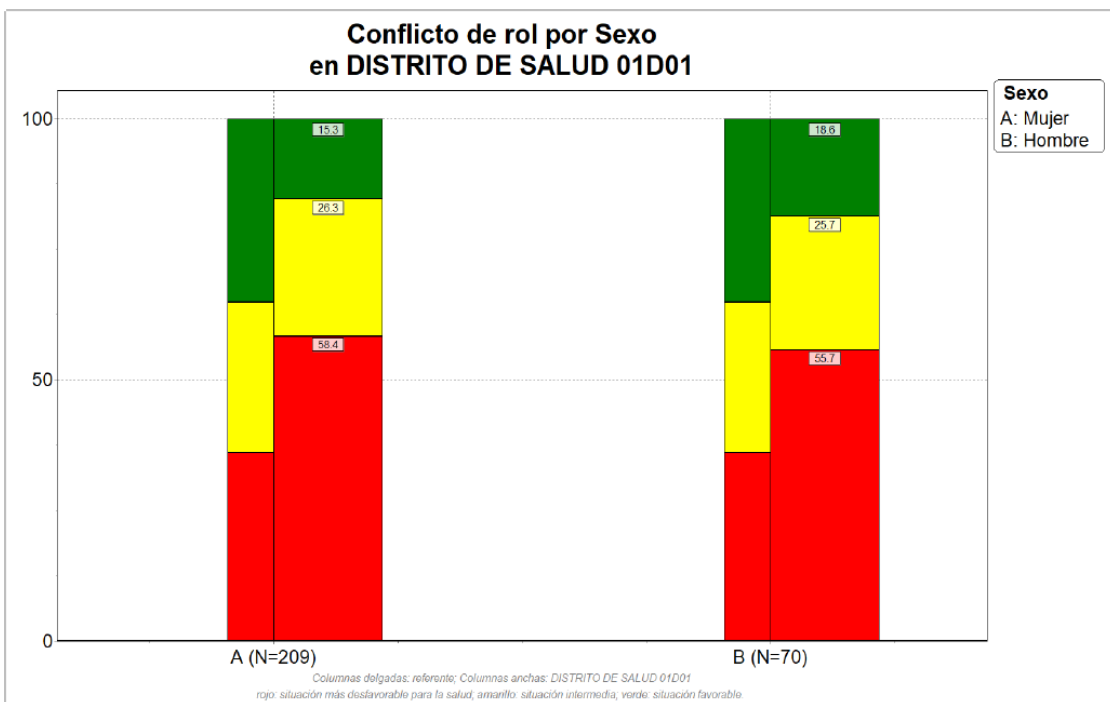


Gráfico #6 Prevalencia de exposición por sexo

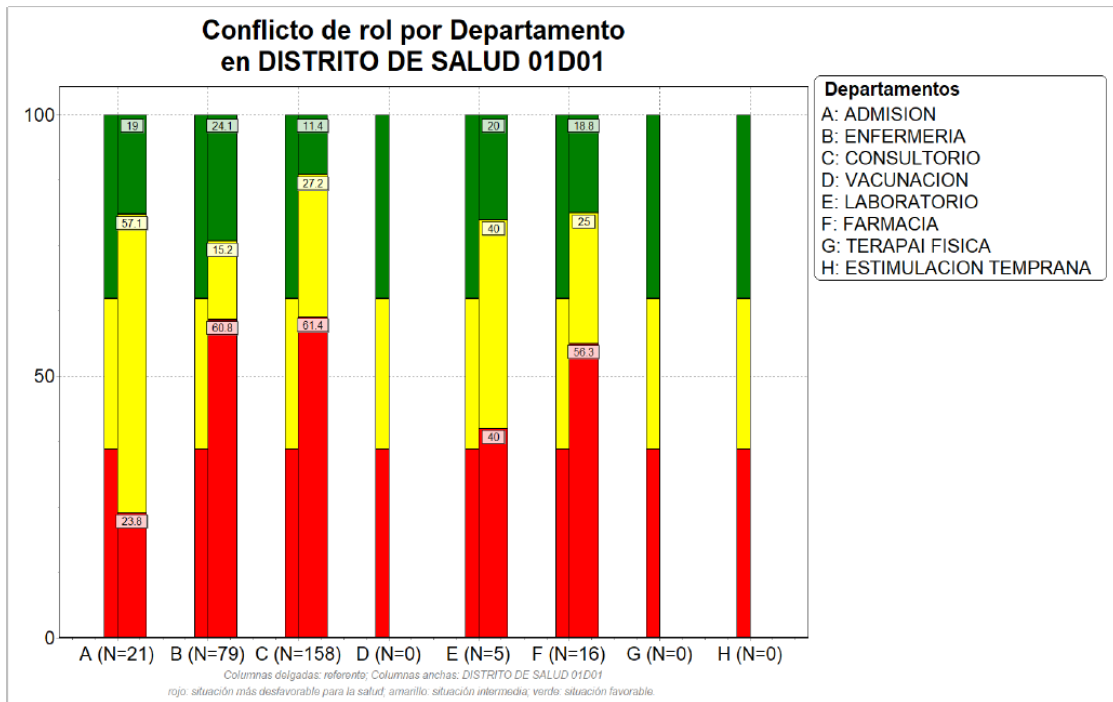


Gráfico #7 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

Definición: Se refiere a la preocupación del individuo por el futuro en relación a los cambios no esperados o deseados de las condiciones del trabajo.

Posible Origen: Se relaciona con las amenazas de empoderamiento de condiciones de trabajo especialmente importantes. El grado de afección o los síntomas de esta situación dependerá del momento actual por el cual esta pasando el individuo personal y laboralmente.

Prevalencia de la exposición: Un 54.8% de servidores del Distrito 01D01 está expuesto a la situación mas desfavorable, un 22.9% a la situación intermedia y un 22.2% a la situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? | 30.5 [N=85] | 20.4 [N=57] | 49.1 [N=137] | [N=0] |
| ¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad? | 28.3 [N=79] | 22.2 [N=62] | 49.5 [N=138] | [N=0] |
| ¿si te cambian de tareas contra tu voluntad? | 31.5 [N=88] | 21.1 [N=59] | 47.3 [N=132] | [N=0] |
| si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? | 49.8 [N=139] | 13.6 [N=38] | 36.6 [N=102] | [N=0] |

Tabla # 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad de las condiciones de trabajo.

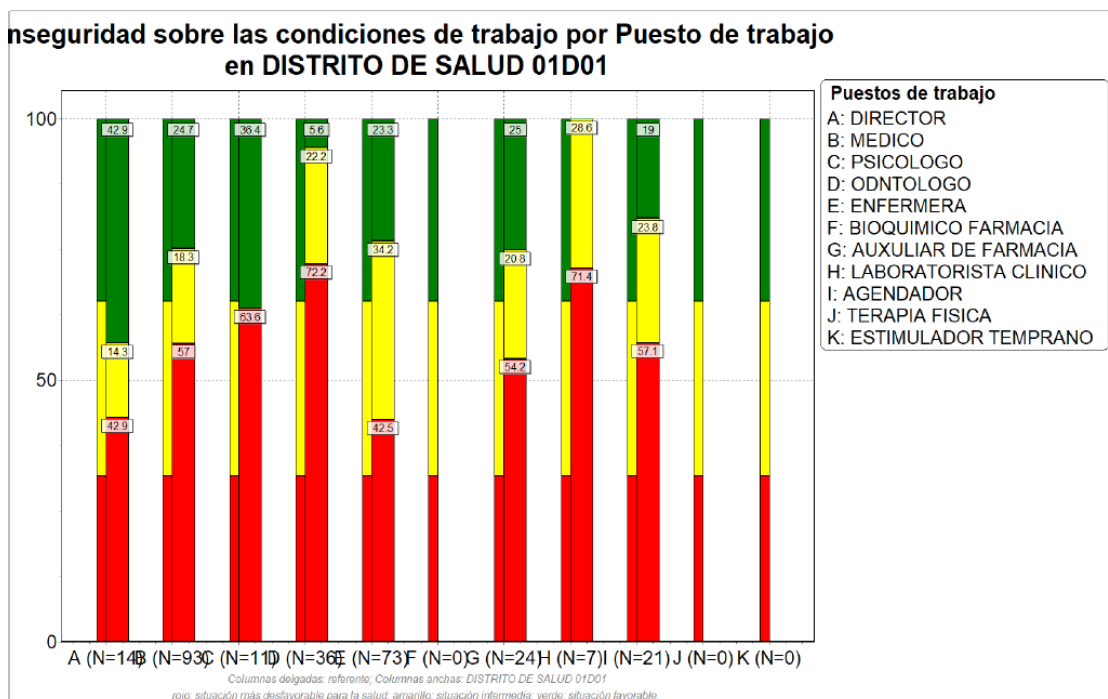


Gráfico #8 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

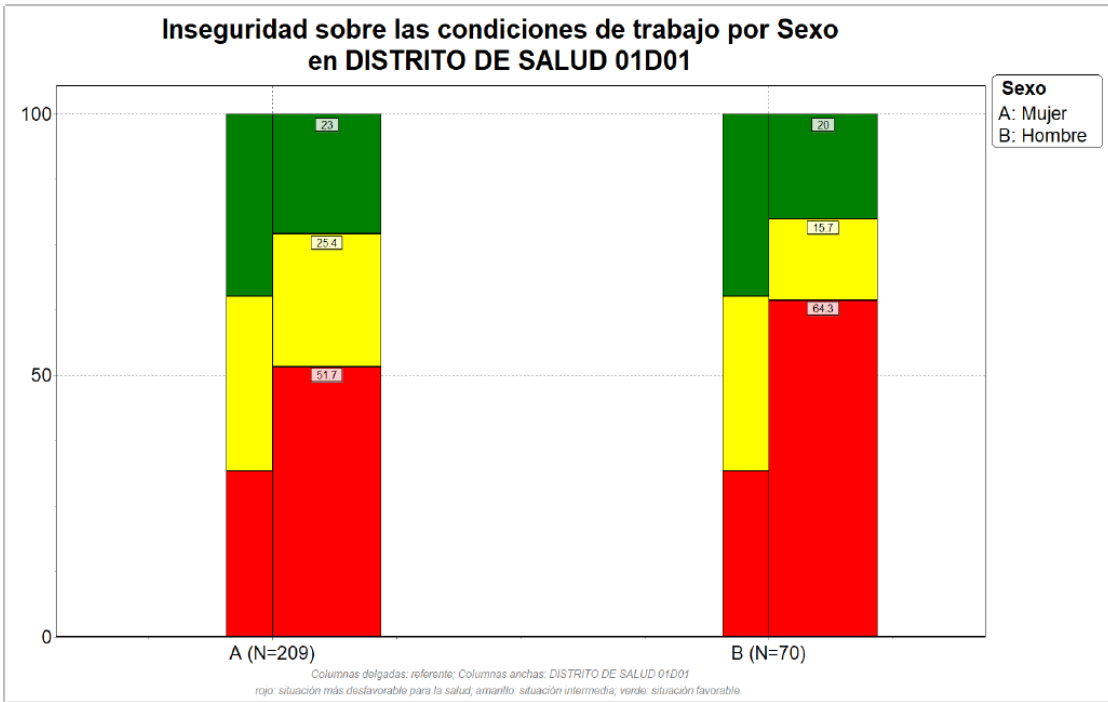


Gráfico #9 Prevalencia de exposición por sexo

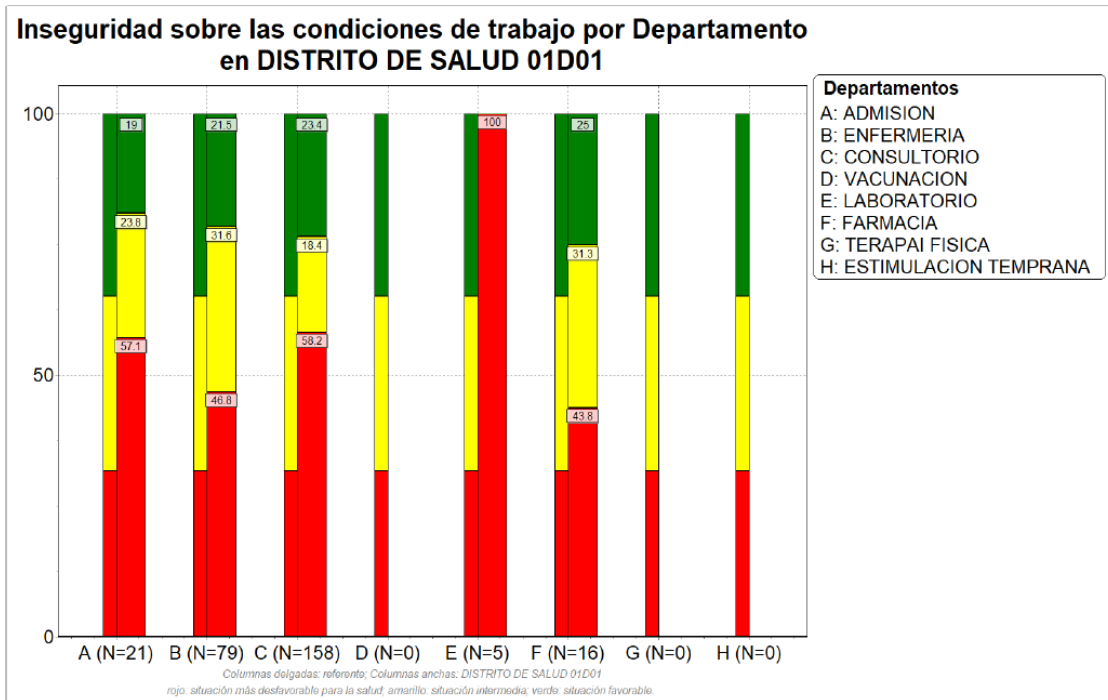


Gráfico #10 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **EXIGENCIAS EMOCIONALES:**

Definición: Derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas que requieran tratamiento médico, adquirir nuevas habilidades, etc.

Posible Origen: En actividades relacionadas con el área de la salud como son en este caso, la exposición a exigencias emocionales guarda estrecha relación con la naturaleza de las tareas y más si estas no pueden eliminarse (atenciones a pacientes, exámenes, etc.), por lo que se requieren habilidades específicas además de tiempo para poder gestionarlas de una manera eficiente. No se pueden dejar de lado las exigencias cuantitativas (horas de atención, número de pacientes, etc.); ya que, es común que las jornadas de trabajo sean excesivas produciendo fatiga emocional.

Prevalencia de la exposición: Un 54.1% de servidores del Distrito 01D01 se encuentran expuesto a la situación más desfavorable, un 27.6% se encuentra en la situación intermedia y un 18.3% se encuentra en la situación más desfavorable para la salud.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? | 50.5 [N=141] | 28.3 [N=79] | 21.1 [N=59] | [N=0] |
| ¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? | 16.1 [N=45] | 15.4 [N=43] | 68.5 [N=191] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo te afecta emocionalmente? | 23.7 [N=66] | 26.2 [N=73] | 50.2 [N=140] | [N=0] |
| ¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | 29.4 [N=82] | 24.7 [N=69] | 45.9 [N=128] | [N=0] |

Tabla # 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias Emocionales.

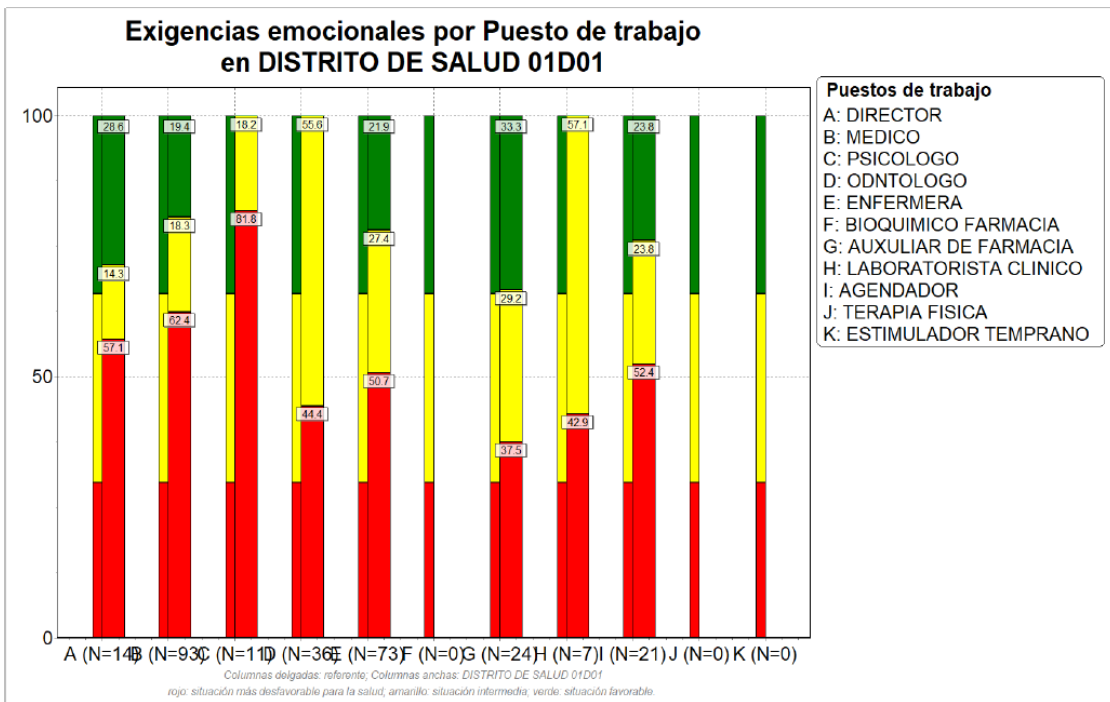


Gráfico #11 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

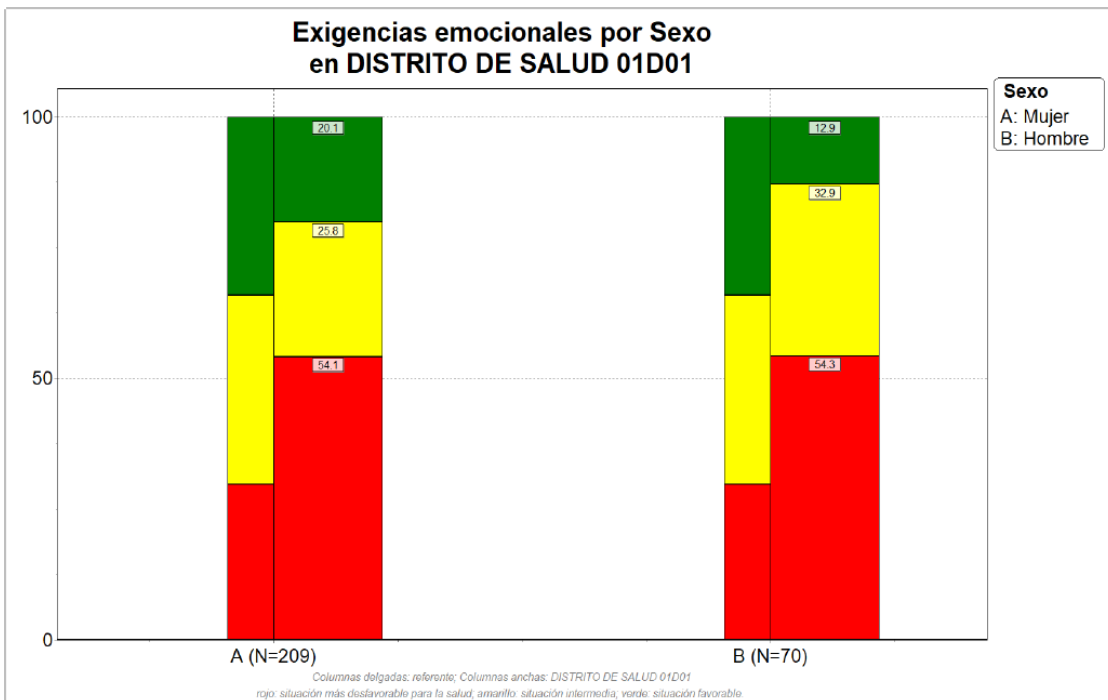


Gráfico #12 Prevalencia de exposición por sexo

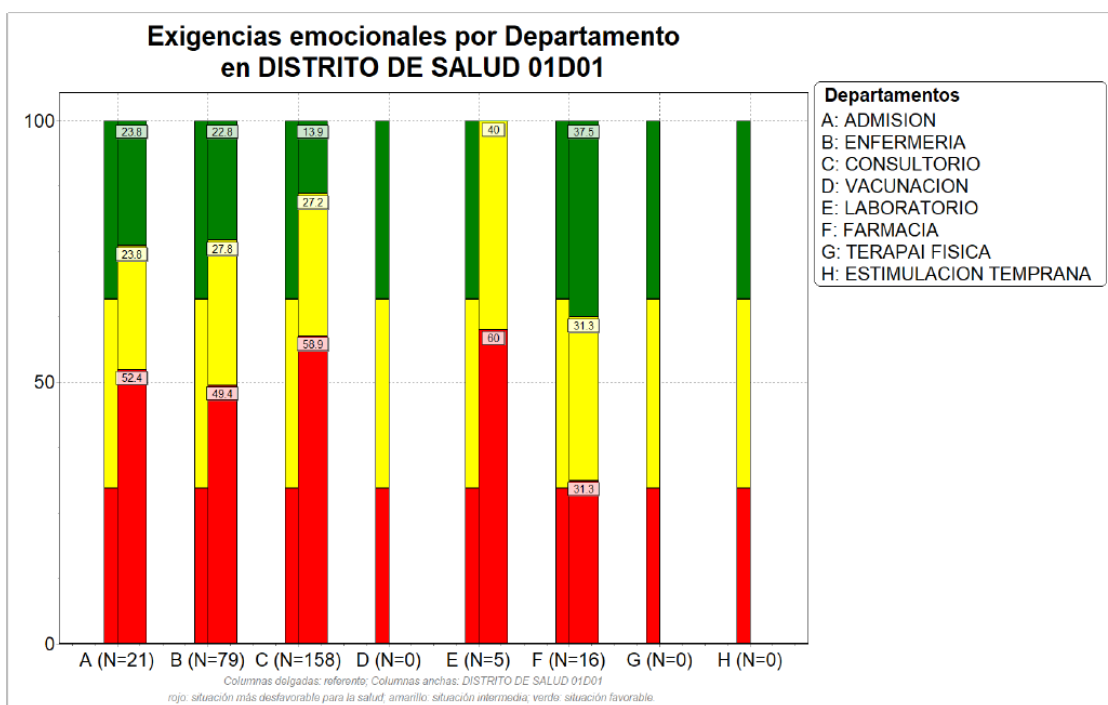


Gráfico #13 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO:**

Definición: Se refiere a la preocupación que existe por el futuro del servidor con relación a su ocupación.

Posible Origen: Nos referimos a la estabilidad laboral y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral. Será menor o mayor dependiendo de las responsabilidades que tenga la persona.

Prevalencia de la exposición: Un 44.1% de servidores del Distrito de Salud 01D01 esta expuesto a la situación más desfavorable, 23.7% a una situación intermedia y un 32.3% a una situación más favorable para su salud.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿si te despiden o no te renuevan el contrato? | 47.3 [N=132] | 13.3 [N=37] | 39.4 [N=110] | [N=0] |
| ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? | 52.7 [N=147] | 17.2 [N=48] | 30.1 [N=84] | [N=0] |

Tabla # 33 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

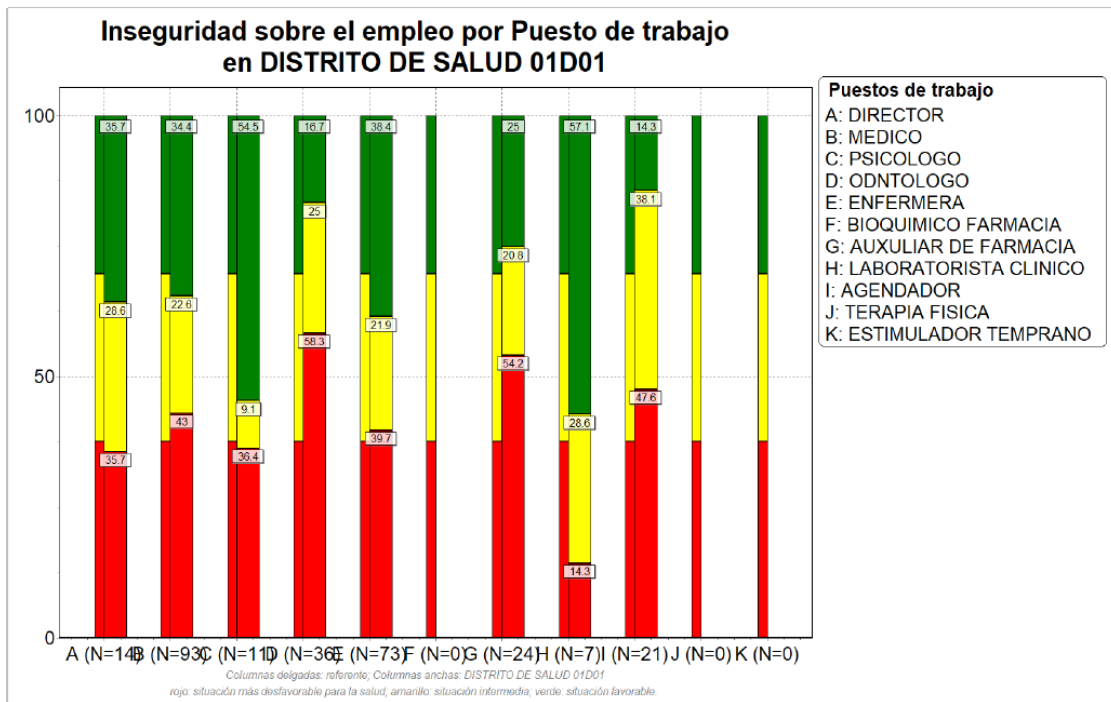


Gráfico #14 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

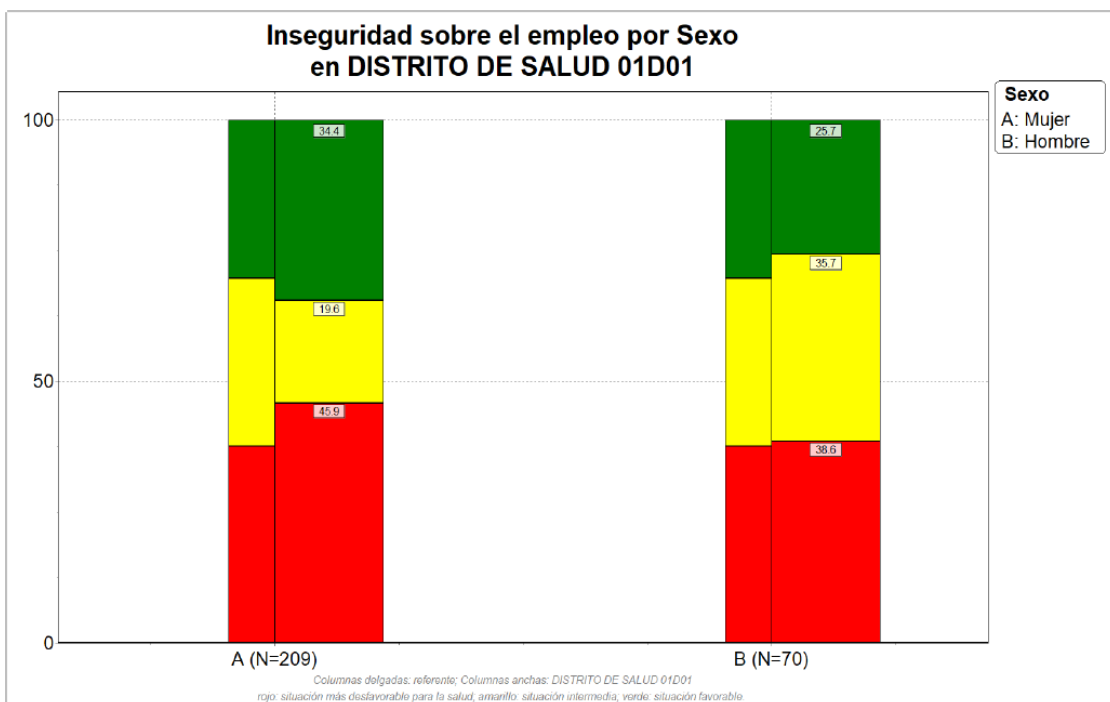


Gráfico #15 Prevalencia de exposición por sexo

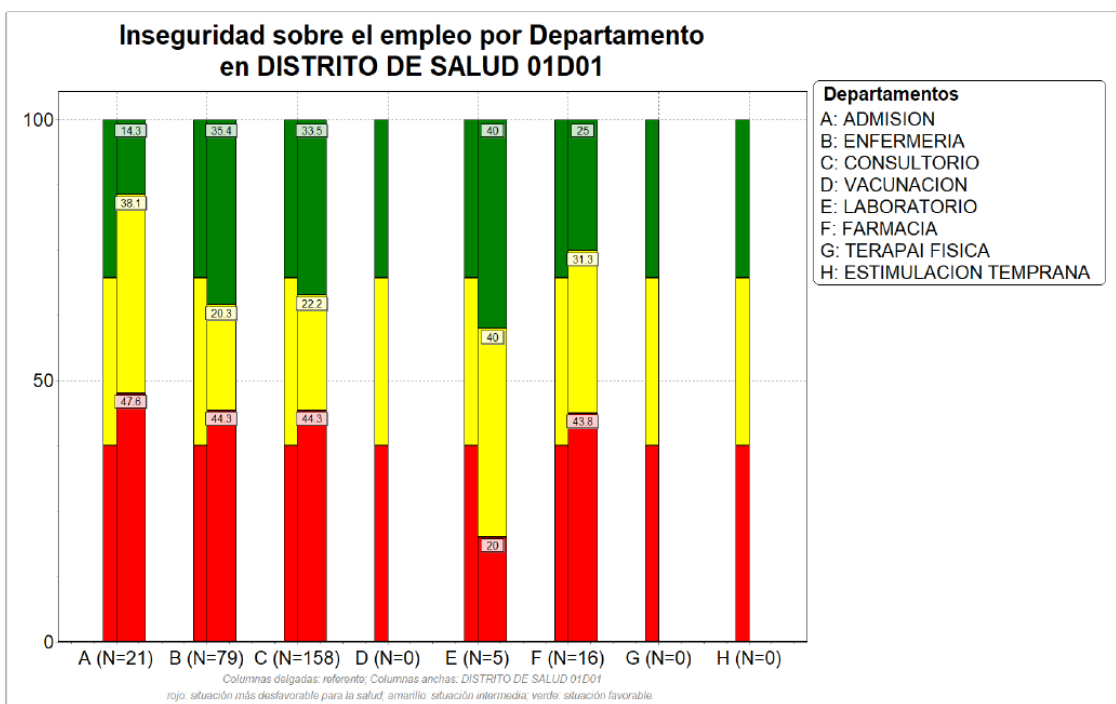


Gráfico #16 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **EXIGENCIAS CUANTITATIVAS:**

Definición: Derivadas de la cantidad de trabajo y de su relación con el tiempo para poderlas llevar a cabo.

Posible Origen: generalmente se relacionan con la falta de personal, la ineficiente determinación del tiempo para llevar a cabo las actividades o mala planificación, remuneraciones, falta de herramientas o inadecuadas, alargamiento de la jornada de trabajo.

Prevalencia de la exposición: Un 36.9% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 está expuesto a una situación más desfavorable, un 44.4% a una situación intermedia y un 18.6% a una situación más favorable para su salud.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? | 16.8 [N=47] | 23.3 [N=65] | 59.9 [N=167] | [N=0] |
| ¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales? | 6.5 [N=18] | 19.4 [N=54] | 74.2 [N=207] | [N=0] |
| ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo? | 5.7 [N=16] | 21.1 [N=59] | 73.1 [N=204] | [N=0] |
| ¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? | 46.6 [N=130] | 43.7 [N=122] | 9.7 [N=27] | [N=0] |

Tabla # 34 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

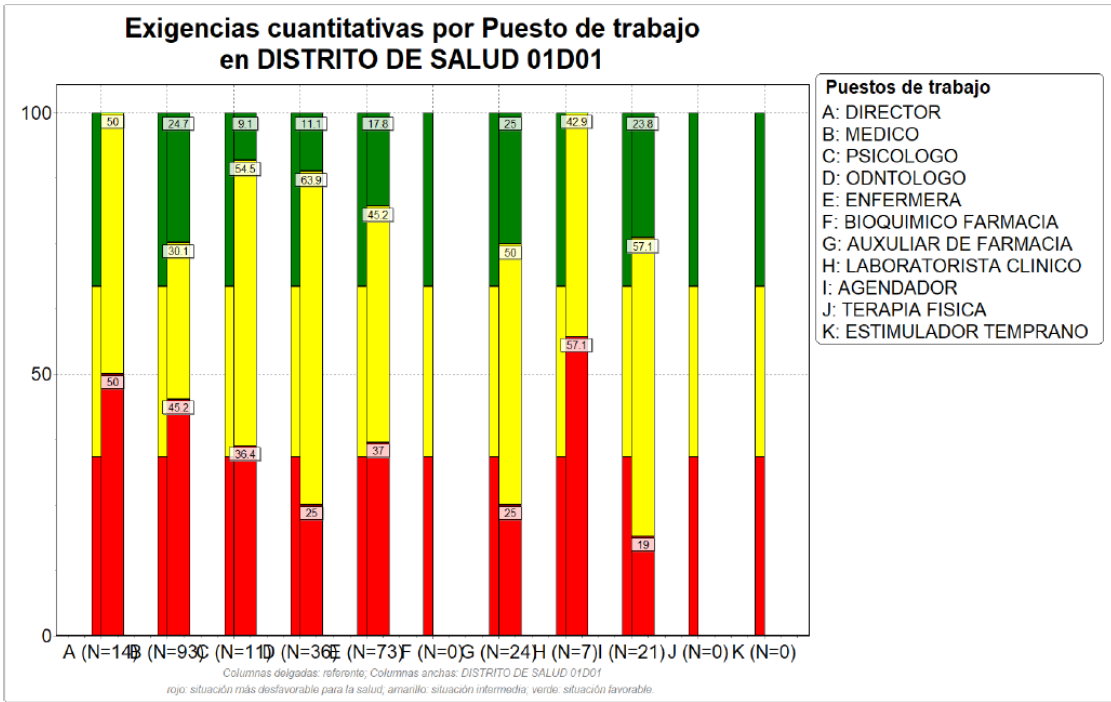


Gráfico #17 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

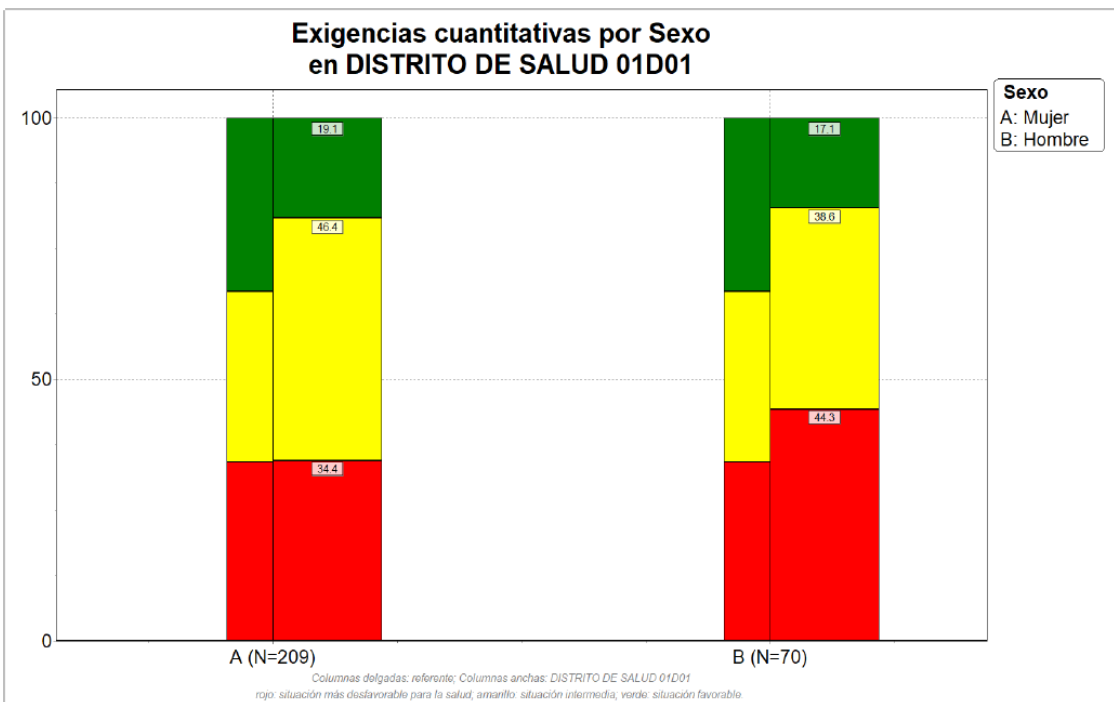


Gráfico #18 Prevalencia de exposición por sexo

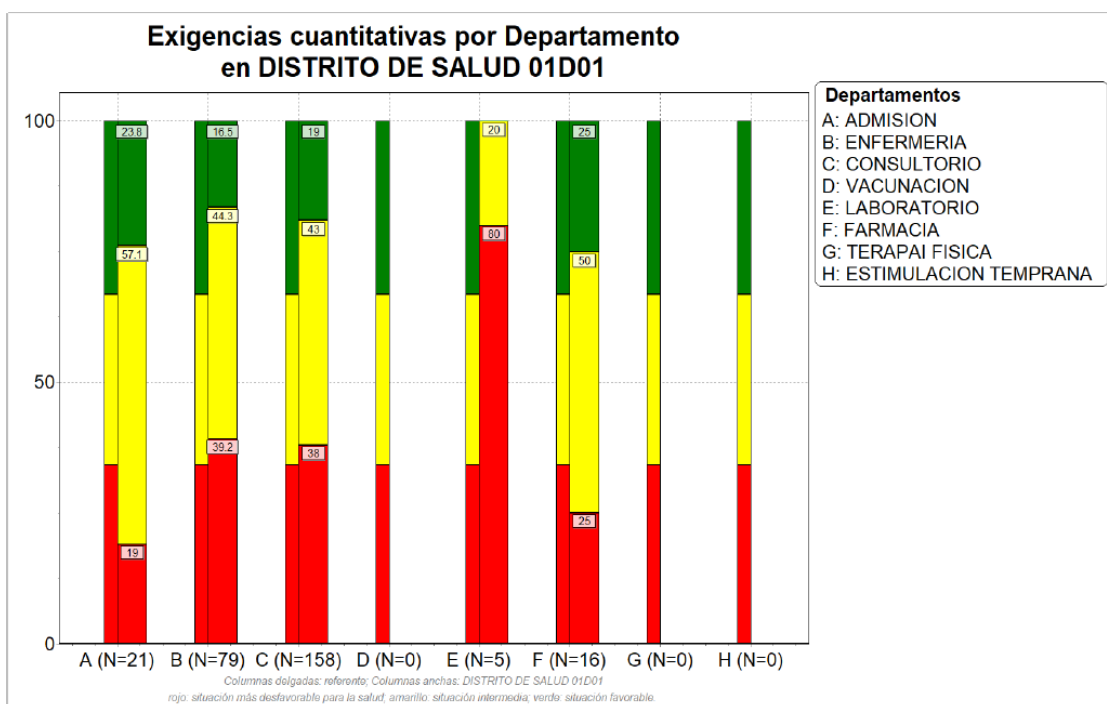


Gráfico #19 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **PREVISIBILIDAD:**

Definición: Se refiere desde disponer de la información, herramientas, recursos necesarios para cumplir la tarea, además de la capacidad para adaptarse a los cambios (reestructuraciones, tareas, asignaciones, mercados y métodos nuevos).

Posible Origen: Se relaciona directamente con la falta de información y con la mala comunicación, además que puede influir también la falta de formación.

Prevalencia de la exposición: Un 36.2% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para la salud, un 32.3% a una situación intermedia y un 31.5% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? | 44.4 [N=124] | 26.5 [N=74] | 29.0 [N=81] | [N=0] |
| ¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? | 77.8 [N=217] | 16.5 [N=46] | 5.7 [N=16] | [N=0] |

Tabla # 35 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

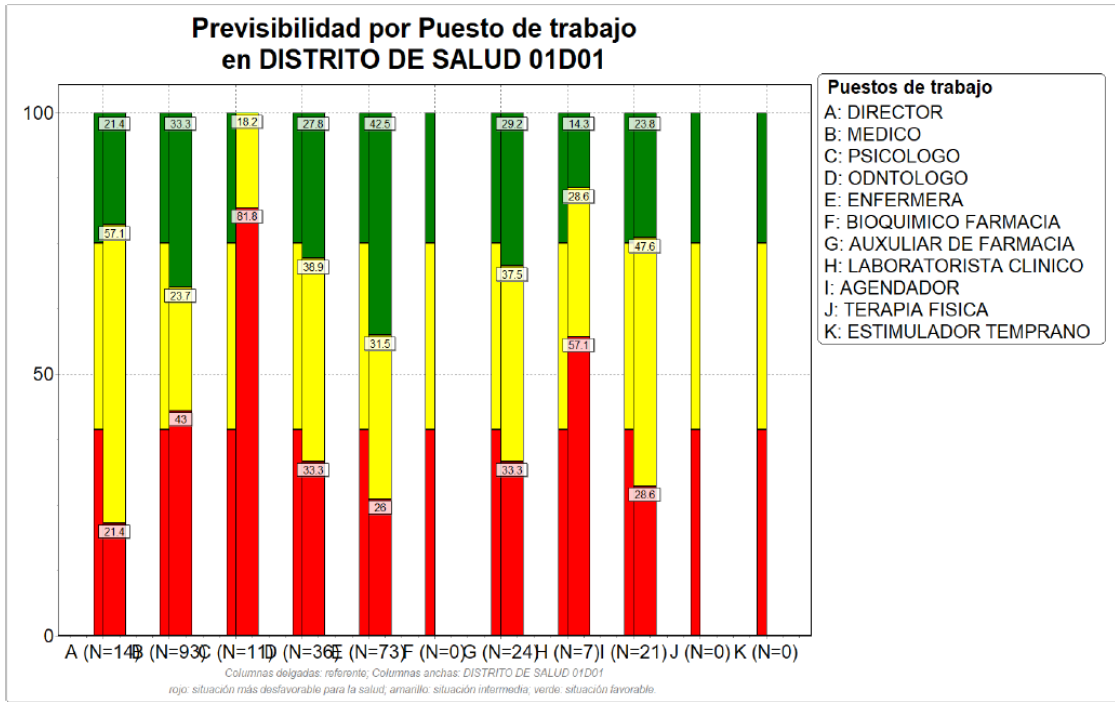


Gráfico #20 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

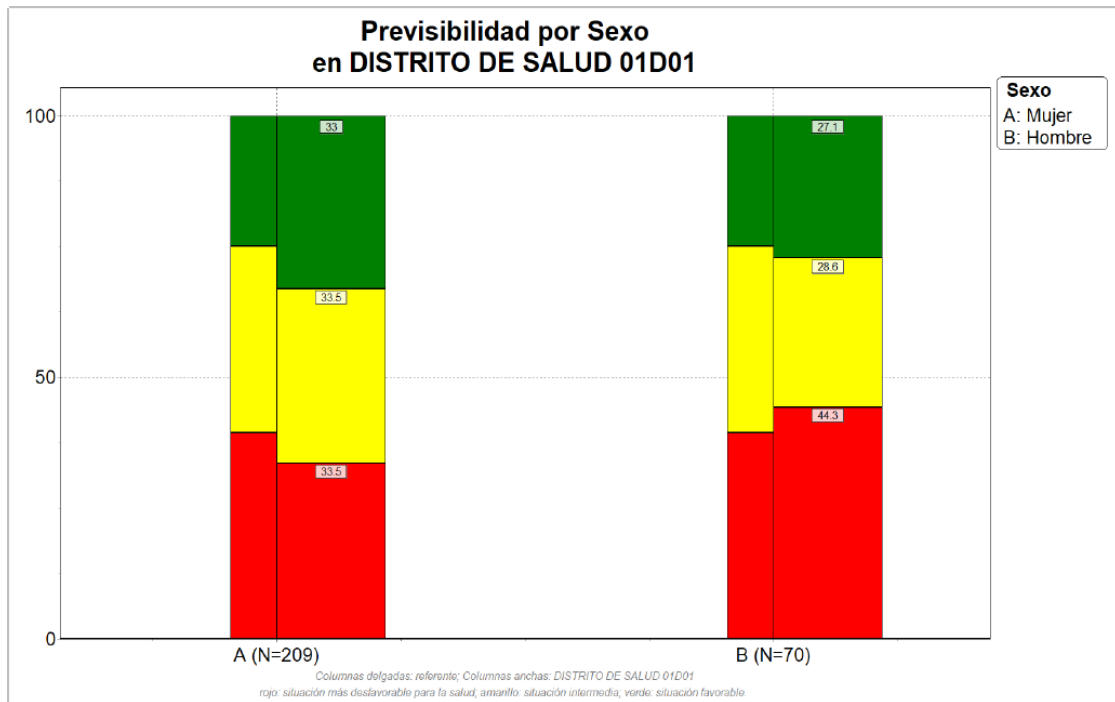


Gráfico #21 Prevalencia de exposición por sexo

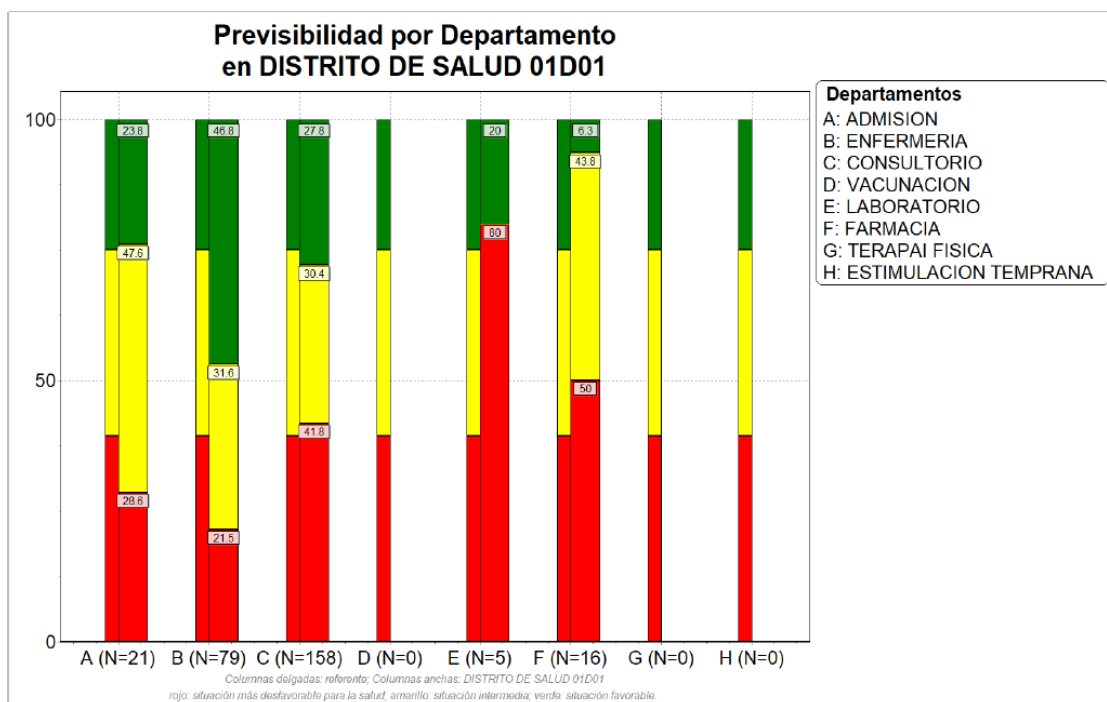


Gráfico #22 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **INFLUENCIA:**

Definición: Es el grado de decisión que tiene la personal entre las actividades y tareas con el cómo realizarlas.

Posible Origen: Se refiere al grado de participación que tiene el servidor en la toma de decisiones sobre temas relacionados con su trabajo.

Prevalencia de la exposición: Un 34.1% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para su salud, un 34.1% a una situación intermedia y un 31.9% a una situación más favorable.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas? | 39.1 [N=109] | 31.9 [N=89] | 29.0 [N=81] | [N=0] |
| ¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? | 25.8 [N=72] | 31.9 [N=89] | 42.3 [N=118] | [N=0] |
| ¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? | 46.6 [N=130] | 25.8 [N=72] | 27.6 [N=77] | [N=0] |
| ¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo? | 44.8 [N=125] | 22.9 [N=64] | 32.3 [N=90] | [N=0] |

Tabla # 36 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la influencia

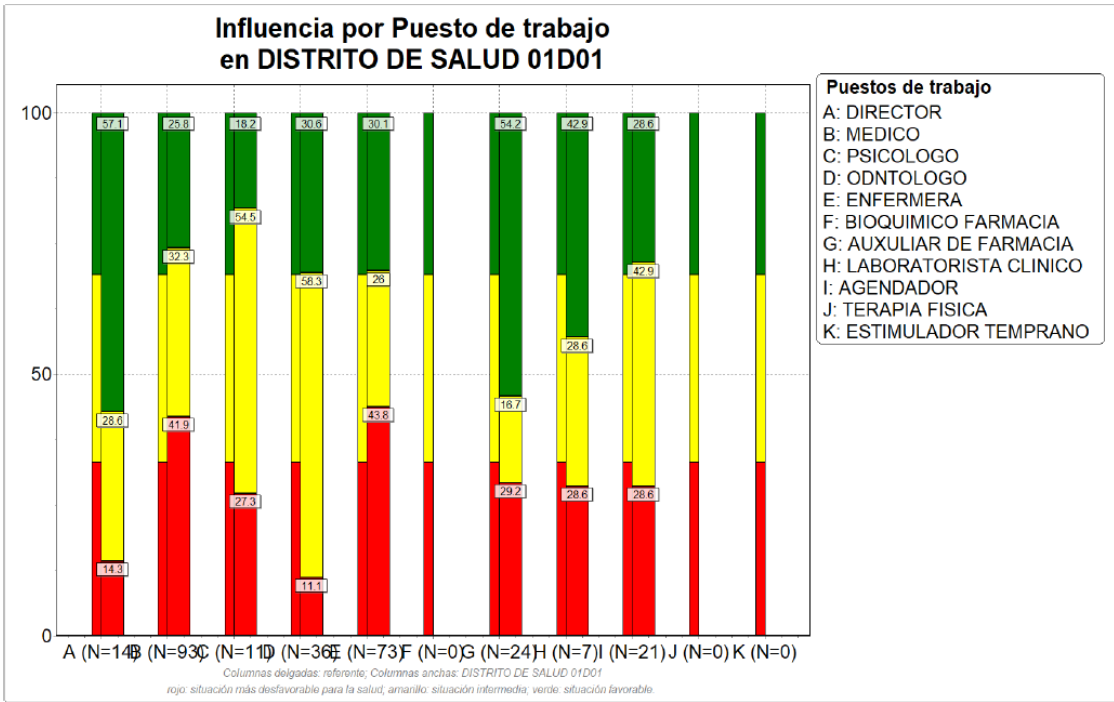


Gráfico #23 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

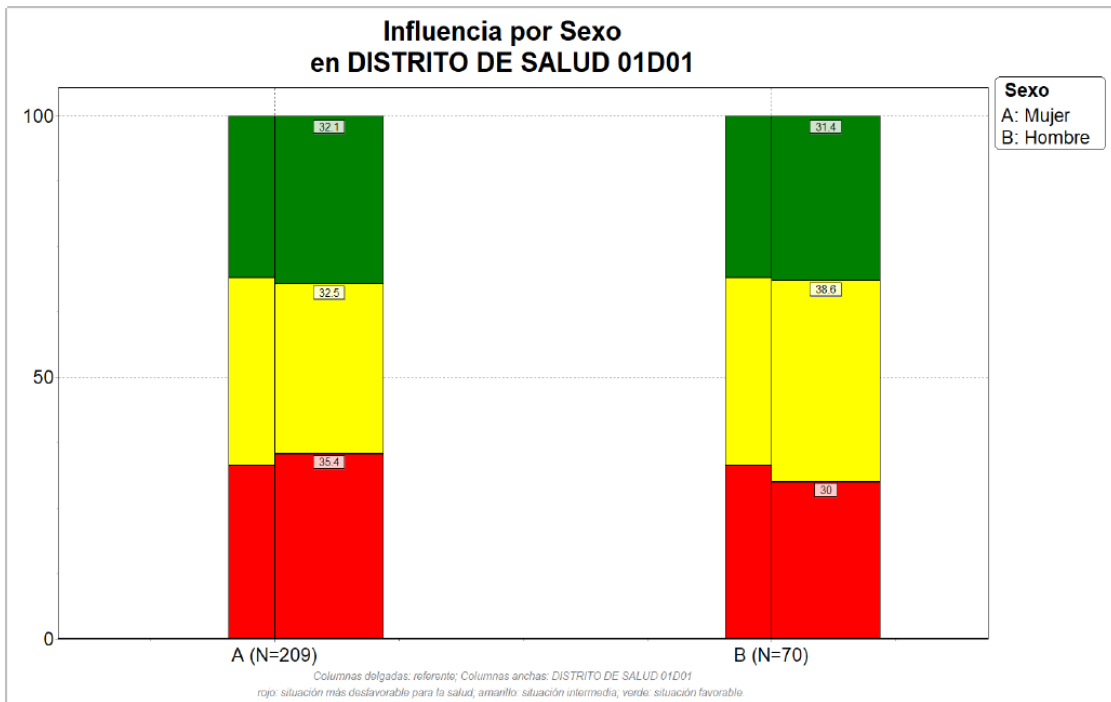


Gráfico #24 Prevalencia de exposición por sexo

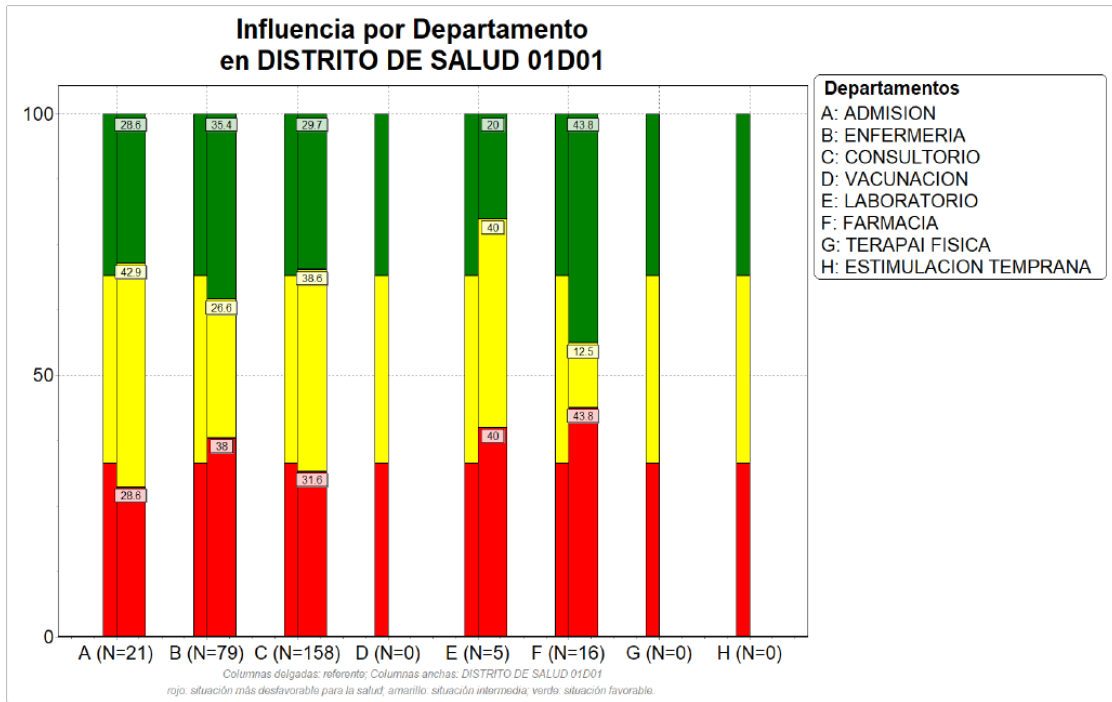


Gráfico #25 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **DOBLE PRESENCIA:**

Definición: Se refiere a las exigencias simultaneas del trabajo y el ámbito laboral.

Posible Origen: Tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la modificación de la jornada y con el nivel de autonomía.

Prevalencia de la exposición: Un 33.7% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable, un 46.6% a una situación intermedia y un 19.7% a una situación más favorable para su salud.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? | 10.0 [N=28] | 30.5 [N=85] | 59.5 [N=166] | [N=0] |
| ¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? | 15.8 [N=44] | 27.6 [N=77] | 56.6 [N=158] | [N=0] |
| ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | 19.7 [N=55] | 35.5 [N=99] | 44.8 [N=125] | [N=0] |
| ¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | 14.0 [N=39] | 33.3 [N=93] | 52.7 [N=147] | [N=0] |

Tabla # 37 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

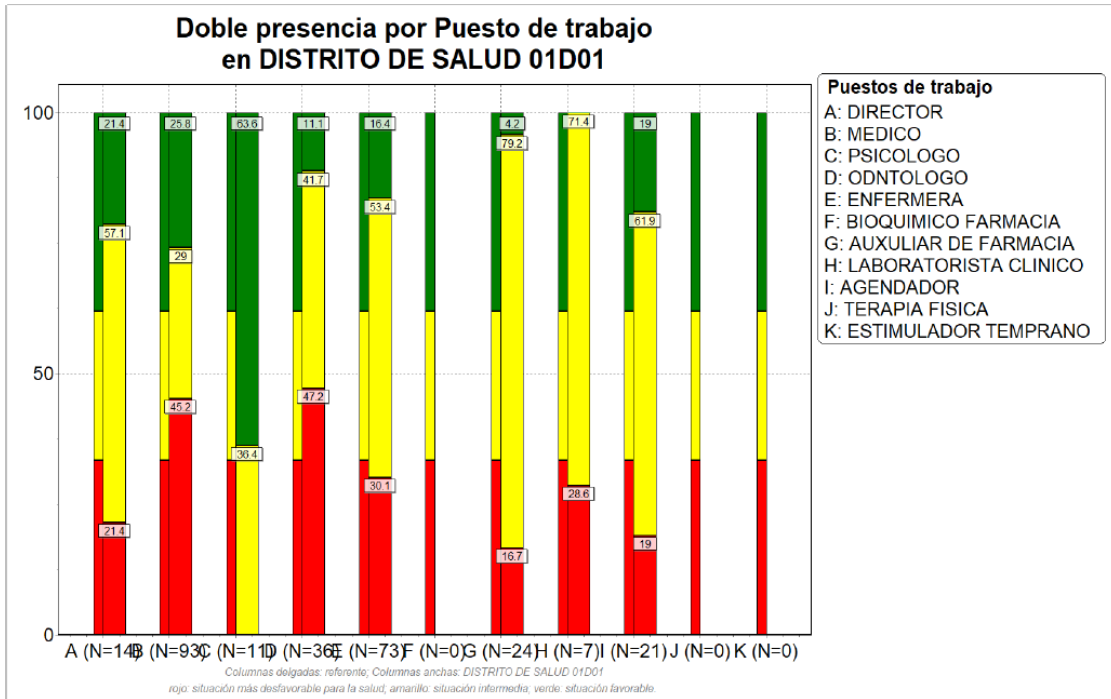


Gráfico #26 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

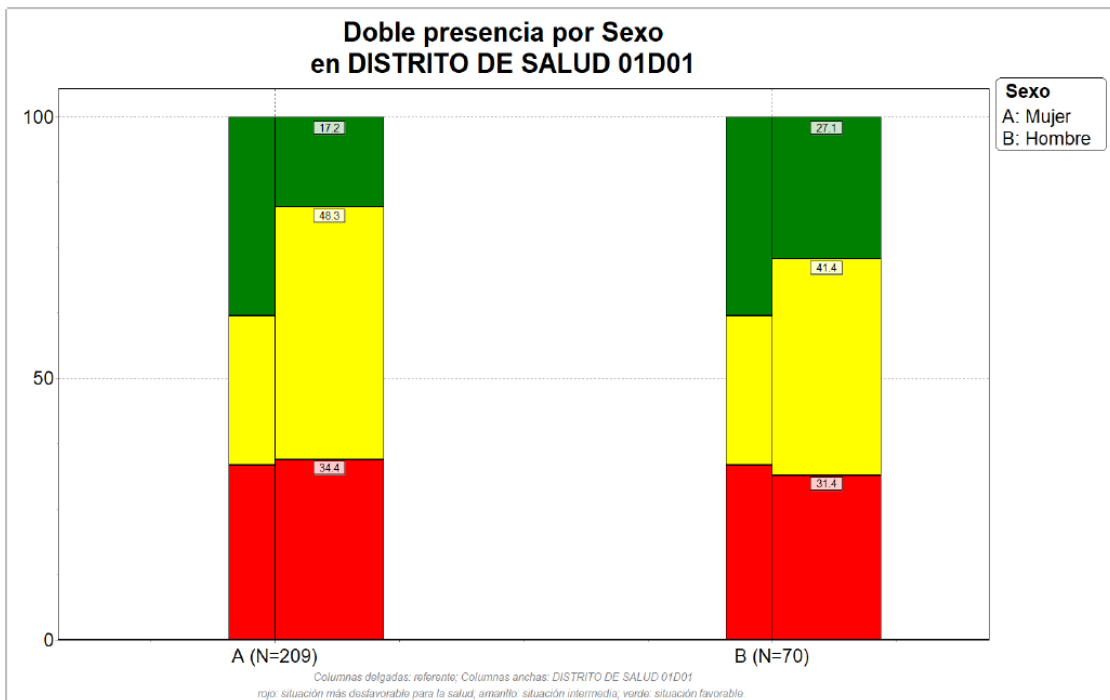


Gráfico #27 Prevalencia de exposición por sexo

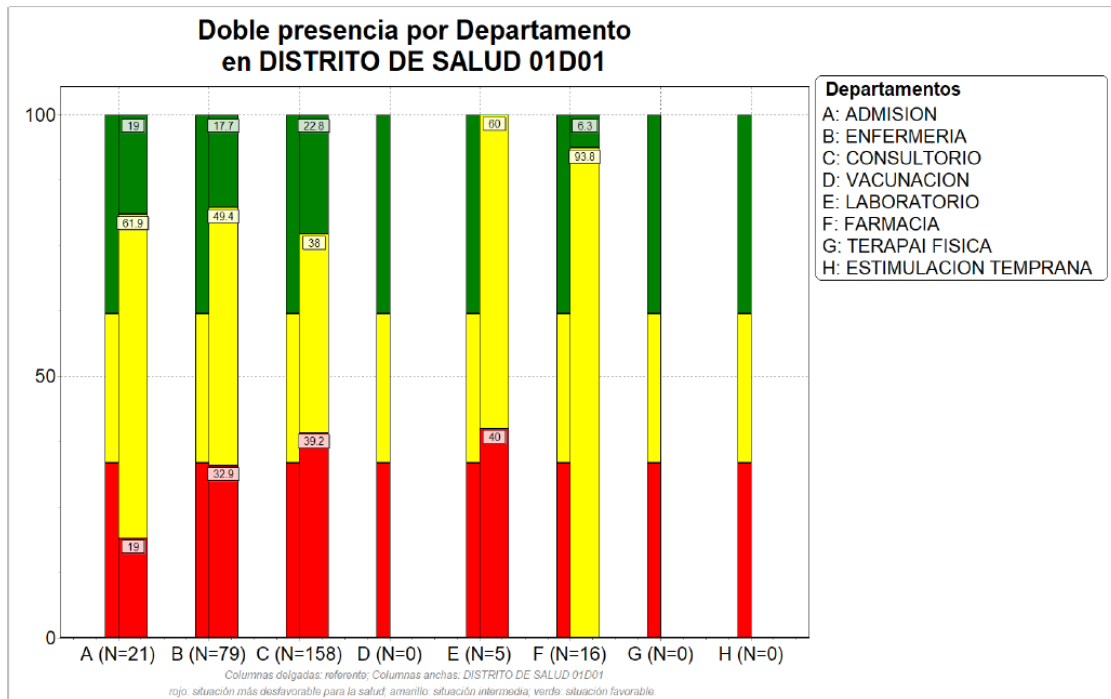


Gráfico #28 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES:**

Definición: Se refiere a tener que mantener una apariencia neutral sin importar lo que este sucediendo en su entorno como con los usuarios, clientes, familia, etc.

Posible Origen: En puestos de atención a clientes y usuarios en los cuales las exigencias del puesto no permiten la demostración de emociones o reacciones, por lo que, desarrollar habilidades y estrategias de protección además de minimizar el tiempo de exposición serían vías adecuadas de proteger al servidor.

Prevalencia de la exposición: Un 30.8% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a una situación más desfavorable para su salud, un 36.2% se encuentra en una situación intermedia y un 33% se encuentra en una situación más favorable para su salud.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas? | 65.6 [N=183] | 7.9 [N=22] | 26.5 [N=74] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | 70.3 [N=196] | 12.2 [N=34] | 17.6 [N=49] | [N=0] |
| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión? | 11.1 [N=31] | 25.1 [N=70] | 63.8 [N=178] | [N=0] |
| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | 34.8 [N=97] | 23.7 [N=66] | 41.6 [N=116] | [N=0] |

Tabla # 38 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la exigencia de esconder emociones

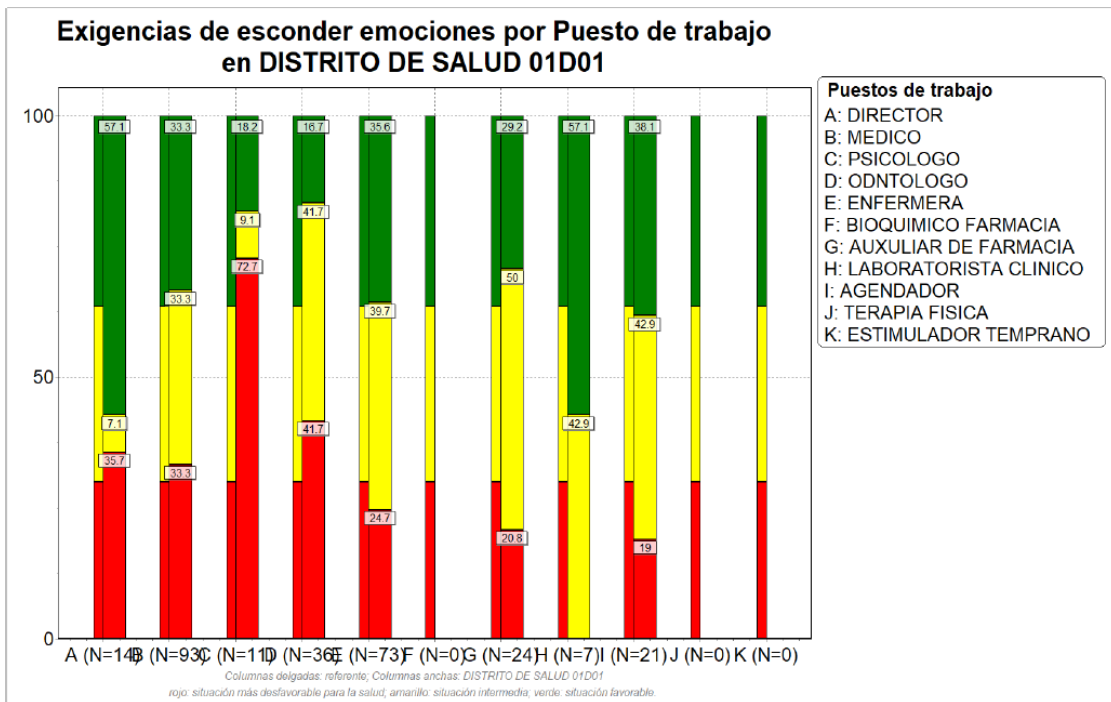


Gráfico #29 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

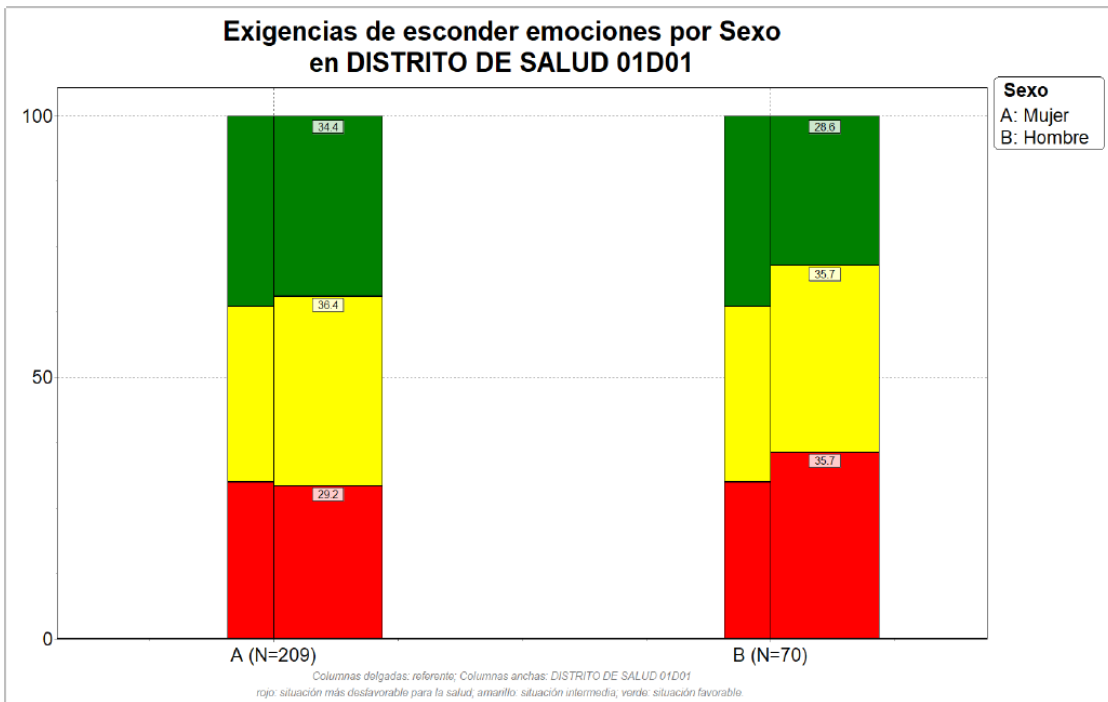


Gráfico #30 Prevalencia de exposición por sexo

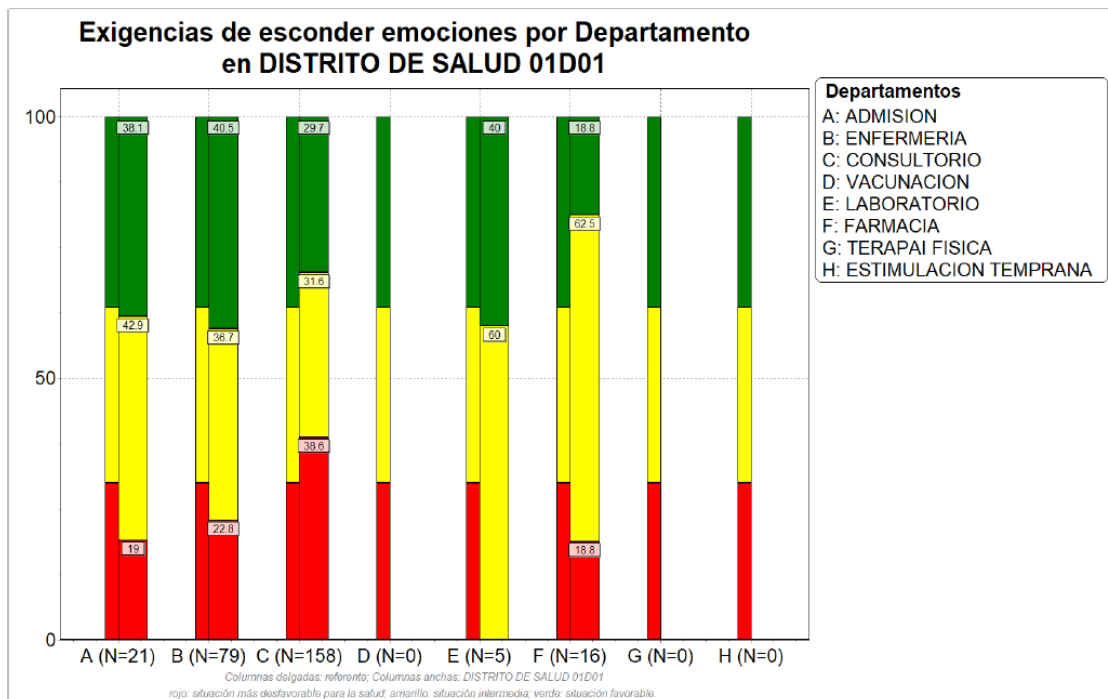


Gráfico #31 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **CLARIDAD DEL ROL:**

Definición: Se refiere al tener idea de cómo deben llevarse a cabo las tareas y actividades que se encuentran bajo su responsabilidad.

Posible Origen: Se refiere a la definición de los roles que tienen que desempeñar; así como a tener establecido un Manual de funciones y perfiles.

Prevalencia de la exposición: Un 24.7% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para su salud, un 37.3% a una situación intermedia y un 38% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo tiene objetivos claros? | 81.7 [N=228] | 12.5 [N=35] | 5.7 [N=16] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? | 88.2 [N=246] | 7.5 [N=21] | 4.3 [N=12] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? | 79.9 [N=223] | 15.1 [N=42] | 5.0 [N=14] | [N=0] |
| ¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? | 73.5 [N=205] | 20.1 [N=56] | 6.5 [N=18] | [N=0] |

Tabla # 39 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad del Rol.

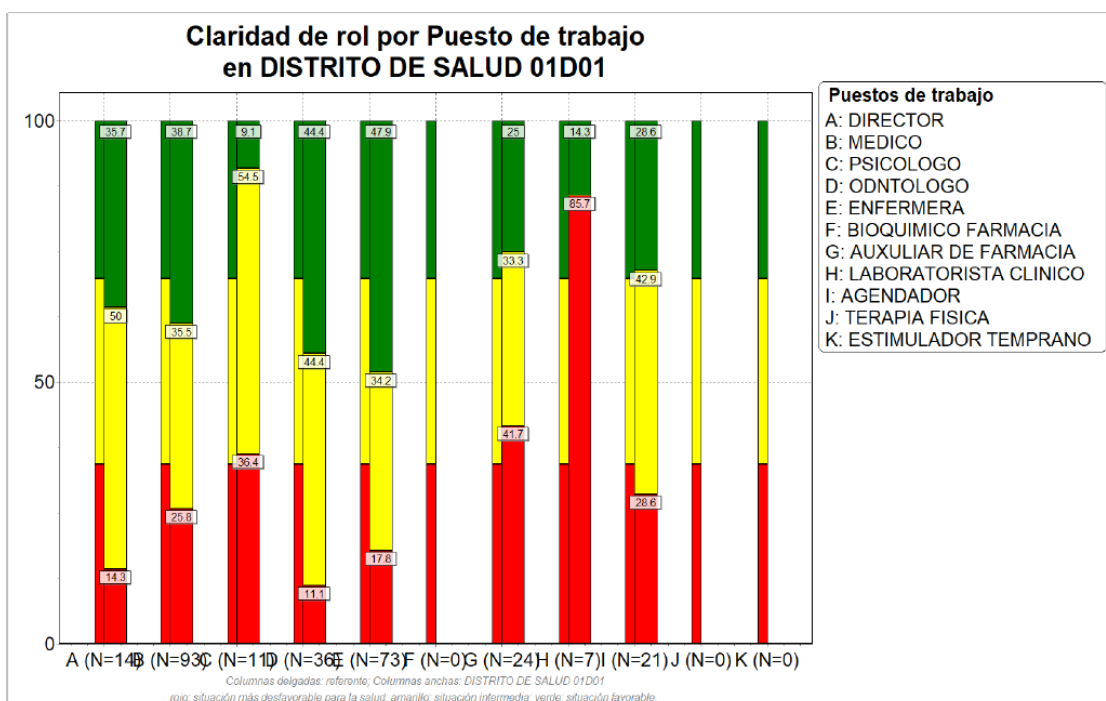


Gráfico #32 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

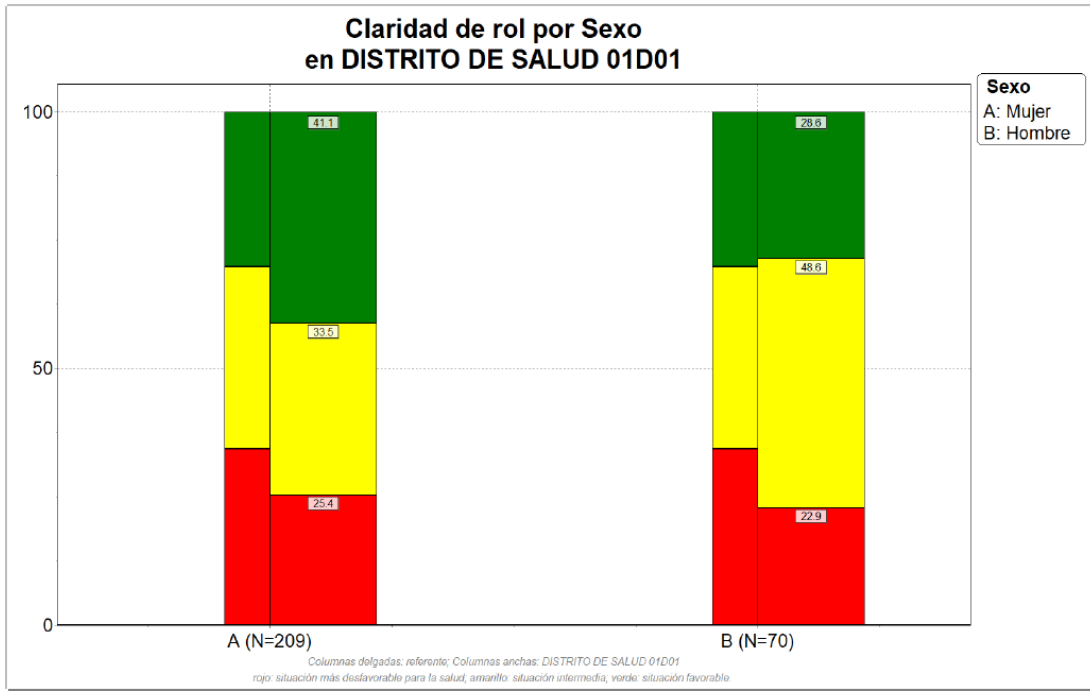


Gráfico #33 Prevalencia de exposición por sexo

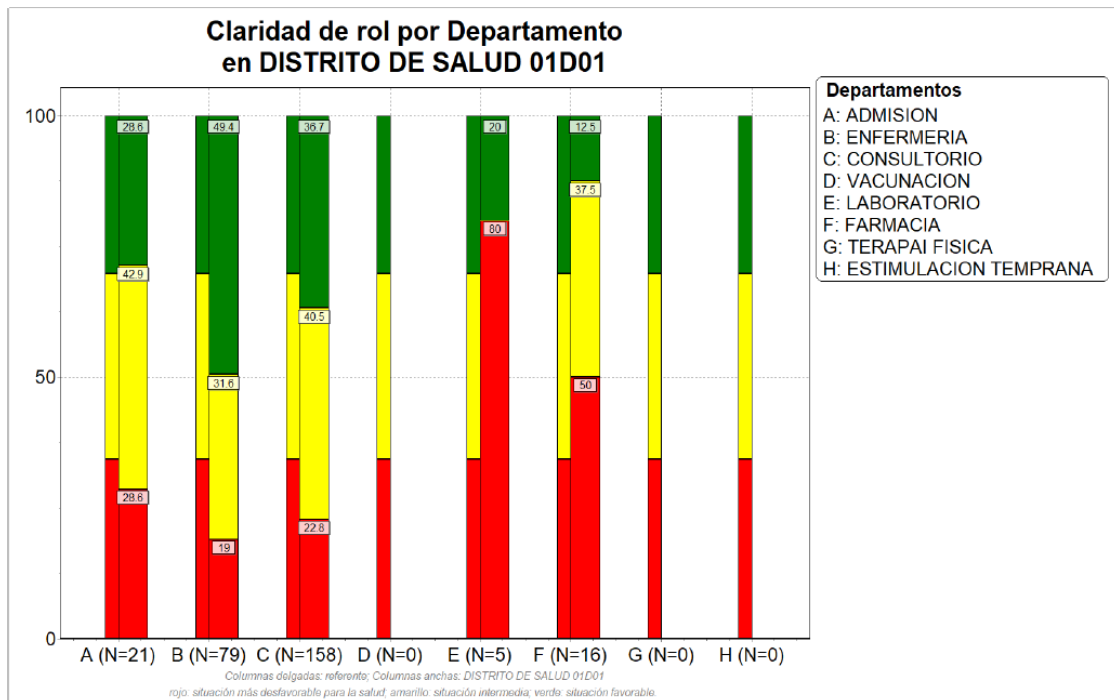


Gráfico #34 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS:**

Definición: Se refiere al apoyo y ayuda que debe existir entre compañeros para poder realizar una tarea.

Posible Origen: Se relaciona con la falta de compañerismo, trabajo en equipo, individualidad, cambios de horario, etc.

Prevalencia de la exposición: Un 23.7% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para su salud, un 42.7% a una situación intermedia y un 33.7 a una situación más favorable.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|---|------------------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? | 75.6 [N=211] | 20.1 [N=56] | 4.3 [N=12] | [N=0] |
| ¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? | 59.5 [N=166] | 33.7 [N=94] | 6.8 [N=19] | [N=0] |
| ¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo? | 53.8 [N=150] | 27.2 [N=76] | 19.0 [N=53] | [N=0] |

Tabla # 40 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo Social de compañeros.

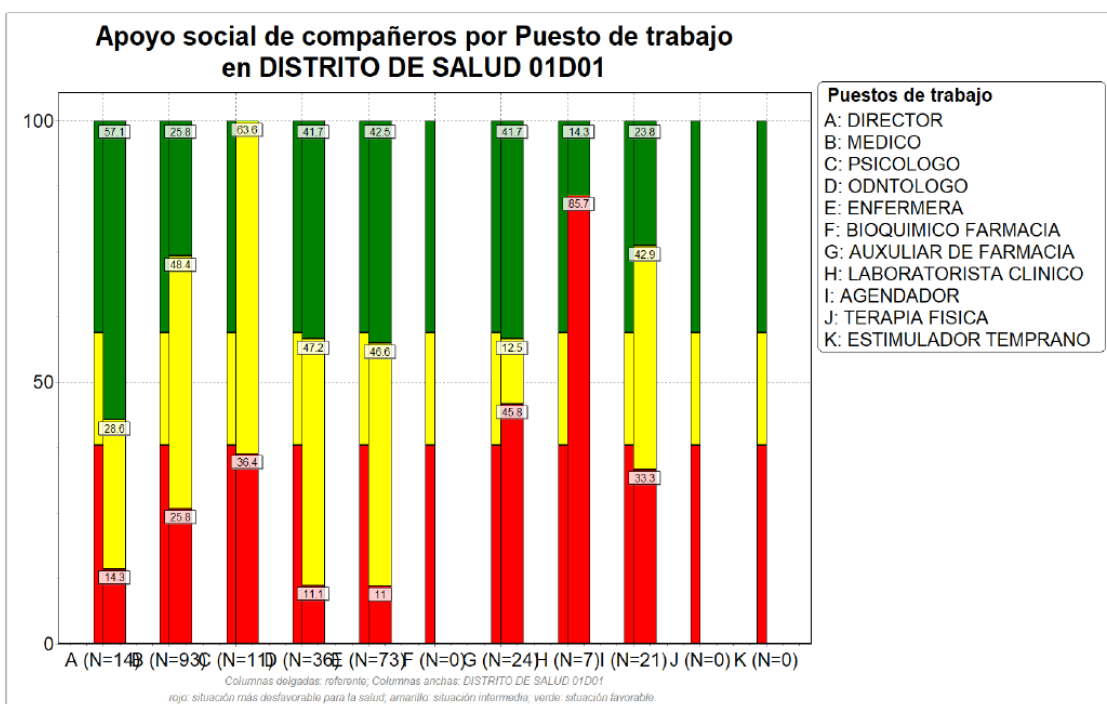


Gráfico #35 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

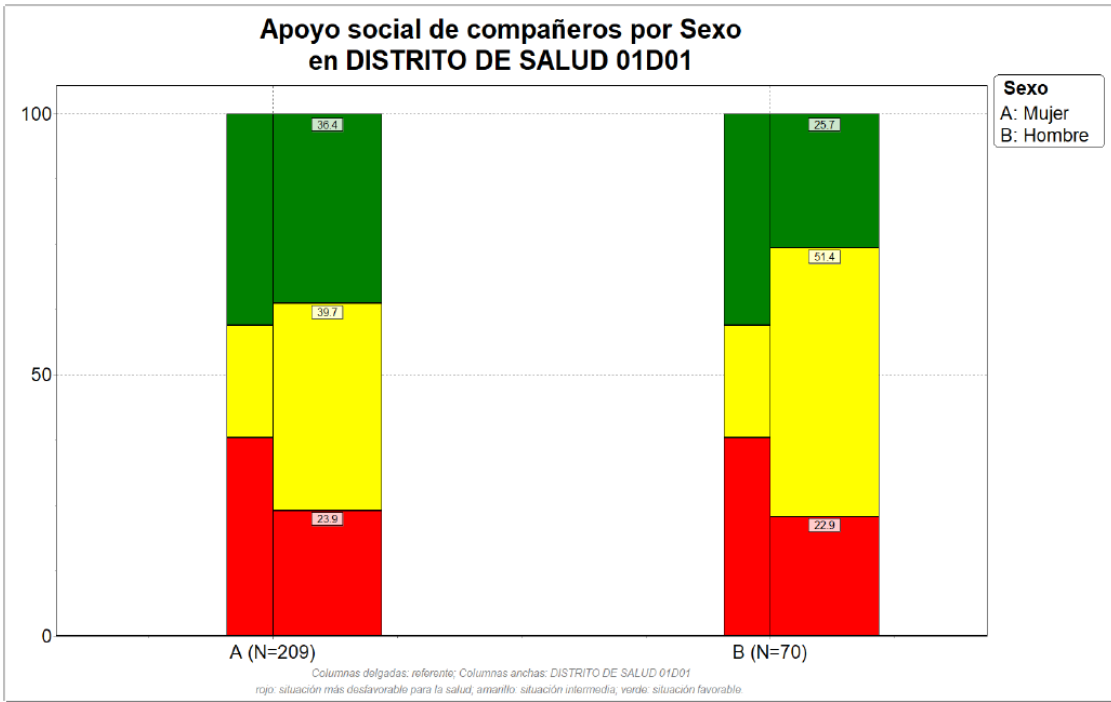


Gráfico #36 Prevalencia de exposición por sexo

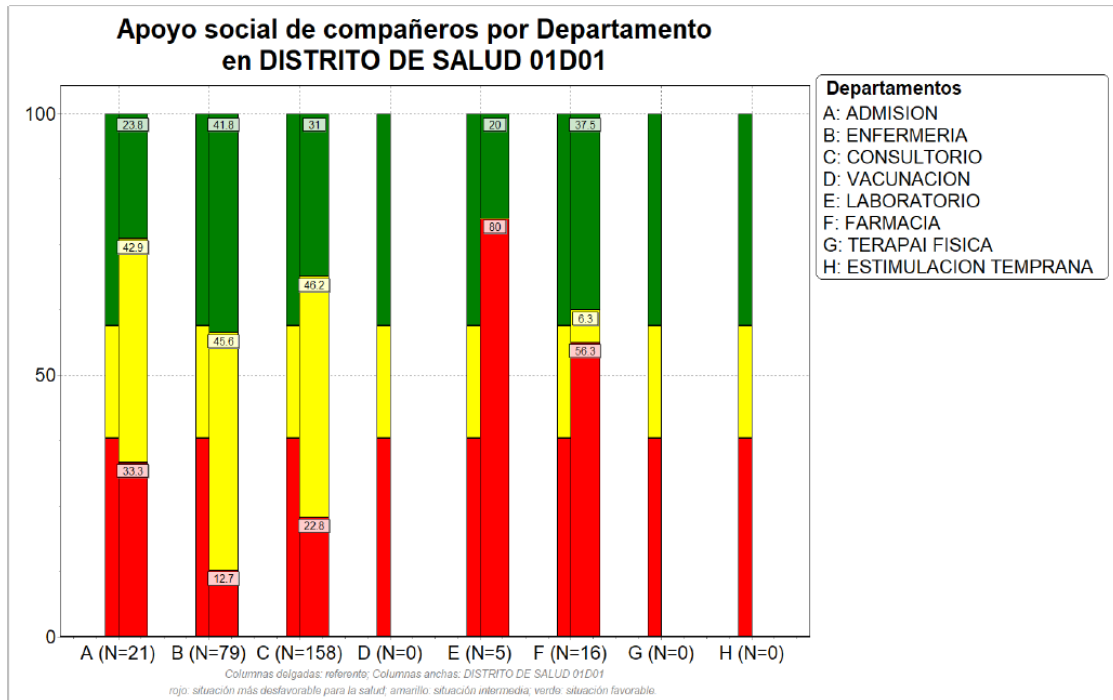


Gráfico #37 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **APOYO SOCIAL DE SUPERIORES:**

Definición: Se refiere a la ayuda que deben brindar los superiores a su personal para que puedan llevar a cabo una actividad o tarea.

Posible Origen: Se relaciona con la falta de principios, la presencia de celo profesional, definiciones de rol no adecuadas, etc.

Prevalencia de la exposición: Un 20.1% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a una situación más desfavorable para su salud, un 32.6% a una situación intermedia y un 47.3% a una más favorable.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? | 76.3 [N=213] | 14.0 [N=39] | 9.7 [N=27] | [N=0] |
| ¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | 77.8 [N=217] | 12.2 [N=34] | 10.0 [N=28] | [N=0] |
| ¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? | 65.9 [N=184] | 20.4 [N=57] | 13.6 [N=38] | [N=0] |

Tabla # 41 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo Social de los Superiores.

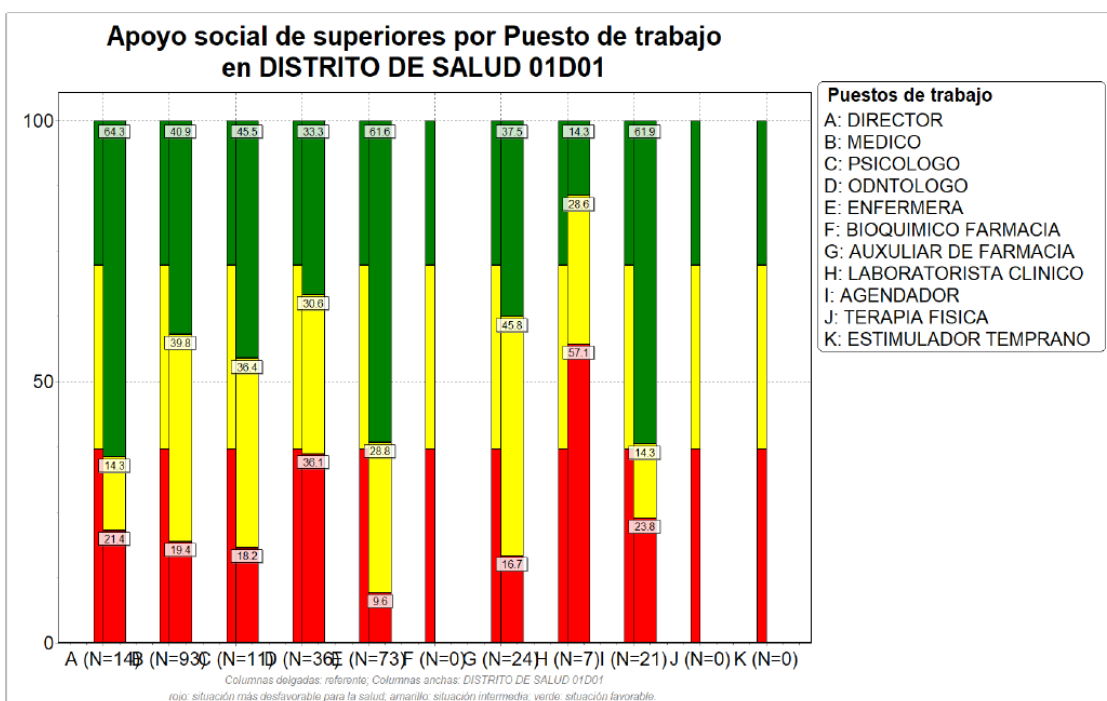


Gráfico #38 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

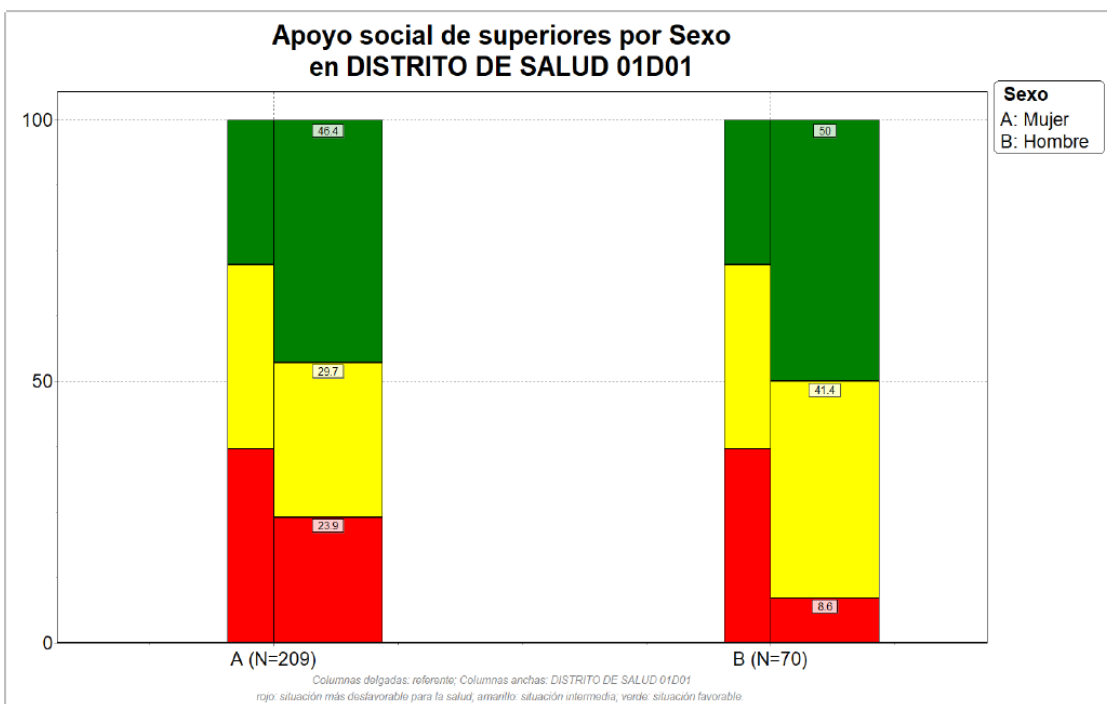


Gráfico #39 Prevalencia de exposición por sexo

En este caso no se presentan los datos por Departamento para mantener el anonimato del método.

▪ **SENTIMIENTO DE GRUPO:**

Definición: Se refiere al sentimiento de formar parte de un colectivo, siendo el ser humano un ser sociable por naturaleza.

Posible Origen: Se refiere al componente emocional del apoyo social ya sea de los compañeros o de los superiores; deteriorándose cuando tienen que trabajar en aislamiento o turnos.

Prevalencia de la exposición: Un 19.7% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para su salud, un 20.8% se encuentra en una situación intermedia y un 59.5% en una situación más favorable.

| | Siempre + Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez + Nunca | No contesta |
|--|---------------------------|---------------|----------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? | 81.4 [N=227] | 14.0 [N=39] | 4.7 [N=13] | [N=0] |
| ¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? | 77.4 [N=216] | 15.8 [N=44] | 6.8 [N=19] | [N=0] |
| ¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? | 81.0 [N=226] | 15.1 [N=42] | 3.9 [N=11] | [N=0] |

Tabla # 42 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de Grupo.

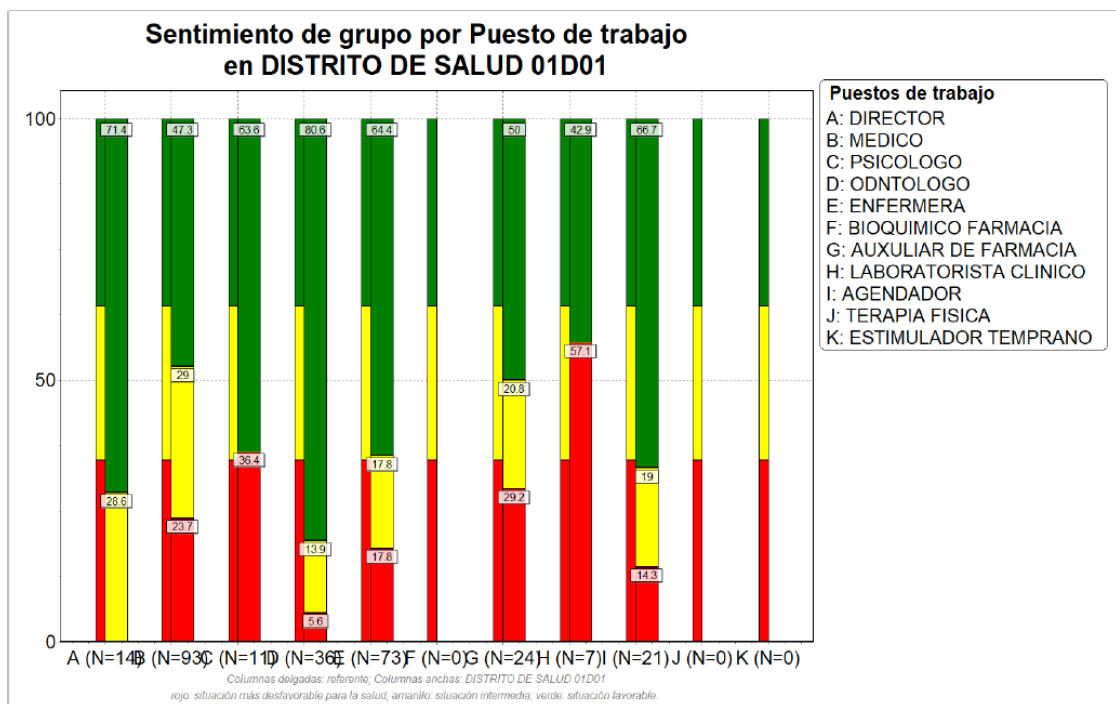


Gráfico #40 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

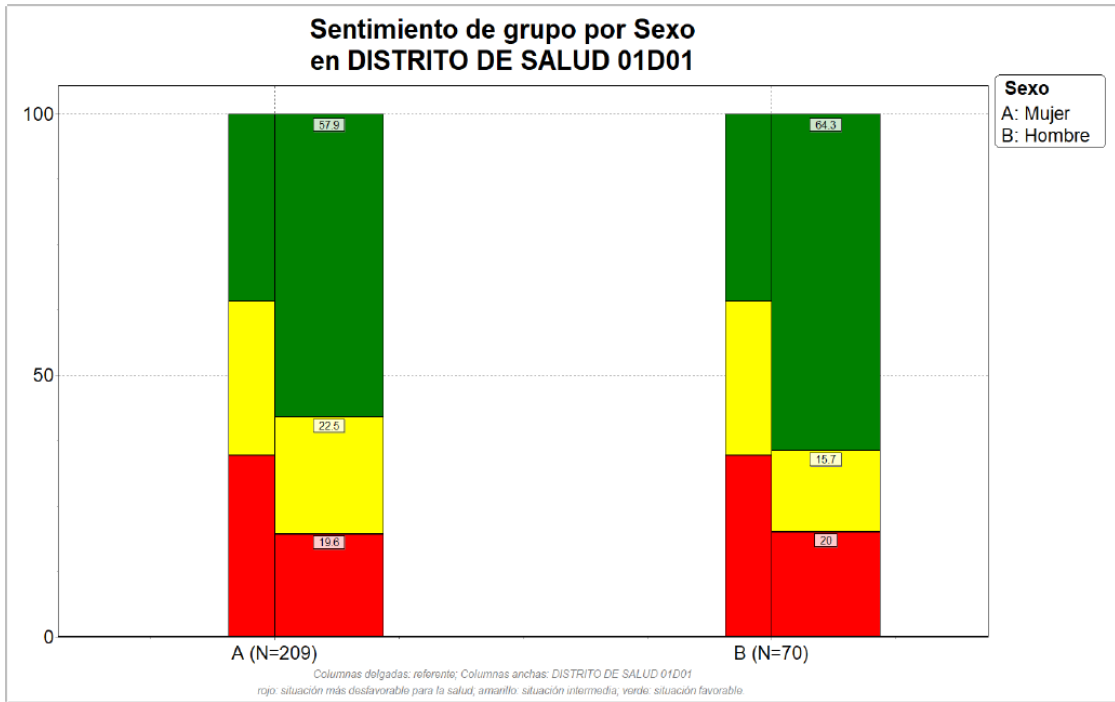


Gráfico #41 Prevalencia de exposición por sexo

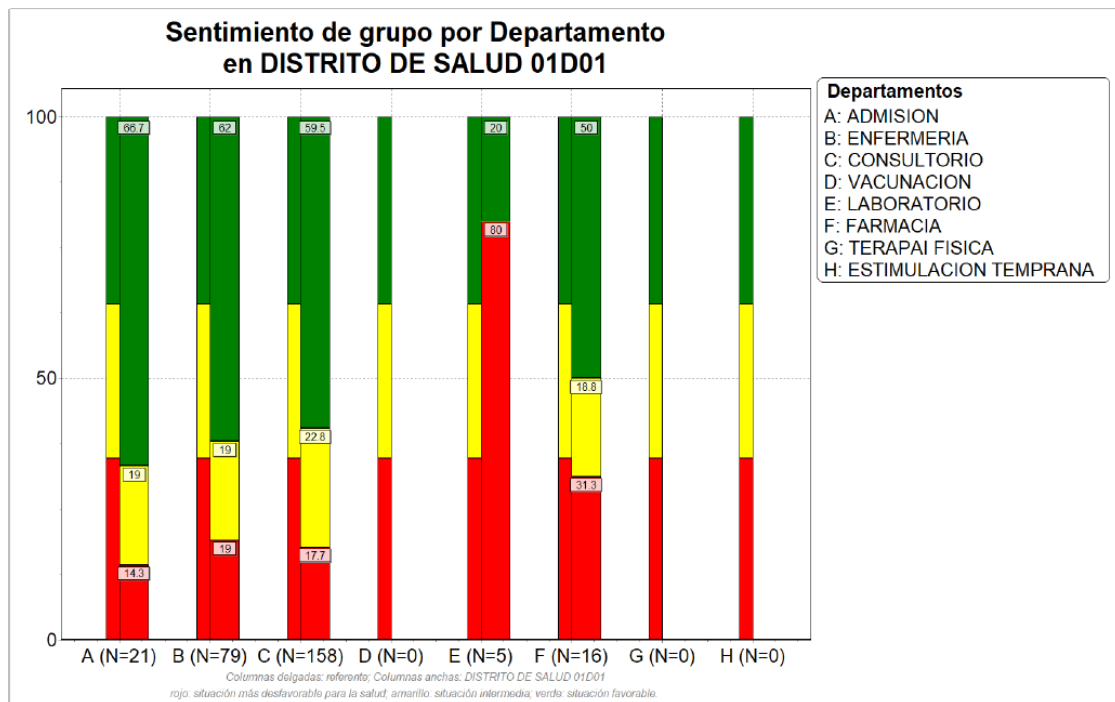


Gráfico #42 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **CALIDAD DE LIDERAZGO:**

Definición: Hace relación a la calidad de la Gestión del Talento humano, de los jefes de departamento, etc. Se encuentra estrechamente relacionada con el Apoyo Social de los Superiores.

Posible Origen: Tiene que ver con los principios, gestión de la empresa y con la capacitación de los mandos.

Prevalencia de la exposición: Un 19.4% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a situaciones más desfavorables para su salud, un 36.2% a una intermedia y un 44.4% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | 63.8 [N=178] | 23.3 [N=65] | 12.9 [N=36] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? | 80.3 [N=224] | 13.6 [N=38] | 6.1 [N=17] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo? | 74.9 [N=209] | 16.1 [N=45] | 9.0 [N=25] | [N=0] |
| ¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? | 74.2 [N=207] | 17.6 [N=49] | 8.2 [N=23] | [N=0] |

Tabla # 43 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad del Liderazgo.

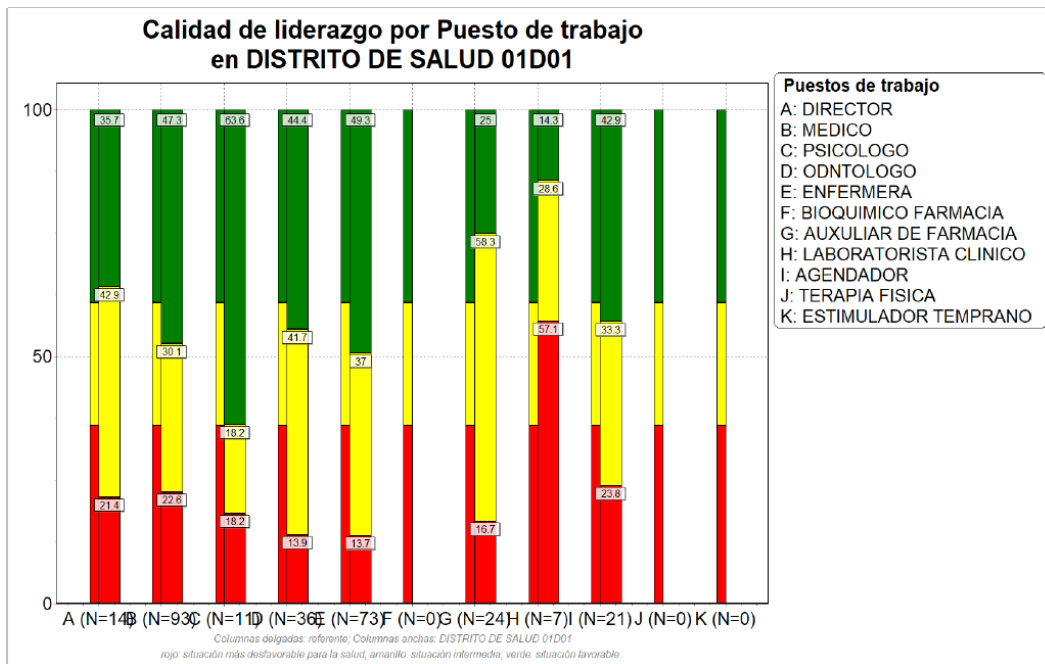


Gráfico #43 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

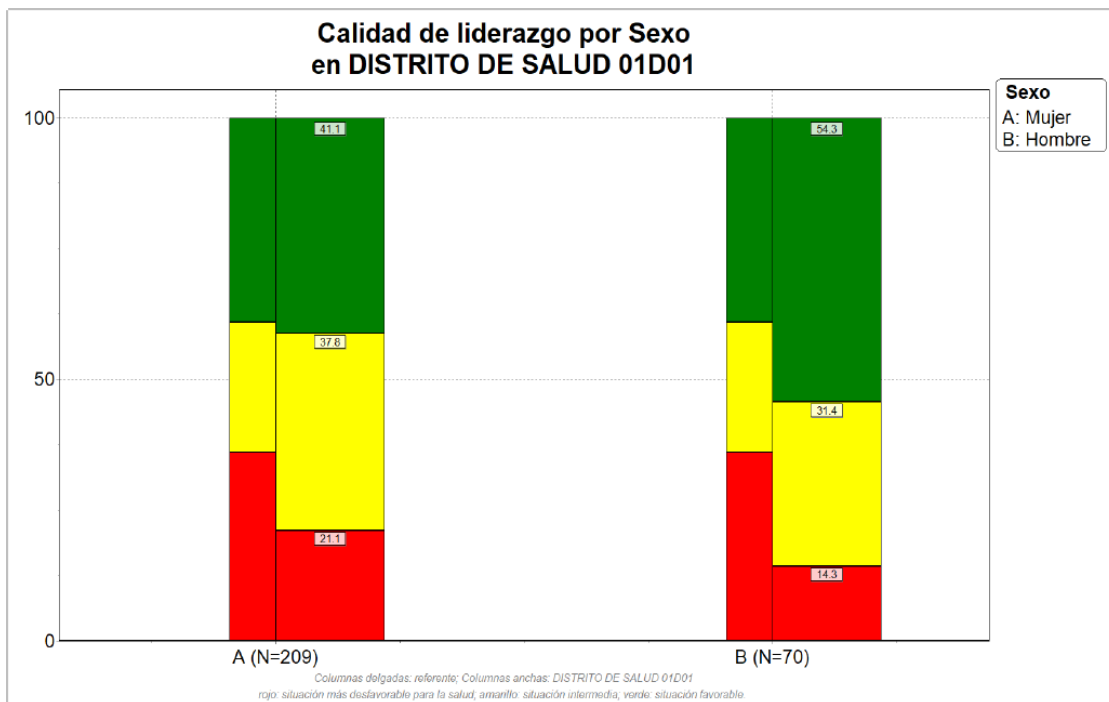


Gráfico #44 Prevalencia de exposición por sexo

En este caso no se presentan los datos por Departamento para mantener el anonimato del método.

- **JUSTICIA:**

Definición: Se refiere a la Equidad con la que las personas son tratadas.

Posible Origen: Se relaciona con la toma de decisiones, liderazgo, la ética y los principios empresariales.

Prevalencia de la exposición: Un 6.5% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a una situación más desfavorable para su salud, un 7.2% a una intermedia y un 86.4% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿se solucionan los conflictos de una manera justa? | 70.6 [N=197] | 17.9 [N=50] | 11.5 [N=32] | [N=0] |
| ¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? | 62.4 [N=174] | 22.6 [N=63] | 15.1 [N=42] | [N=0] |
| ¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? | 62.4 [N=174] | 24.7 [N=69] | 12.9 [N=36] | [N=0] |
| ¿se distribuyen las tareas de una forma justa? | 63.1 [N=176] | 25.1 [N=70] | 11.8 [N=33] | [N=0] |

Tabla # 44 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

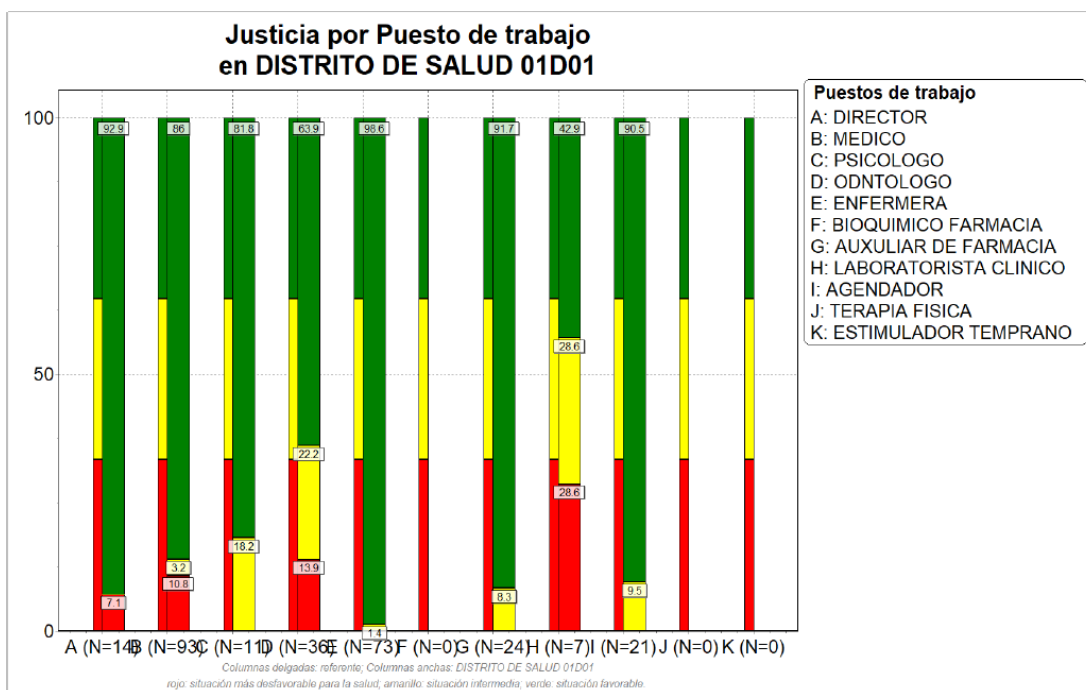


Gráfico #45 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

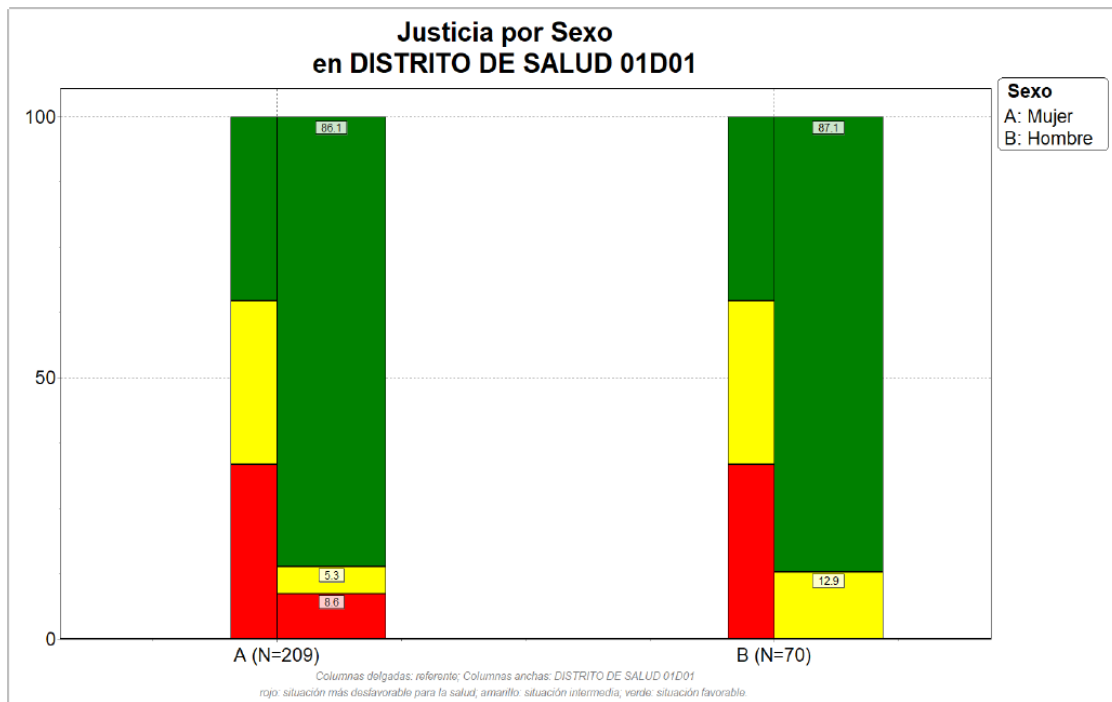


Gráfico #46 Prevalencia de exposición por sexo

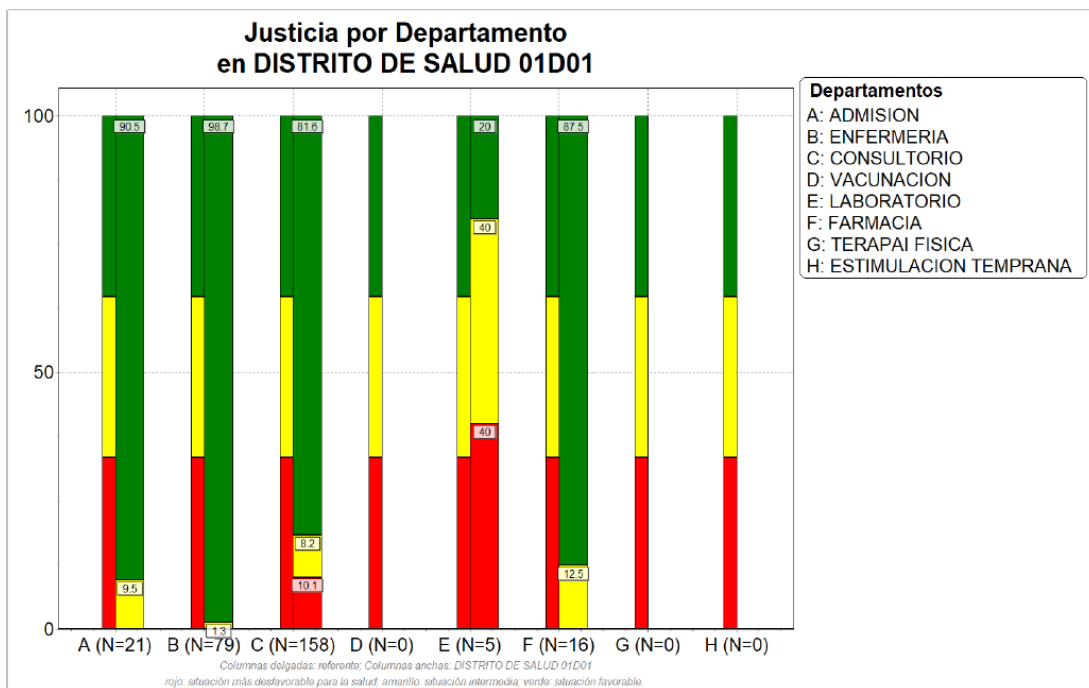


Gráfico #47 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **SENTIDO DEL TRABAJO:**

Definición: Se refiere a la relación que tiene el trabajo con otros valores diferentes a la necesidad de tener un empleo, estos pueden ser: el aprendizaje, el reconocimiento, el valor social, etc.

Posible Origen: Se relaciona con el significado del trabajo, el contenido y la razón de ser.

Prevalencia de la exposición: Un 5.7% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentra expuesto a una situación más desfavorable para su salud, un 10% a una intermedia y un 84.2% a una situación más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tus tareas tienen sentido? | 93.9 [N=262] | 6.1 [N=17] | 0.0 [N=0] | [N=0] |
| ¿las tareas que haces te parecen importantes? | 91.8 [N=256] | 5.4 [N=15] | 2.9 [N=8] | [N=0] |
| ¿te sientes comprometido con tu profesión? | 92.5 [N=258] | 5.0 [N=14] | 2.5 [N=7] | [N=0] |

Tabla # 45 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo

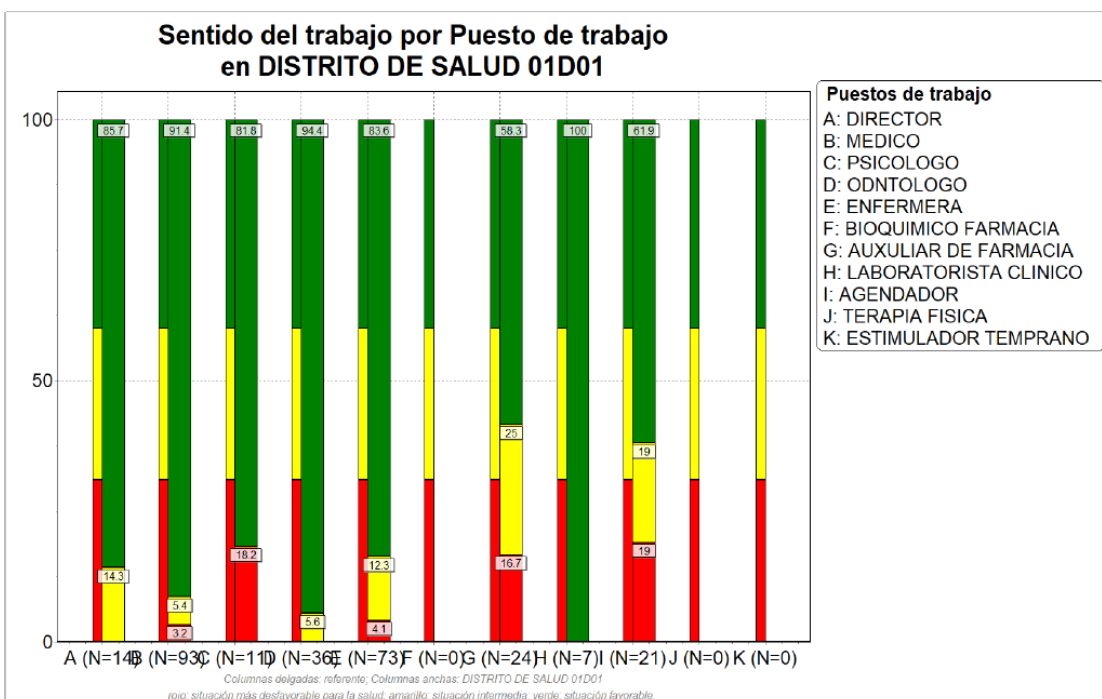


Gráfico #48 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

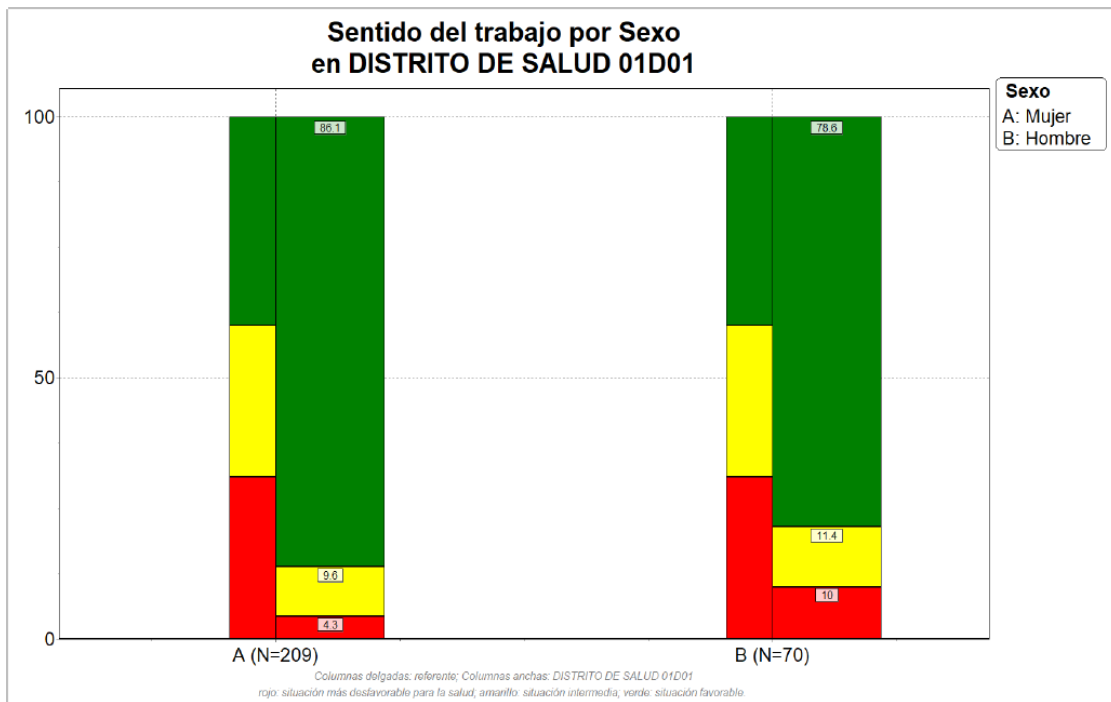


Gráfico #49 Prevalencia de exposición por sexo

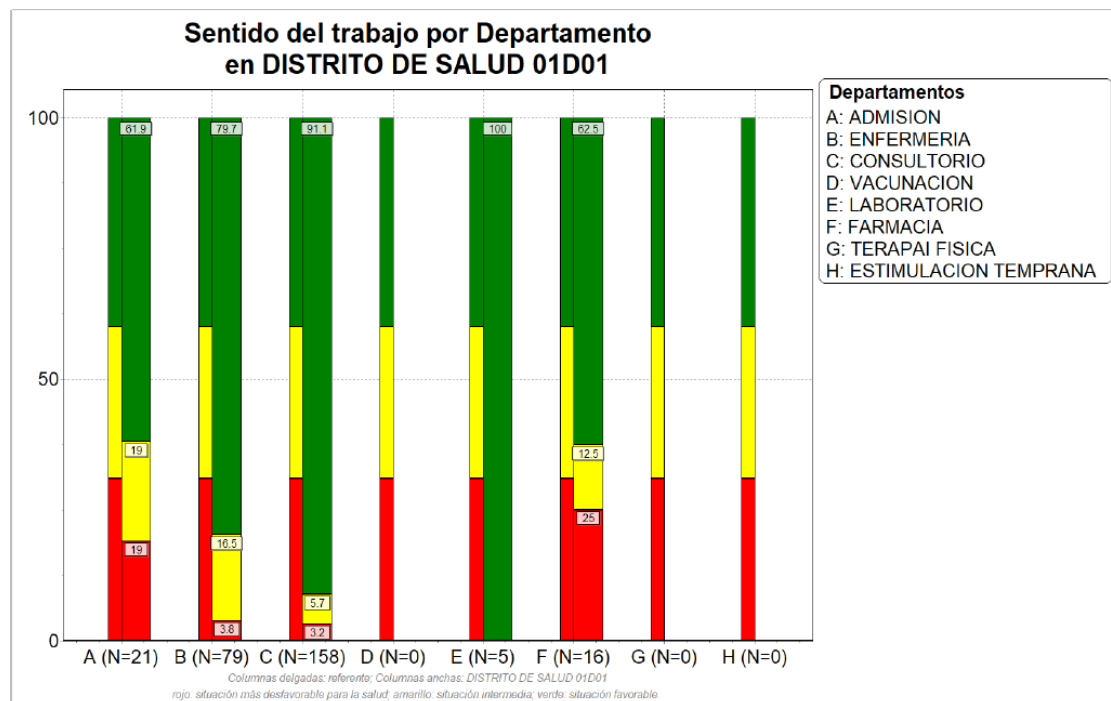


Gráfico #50 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **POSIBILIDADES DE DESARROLLO:**

Definición: Se refiere al nivel de oportunidades que brinda al servidor su lugar de trabajo, con la posibilidad de poner en práctica sus conocimientos, destrezas y habilidades.

Posible Origen: Se relaciona mucho con los niveles de complejidad y variedad de las tareas a ser llevadas a cabo, además de los métodos de trabajo y con la estructura de la Institución.

Prevalencia de la exposición: Un 2.9% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a situaciones más desfavorables para su salud, un 17.6% a una intermedia y un 79.6% a una más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | 86.4 [N=241] | 9.7 [N=27] | 3.9 [N=11] | [N=0] |
| ¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | 77.1 [N=215] | 13.6 [N=38] | 9.3 [N=26] | [N=0] |
| ¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? | 83.2 [N=232] | 9.7 [N=27] | 7.2 [N=20] | [N=0] |
| ¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? | 92.5 [N=258] | 5.7 [N=16] | 1.8 [N=5] | [N=0] |

Tabla # 46 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

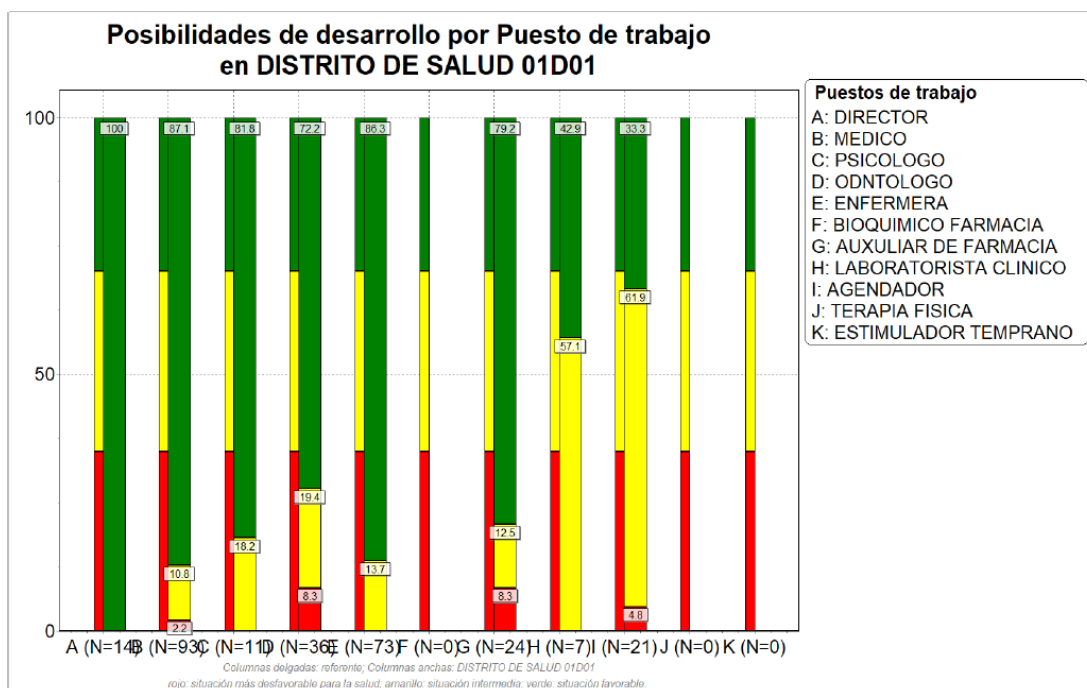


Gráfico #51 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

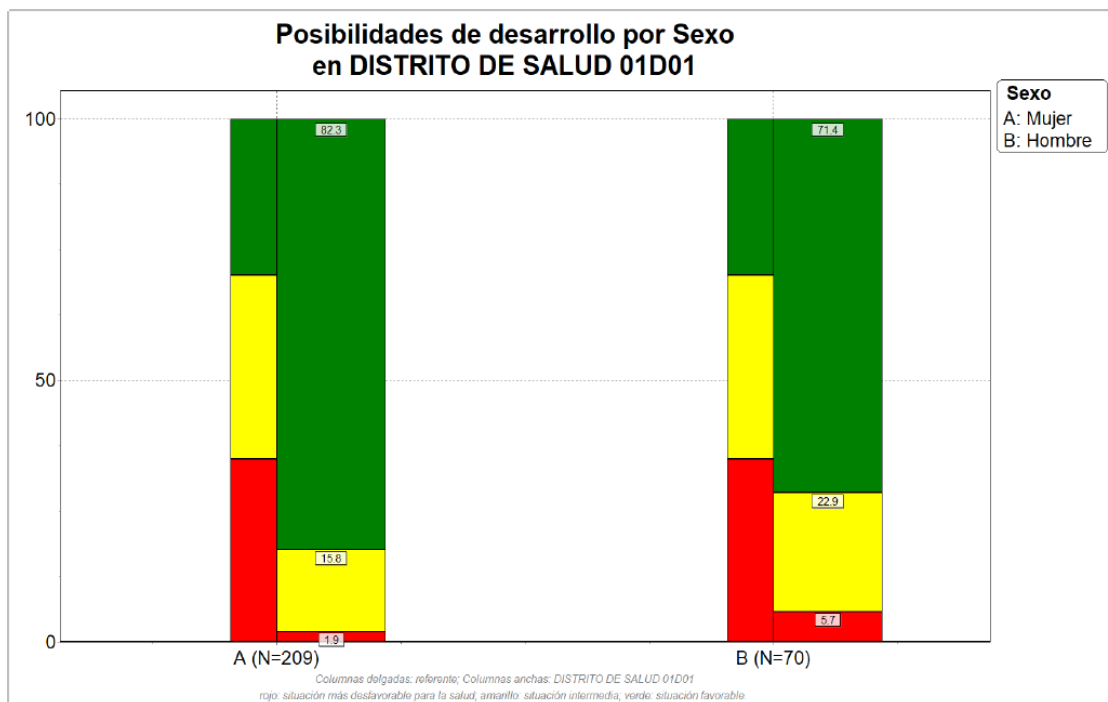


Gráfico #52 Prevalencia de exposición por sexo

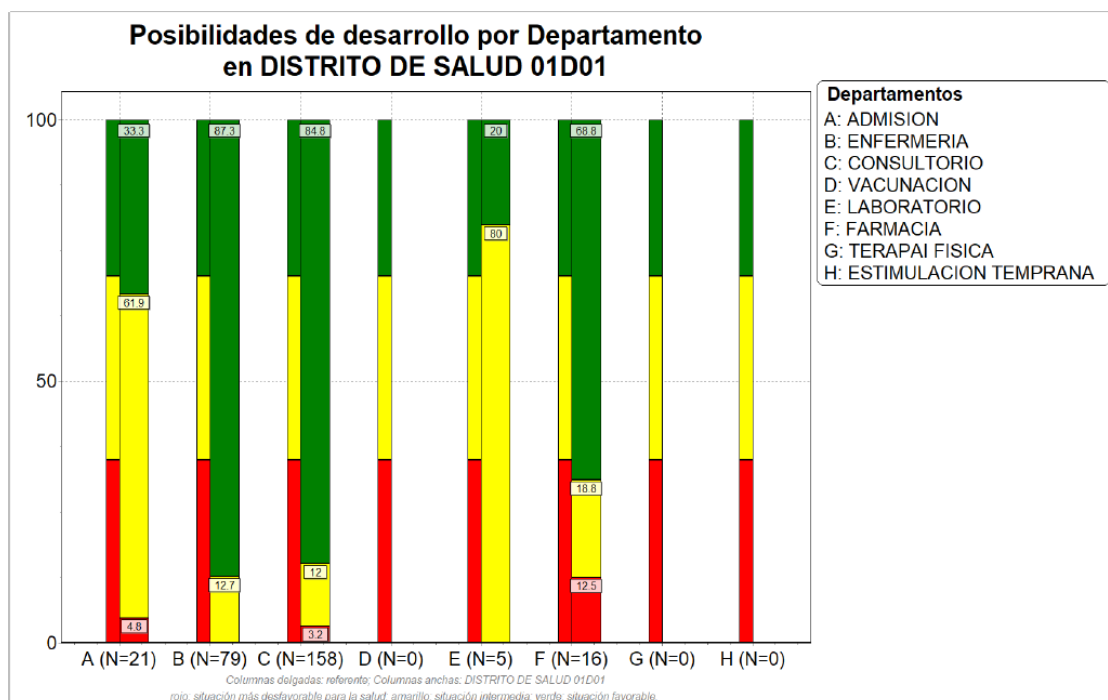


Gráfico #53 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **RECONOCIMIENTO:**

Definición: Se refiere al respeto y al trato justo por parte de la Institución.

Posible Origen: Se relaciona con los métodos de trabajo, la equidad laboral, entre otros.

Prevalencia de la exposición: Un 2.5 de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a situaciones más desfavorables para su salud, un 3.2% a una intermedia y un 94.3% a una más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿tu trabajo es valorado por la dirección? | 74.9 [N=209] | 17.6 [N=49] | 7.5 [N=21] | [N=0] |
| ¿la dirección te respeta en tu trabajo? | 81.7 [N=228] | 14.0 [N=39] | 4.3 [N=12] | [N=0] |
| ¿recibes un trato justo en tu trabajo? | 80.6 [N=225] | 12.5 [N=35] | 6.8 [N=19] | [N=0] |

Tabla # 47 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

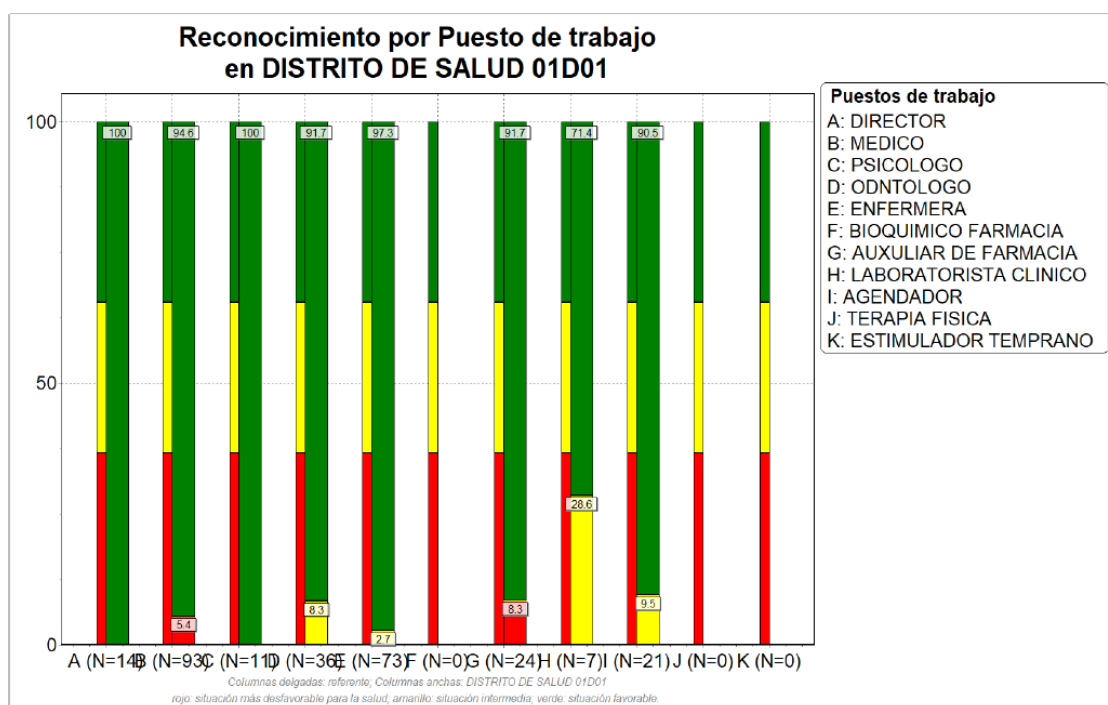


Gráfico #54 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

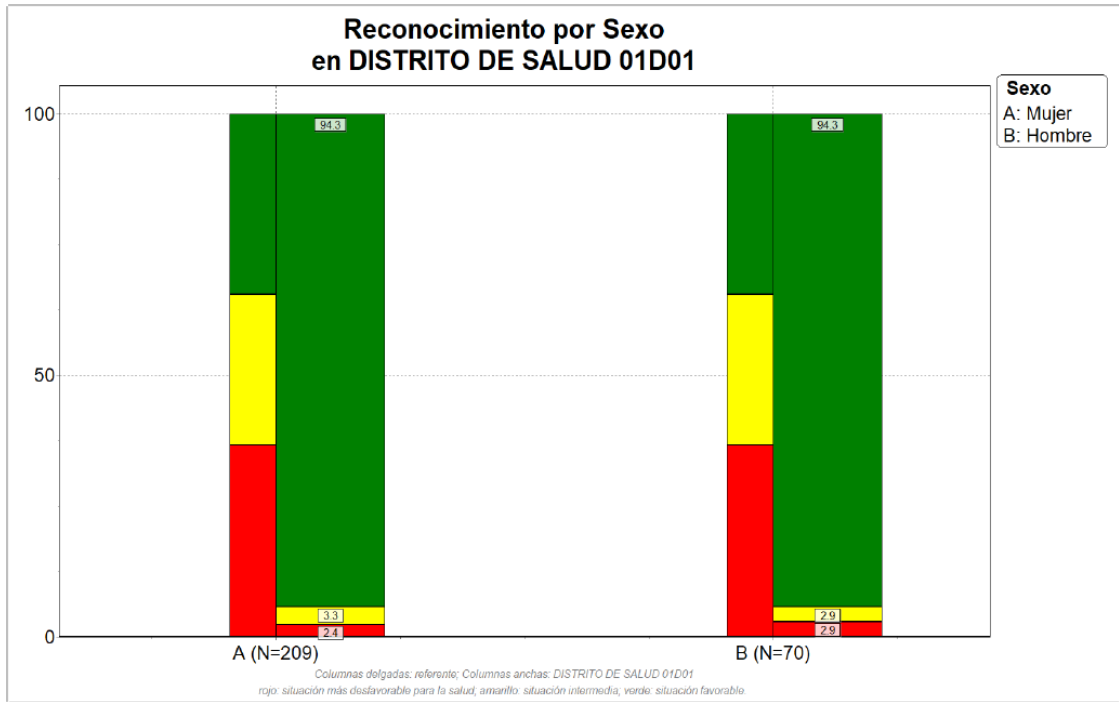


Gráfico #55 Prevalencia de exposición por sexo

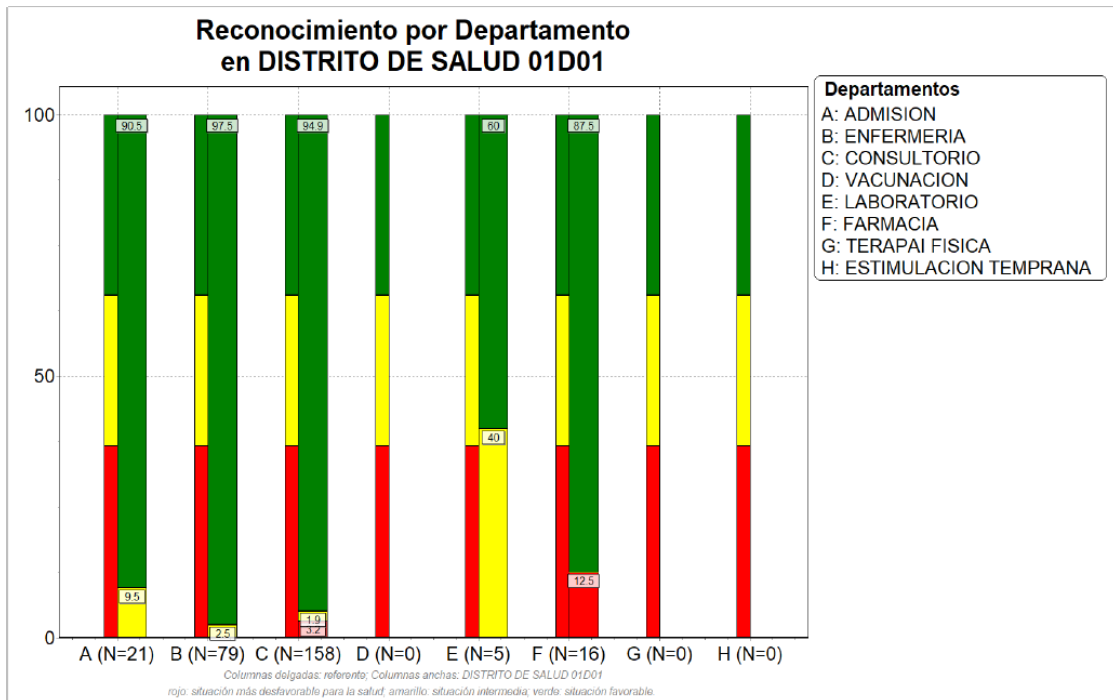


Gráfico #56 Prevalencia de exposición por departamento

▪ **CONFIANZA VERTICAL:**

Definición: Se refiere a la confianza de que tanto la Dirección como los servidores actuaran de una manera correcta y adecuada ante las situaciones que se puedan presentar.

Posible Origen: Tiene relación con la fiabilidad, así como con el nivel con que se pueda expresar un criterio y opinión.

Prevalencia de la exposición: Un 2.2% de los servidores del Distrito de Salud 01D01 se encuentran expuestos a situaciones más desfavorables para su salud, un 3.6% a una intermedia y un 94.3% a una más favorable.

| | En gran medida + En buena medida | En cierta medida | En alguna medida + En ninguna medida | No contesta |
|---|----------------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------|
| | % | % | % | N |
| ¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | 80.6 [N=225] | 13.3 [N=37] | 6.1 [N=17] | [N=0] |
| ¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección? | 78.9 [N=220] | 15.8 [N=44] | 5.4 [N=15] | [N=0] |
| ¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones? | 64.5 [N=180] | 22.6 [N=63] | 12.9 [N=36] | [N=0] |

Tabla # 48 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza Vertical.

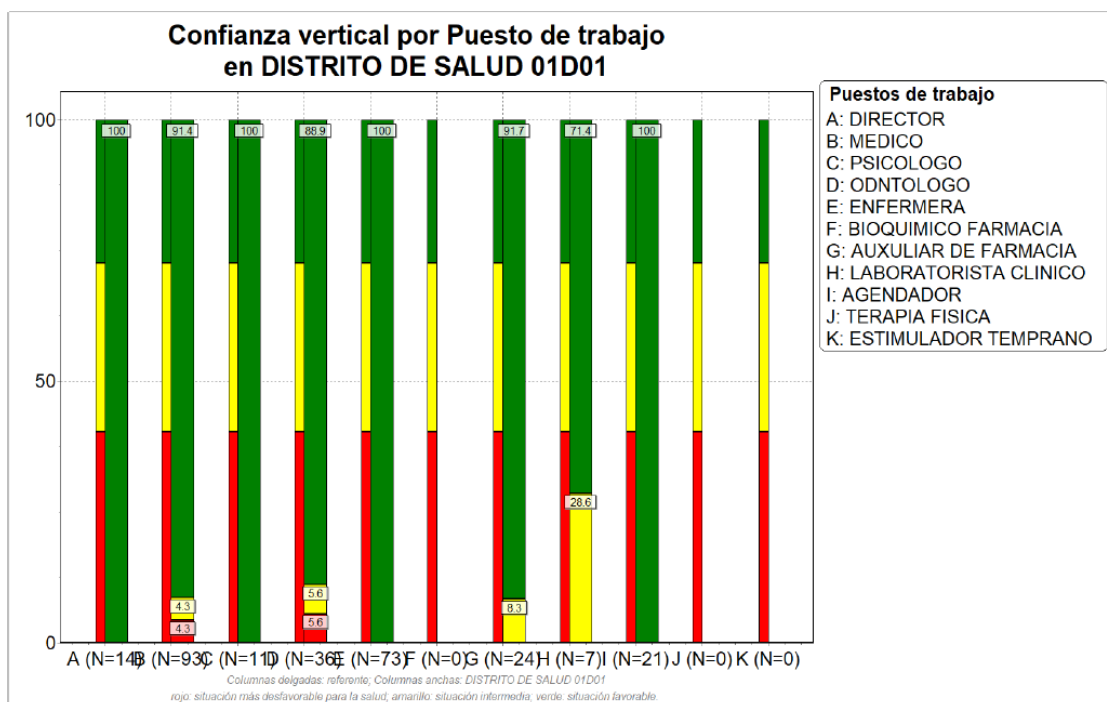


Gráfico #57 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo.

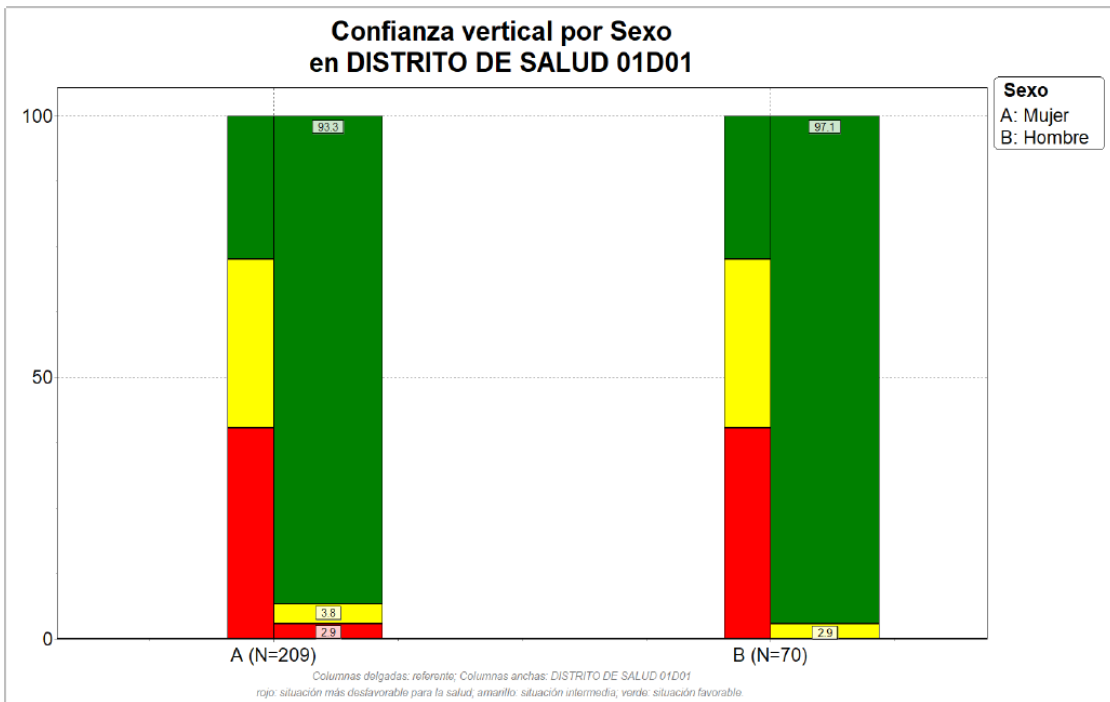


Gráfico #58 Prevalencia de exposición por sexo

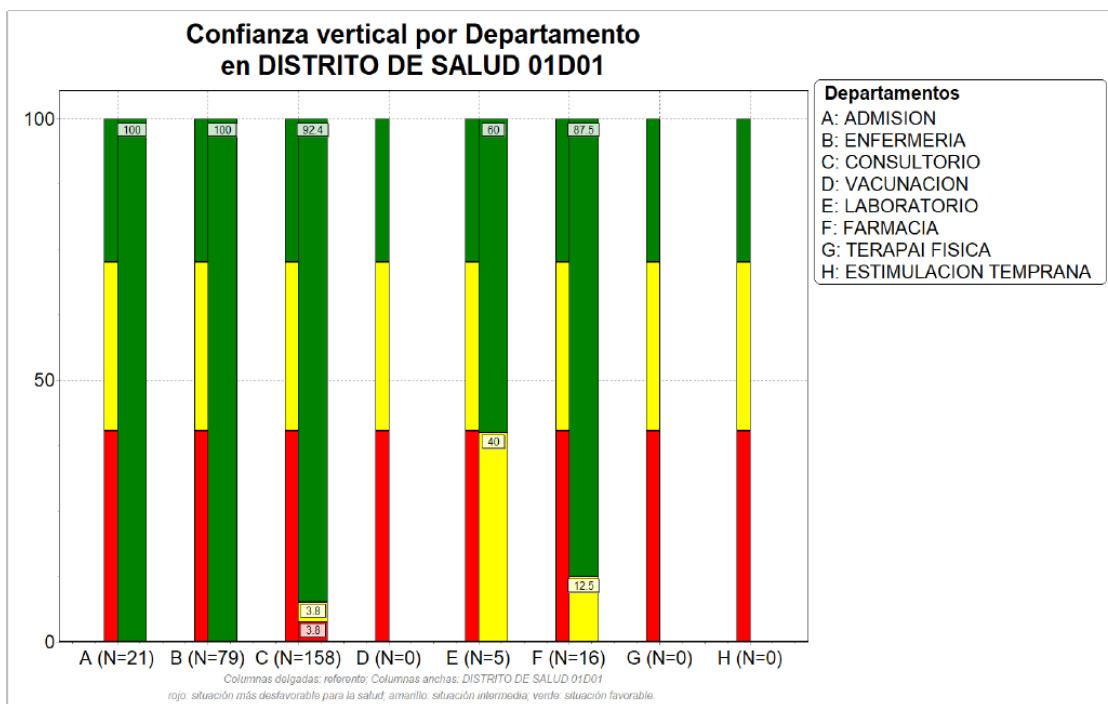


Gráfico #59 Prevalencia de exposición por departamento

Al tener todos los datos tabulados se procederá a plantear la Propuesta de Plan de Acción viable para la aplicación real en la población razón de este estudio, mejorando las condiciones de trabajo del recurso humano reflejándose esto en un aumento del rendimiento y productividad.

❖ RESULTADOS Y ANALISIS

Además de los resultados dados en cada una de las situaciones se ha visto relevante cruzar la información con diferentes aristas para obtener datos representativos que pueden darnos una mejor idea de la real situación en la cual se desenvuelven los servidores del Distrito de Salud 01D01, los mismos que se adjuntan a continuación:

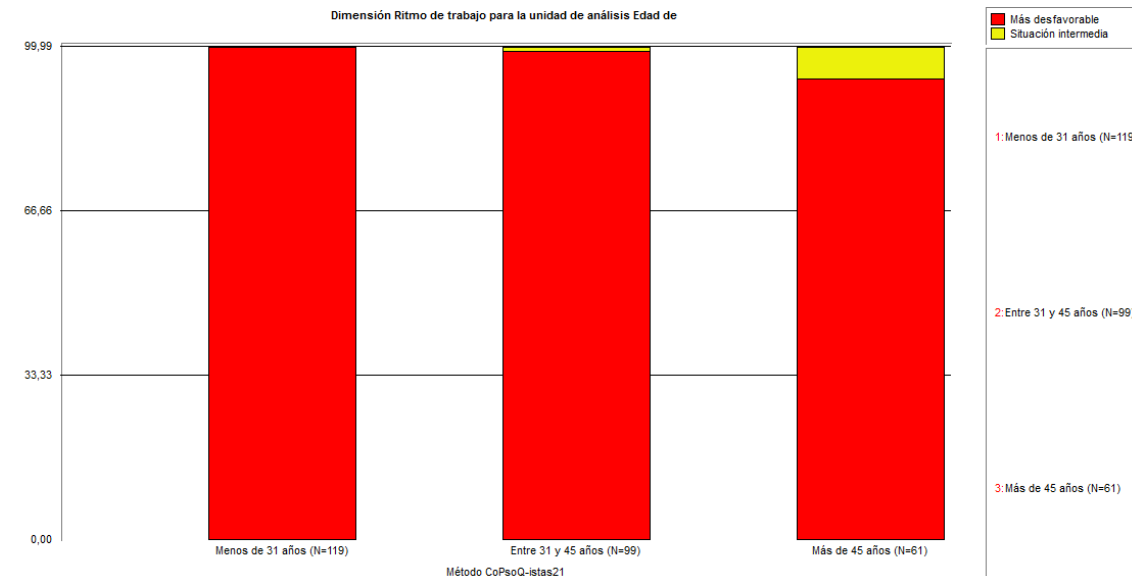


Gráfico #60 Relación Ritmo de Trabajo / Edad

Como se puede evidenciar la relación del Ritmo de trabajo con la edad presenta valores más desfavorables en todos los rangos de edad, es decir, que afecta de gran manera a todos los grupos de edad siendo uno de los puntos a mejorar por parte de la Institución para aminorar la incidencia de los riesgos psicosociales.

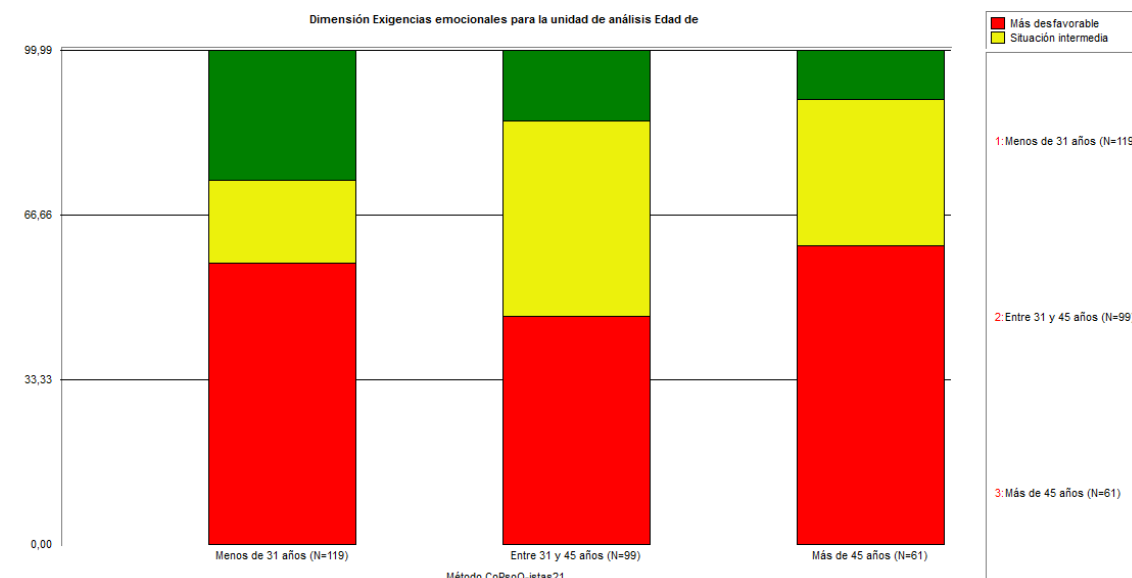


Gráfico #61 Relación Exigencias Emocionales / Edad

Se puede ver que las exigencias emocionales afectan a todos los rangos de edad, siendo el porcentaje más bajo el de situaciones más favorables. Muchas de las veces no se considera el aspecto emocional de los trabajadores o servidores, hasta el punto en el cual la psiqui del individuo se ve afectada de tal manera que requiere reposo médico y que su rendimiento laboral se ve afectado.

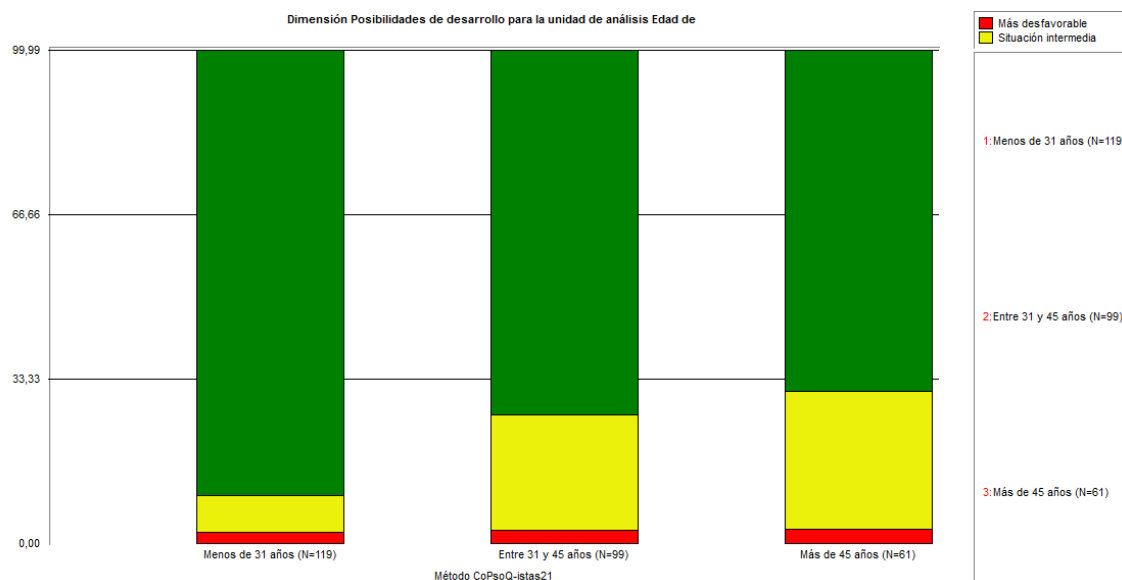


Gráfico #62 Relación Posibilidad de desarrollo / Edad

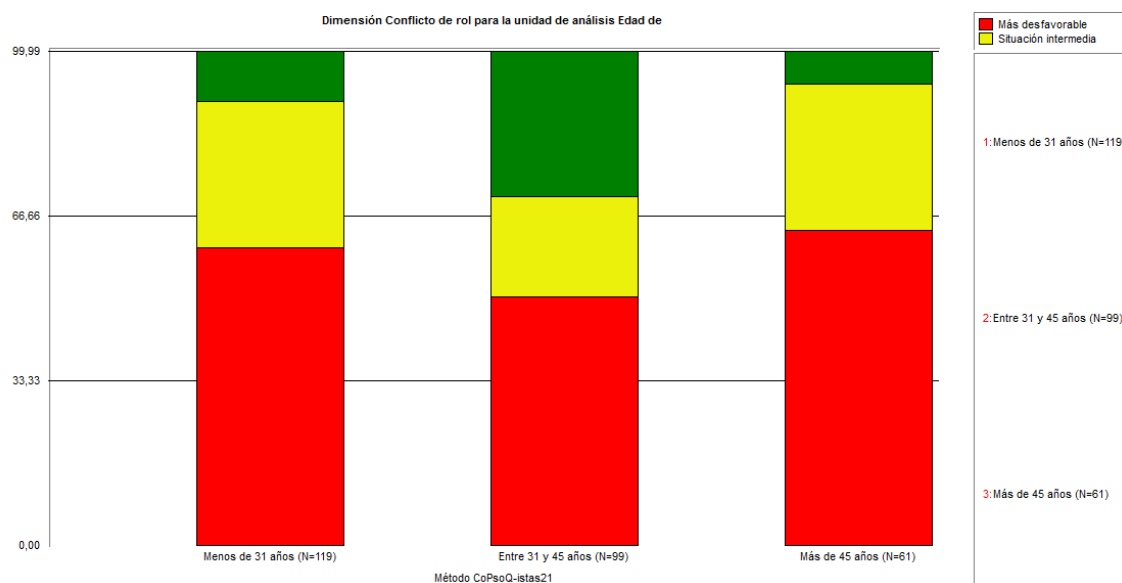


Gráfico #63 Relación Conflicto de rol / Edad

Como se puede evidenciar los conflictos del rol afectan en un porcentaje elevado a los servidores de la Institución, siendo esta una realidad latente en el día a día de nuestro País, por no tener políticas empresariales ni de seguridad y salud ocupacional bien definidas y planteadas como mandatorias.

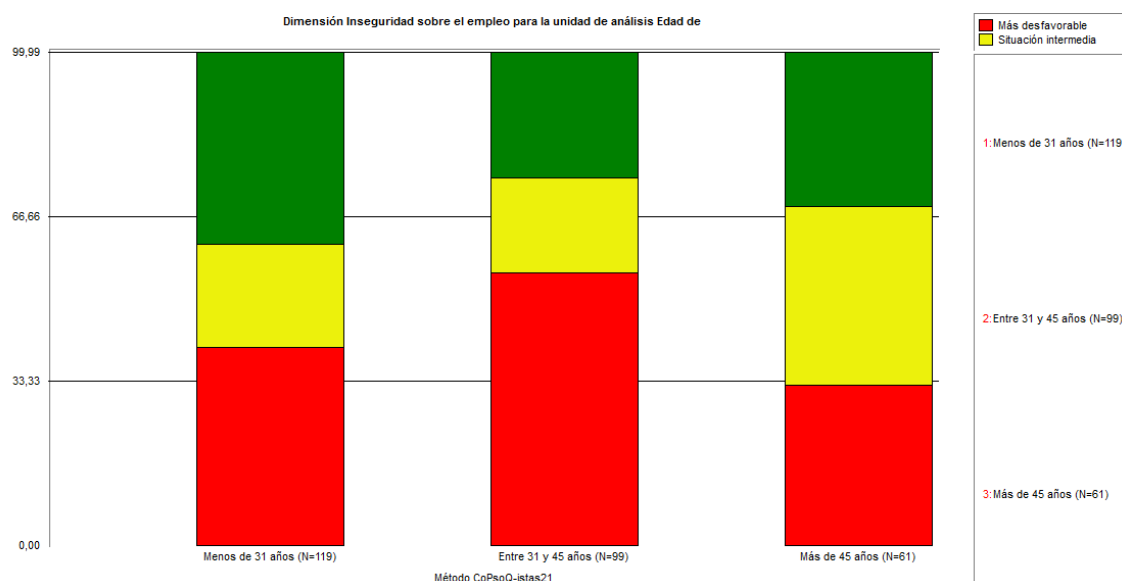


Gráfico #64 Relación Inseguridad sobre el empleo / Edad

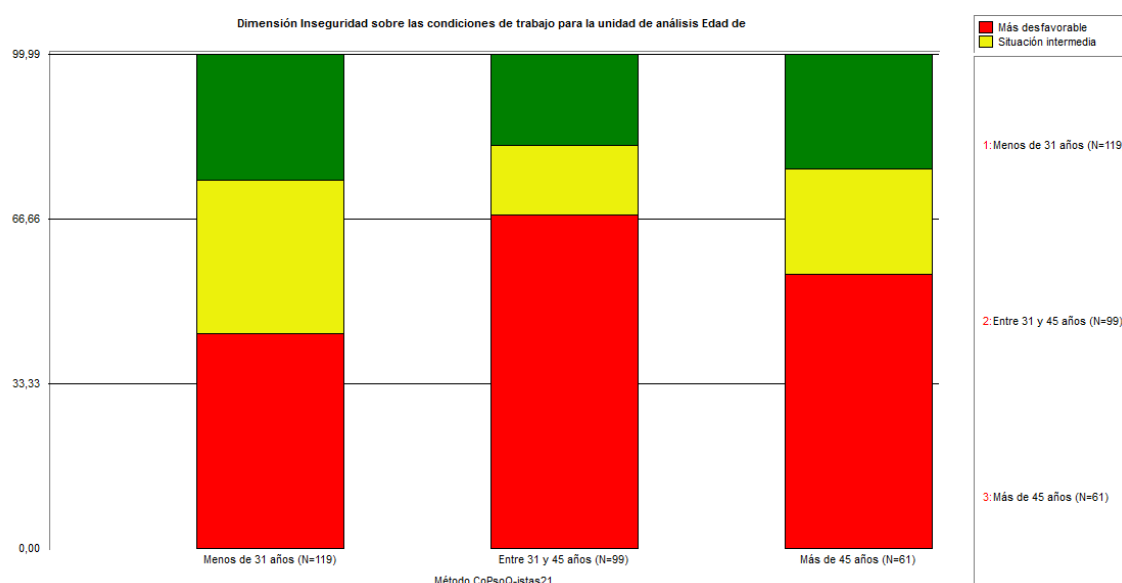


Gráfico #65 Relación inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Edad

Al existir conflictos de rol, falta de políticas claras y equitativas es más que evidente que los trabajadores y servidores van a sentirse inseguros con su empleo, sea cual fuere su relación laboral, antigüedad, experiencia, etc.

De lo indicado anteriormente procederemos a cruzar la información con las opciones de relación laboral, con la finalidad de determinar si existen diferencias representativas para el personal bajo contrato fijo, becarios, etc.

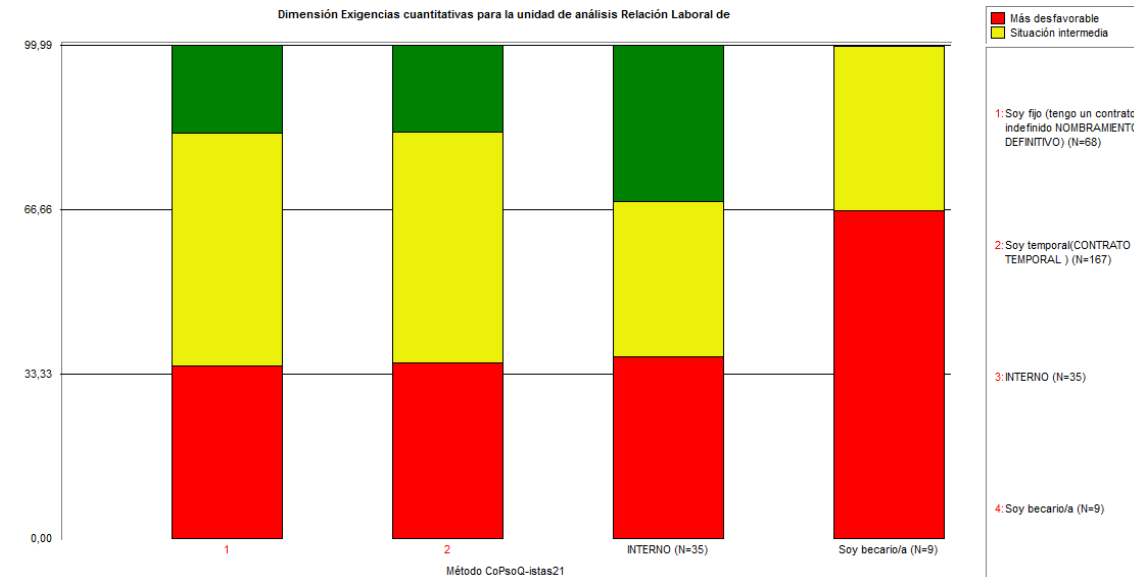


Gráfico #66 Relación Exigencias cuantitativas / Relación Laboral

Como nos muestra la grafica anterior las exigencias cuantitativas se encuentran en rojo a pesar del tipo de relación laboral sea esta: nombramiento definitivo, contrato provisional, interno o becario. Por lo que, se debe considerar este aspecto en el plan de acción.

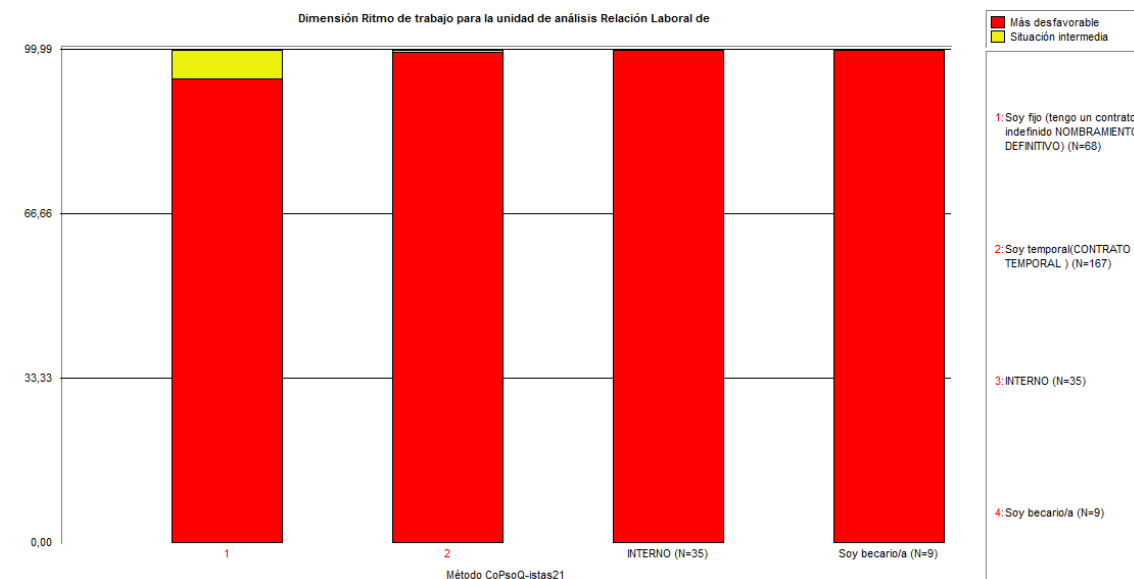


Gráfico #67 Relación Ritmo de trabajo / Relación Laboral

El ritmo de trabajo se encuentra en valores extremadamente altos en todas las opciones de relación laboral, siendo este uno de los principales indicadores de que se tienen que plantear acción de mejora de una manera oportuna para evitar consecuencias irreversibles en los servidores.

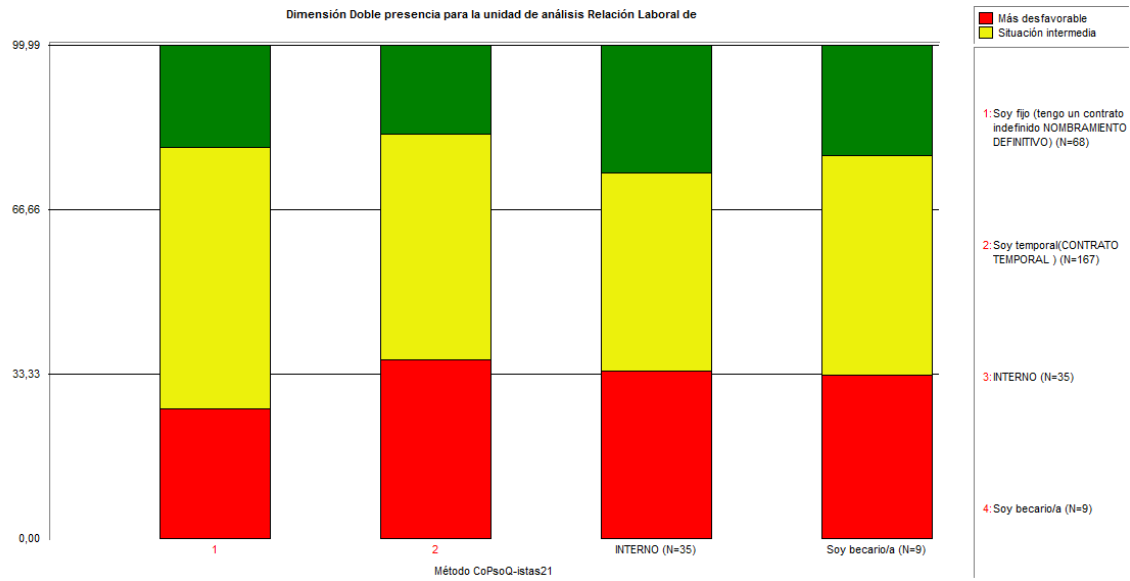


Gráfico #68 Relación Doble presencia / Relación Laboral

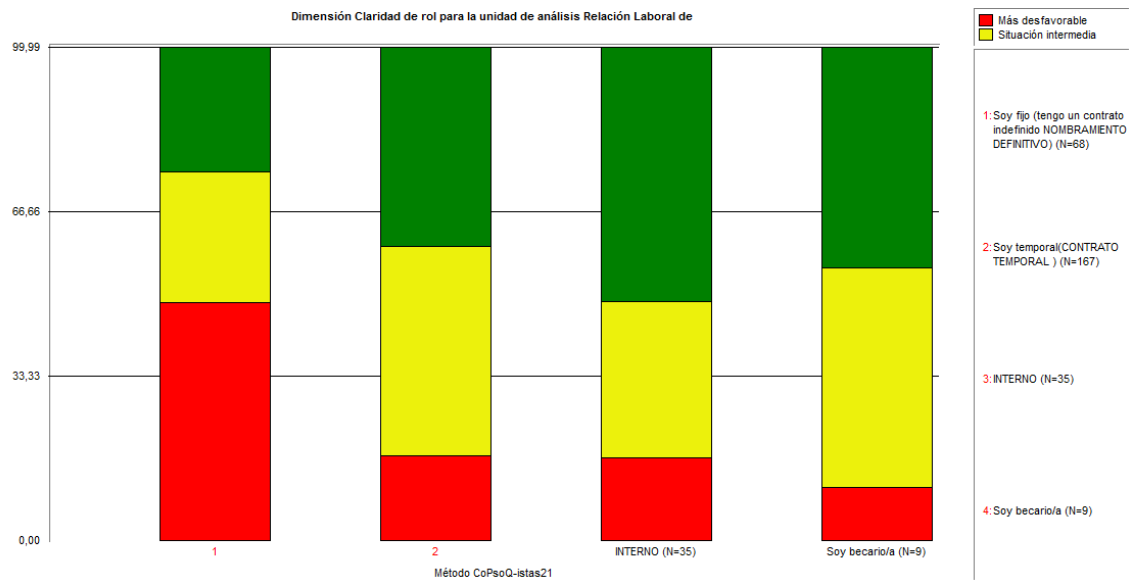


Gráfico #68 Relación Claridad del Rol / Relación Laboral

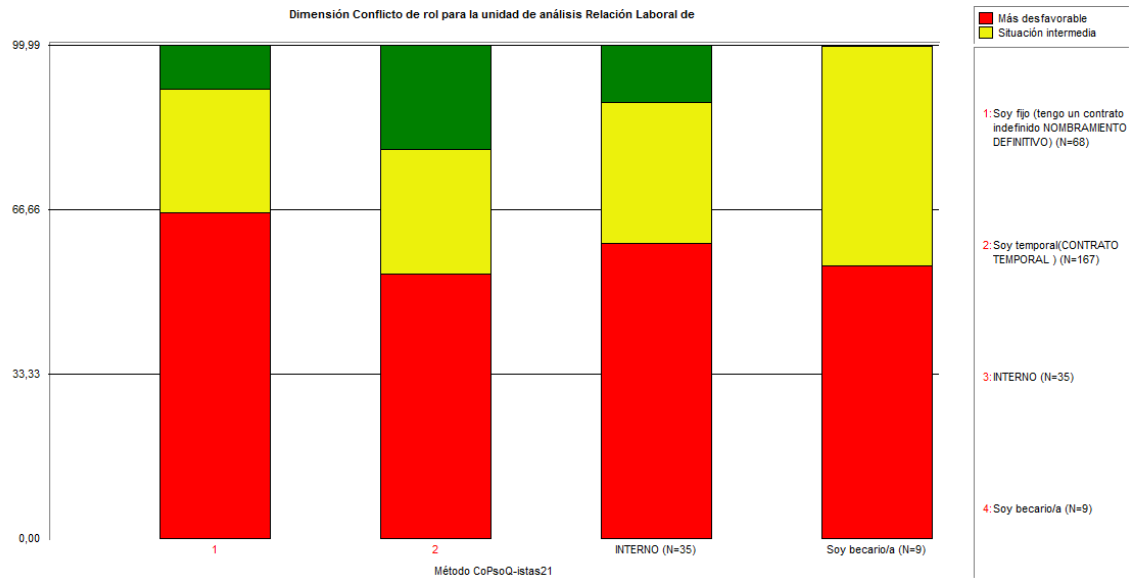


Gráfico #69 Relación Conflicto de Rol / Relación Laboral

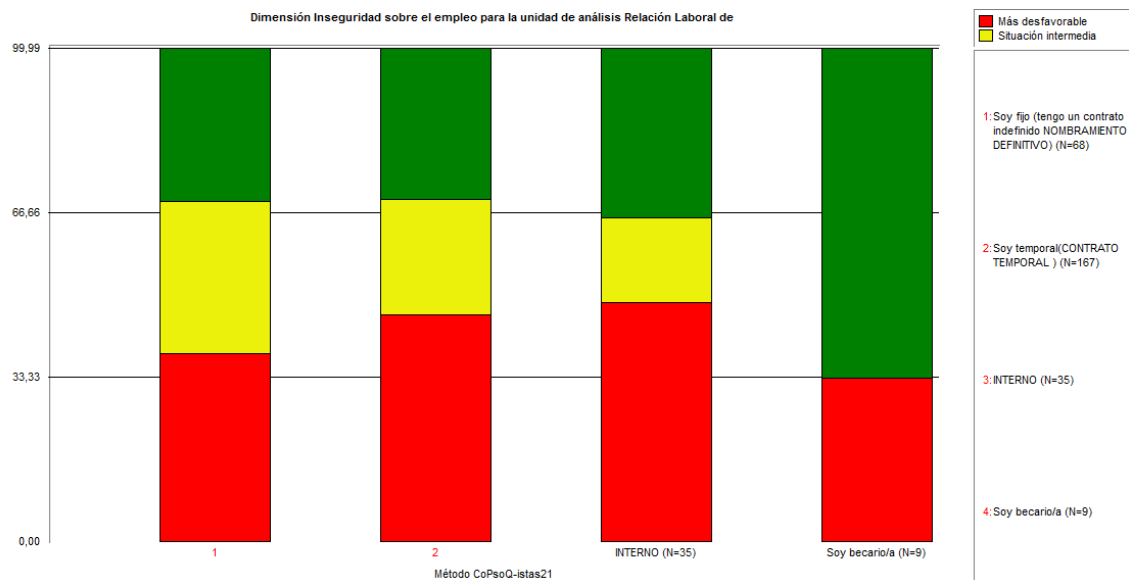


Gráfico #70 Relación Inseguridad sobre el empleo / Relación Laboral

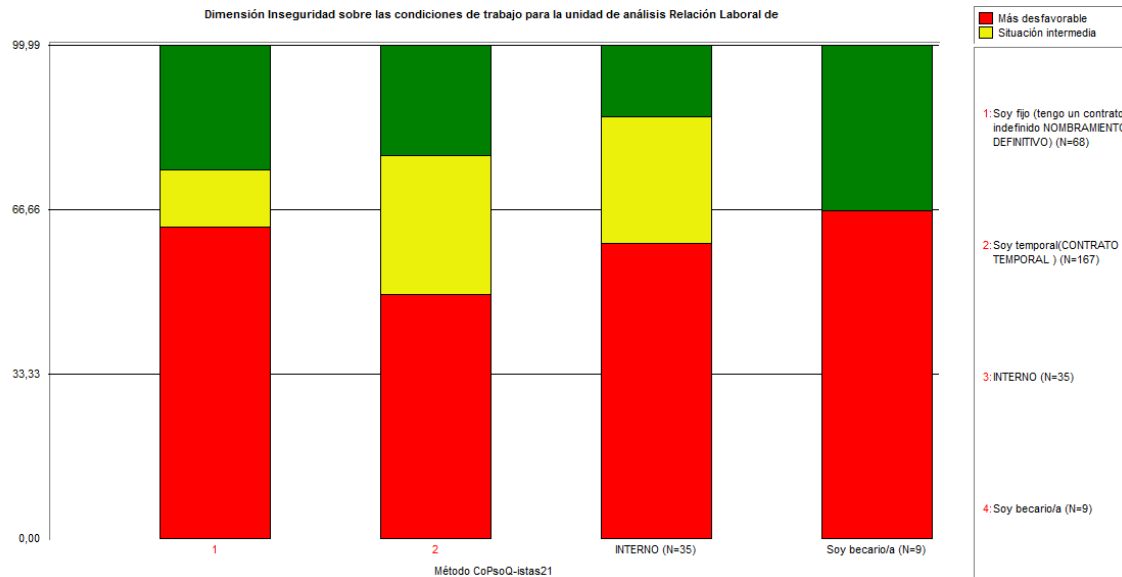


Gráfico #71 Relación Inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Relación Laboral

Los valores se mantienen en rojo en porcentajes considerables en todas las aristas relacionadas con la estabilidad y seguridad de los servidores en su vida laboral.

Ahora analizaremos algunos cruces de información con el eje de Horario de trabajo:

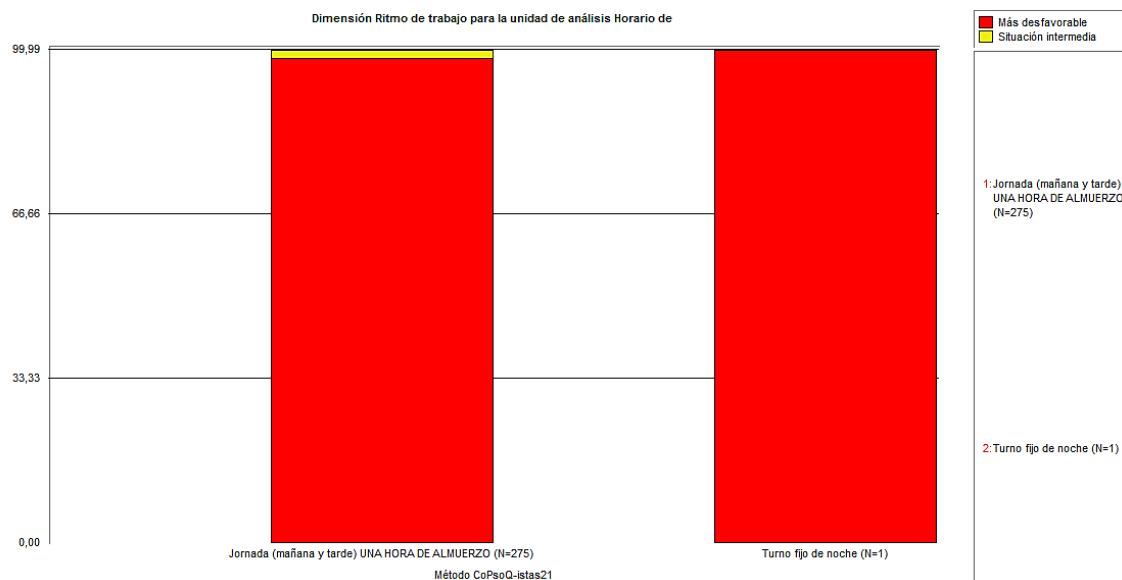


Gráfico #72 Relación Ritmo de trabajo / Horario

Como podemos evidenciar tanto para el horario de la mañana y tarde como para el turno de la noche el ritmo de trabajo es porcentualmente elevado, lo cual se vera reflejado en el rendimiento y la salud de los servidores.

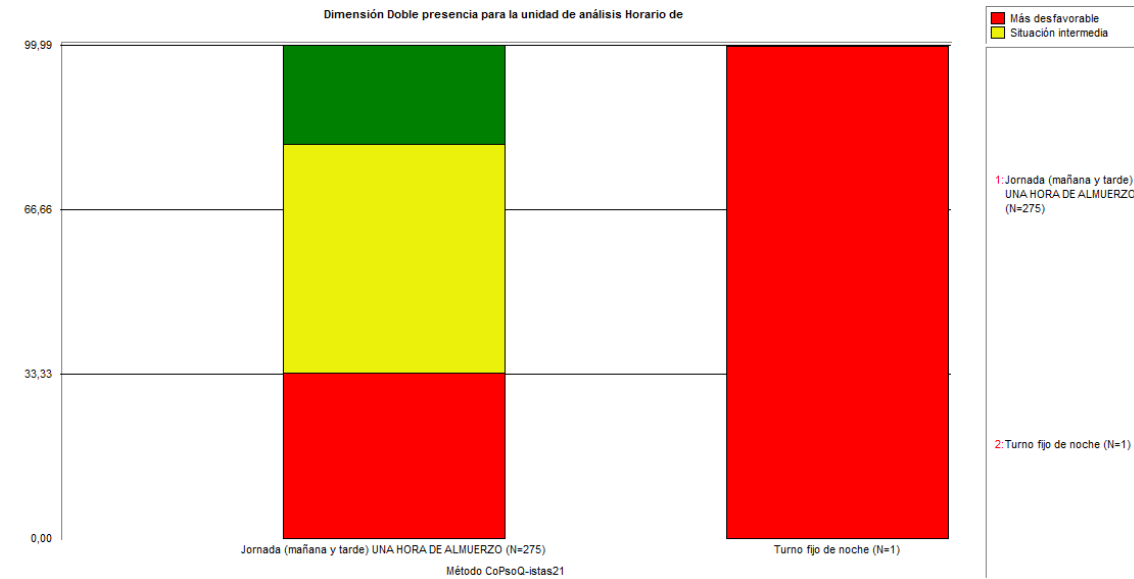


Gráfico #73 Relación Doble presencia / Horario

En este caso se ve una diferencia bastante representativa con el turno de la noche, debido a la cantidad de personal que labora en cada uno de los turnos planificados para cumplir con la demanda laboral.

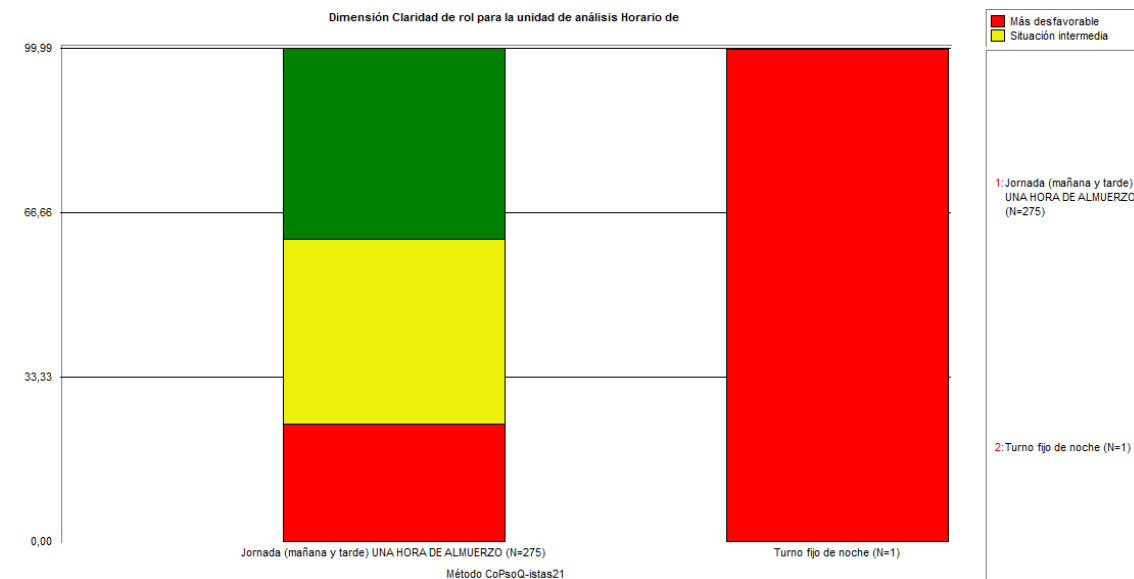


Gráfico #74 Relación Claridad del rol / Horario



Gráfico #75 Relación Conflicto de rol / Horario

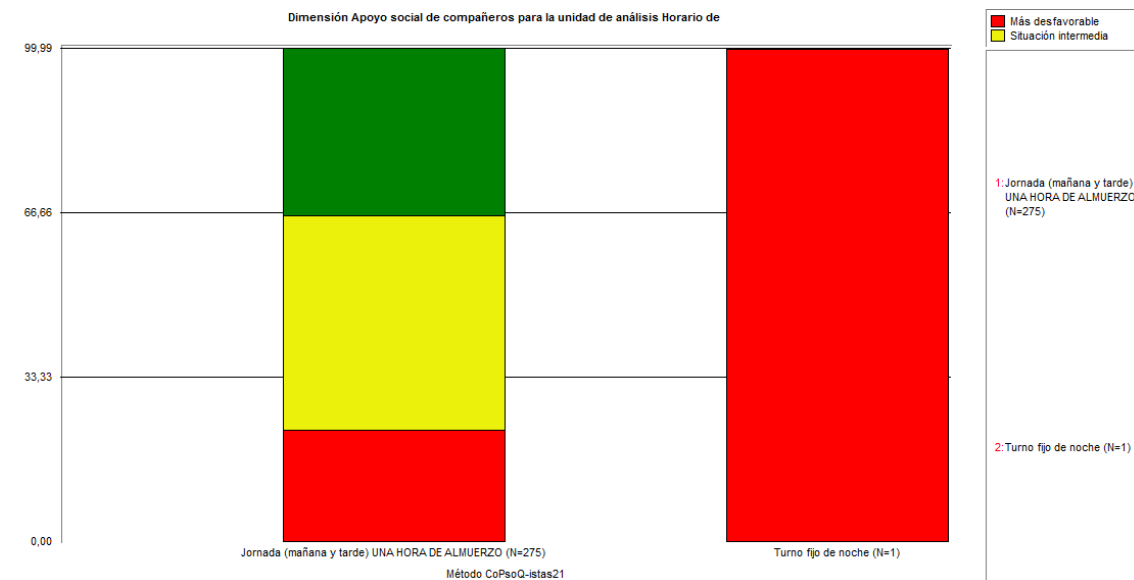


Gráfico #76 Relación Apoyo social de compañeros / Horario



Gráfico #77 Relación Inseguridad sobre las condiciones de trabajo / Horario

Se evidencia que los valores aumentan en el turno de la noche, por lo que se deberán tomar acciones específicas para este periodo de trabajo.

Ahora se considerará la antigüedad de los servidores dentro de la Institución:

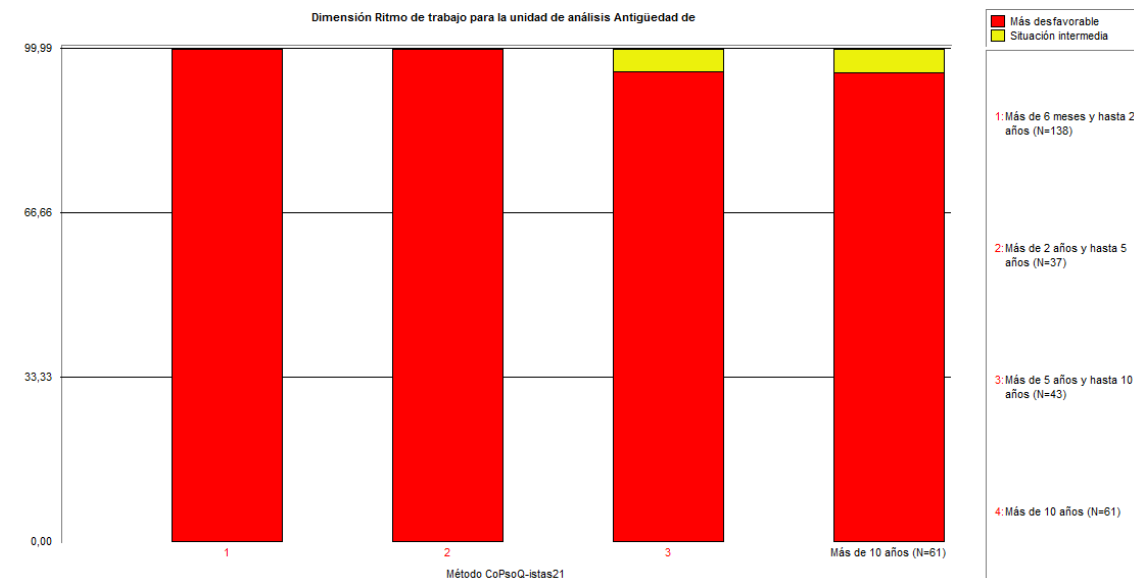


Gráfico #78 Relación Ritmo de trabajo / Antigüedad

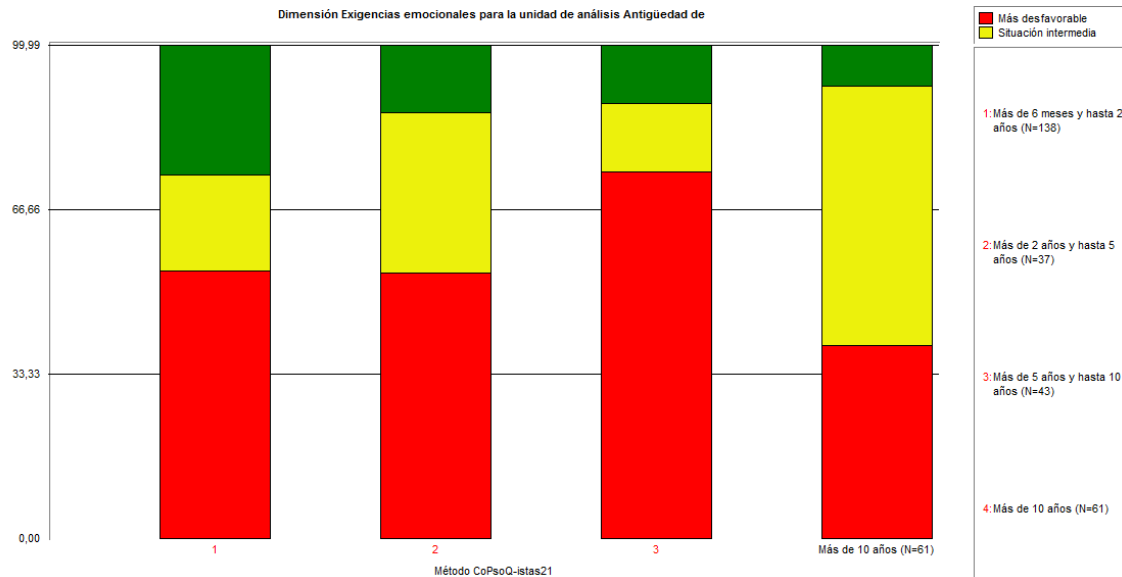


Gráfico #79 Relación Exigencias emocionales / Antigüedad

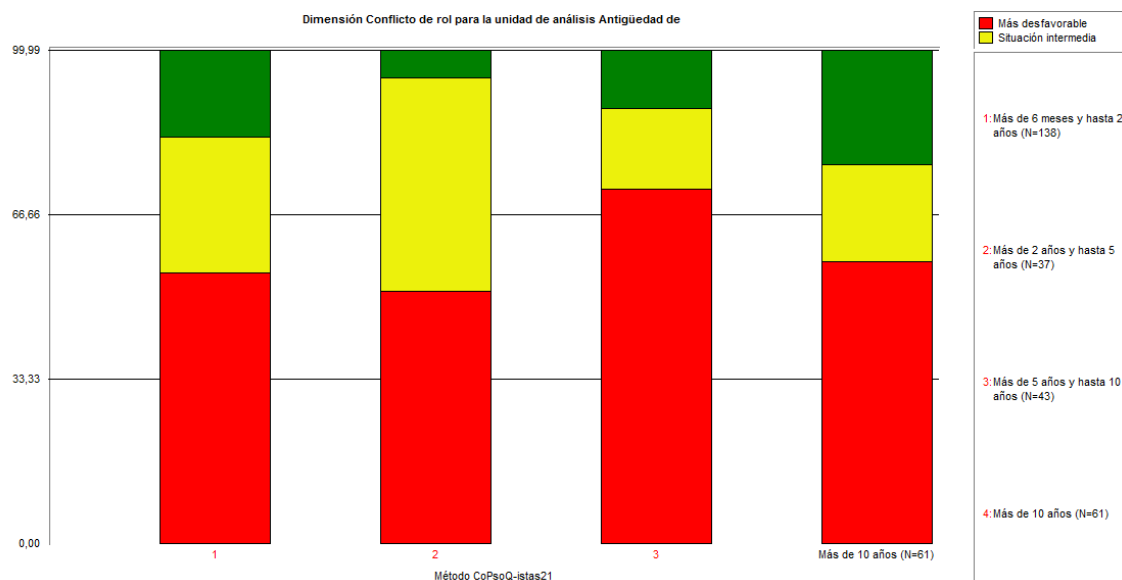


Gráfico #80 Relación Conflicto de rol / Antigüedad

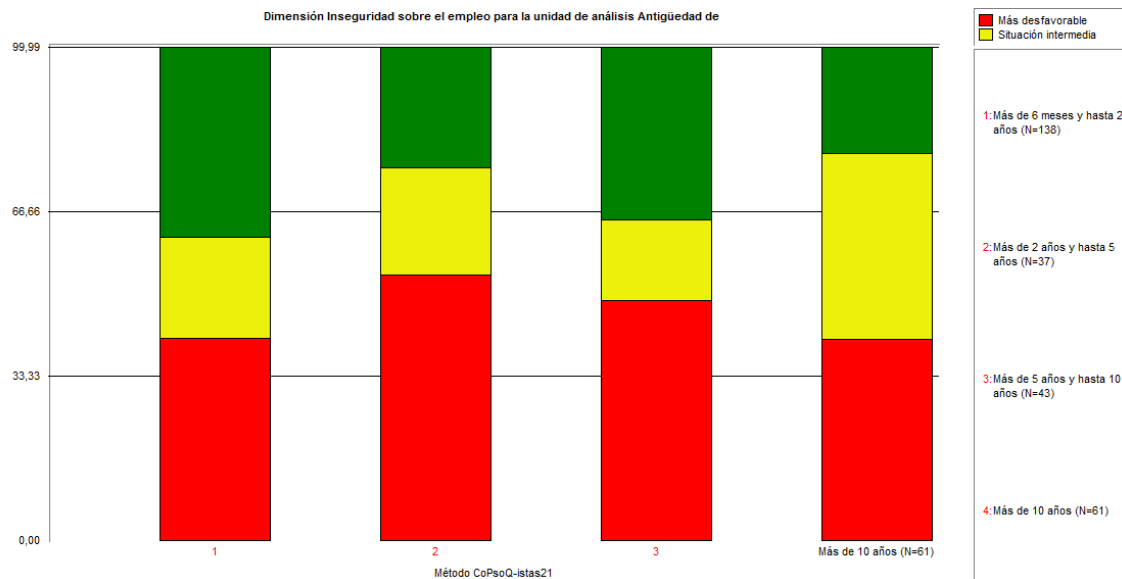


Gráfico #81 Relación Inseguridad sobre el empleo / Antigüedad

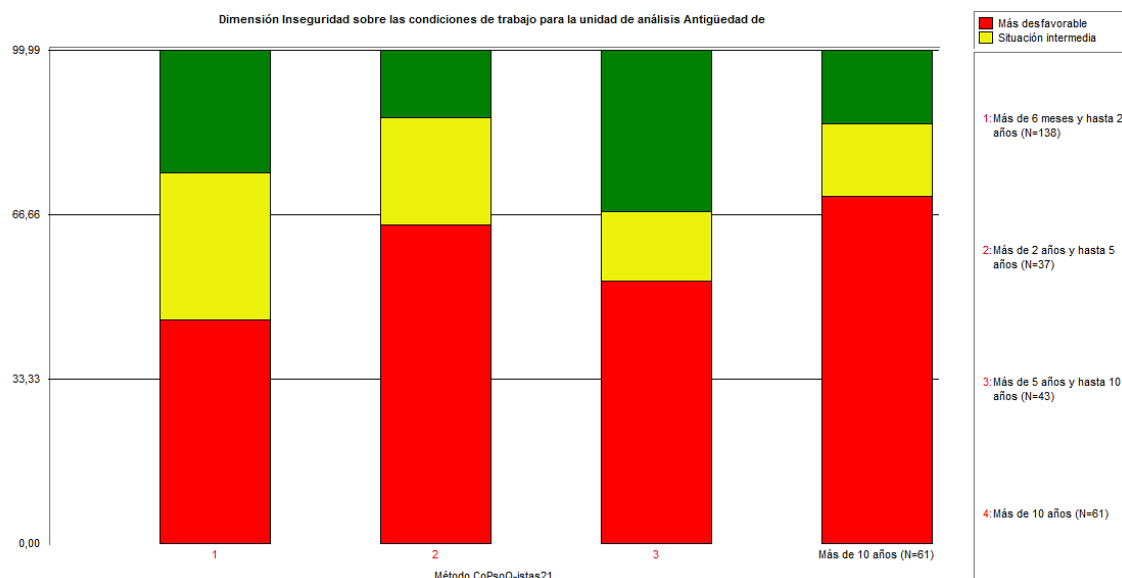


Gráfico #82 Relación Inseguridad sobre las condiciones del trabajo / Antigüedad

Los gráficos nos demuestran que la situación desfavorable se presenta en todos los pilares del eje de antigüedad.

Una vez determinada la presencia y prevalencia de los factores de riesgos psicosociales en la institución y la acción de los mismos sobre la población motivo del presente estudio, sumado a la especificación de cada uno de ellos, los responsables del Distrito dispondrán de un panorama más claro y de respuestas a interrogantes de sobre algunos comportamientos y actitudes de los colaboradores, así como bajas y alta rotación, lo cual repercute en el desenvolvimiento normal o esperado para un óptimo rendimiento laboral.

Esto dará paso a la implementación de planes y proyectos de intervención a fin de minimizar y / o eliminar los estragos producto de la presencia de un determinado riesgo, y a mediano plazo la creación y activación de estrategias para la erradicación de los factores de riesgo antes identificados.

Como parte de los resultados a presentar, se incluirá en el Plan de Acción un breve análisis de las causas-raíz de los riesgos psicosociales de mayor puntuación o prevalencia resultados de este estudio; logrando de esta manera cerrar el ciclo de investigación al plantear acciones reales y aplicables para la realidad de los centros en los cuales se encuentran desarrollando sus actividades la población sujeto de este estudio.

Además, cabe dejar sentado que el presente Plan de acción es una propuesta a ser presentada a las autoridades del Distrito, quedando en potestad de ellos la implementación del mismo de acuerdo a la disponibilidad o no de los recursos necesarios.

DISCUSION

En el presente trabajo de tesis se obtuvo valiosa información de diferentes fuentes a través de la aplicación del método de evaluación Ista21 mediante el análisis de las condiciones de trabajo aplicado a la población señalada, además de datos brindados por el día a día de la gestión del Distrito de Salud, lo que permitió cumplir con los objetivos planteados en el trabajo de tesis, siendo el más importante el poder evidenciar la presencia de los riesgos psicosociales en las actividades de todos los funcionarios de Salud que respondieron las encuestas poniendo sobre la mesa una verdad que durante mucho tiempo no pudo ser cuantificable y mucho menos sujeta a una acción en pro de minimizar sus efectos negativos sobre las personas directamente afectadas (funcionarios de Salud del Distrito 01d01) y de igual manera minimizar el impacto negativo en la población indirectamente afectada pero igual de importante (los pacientes) que al usar un servicio de salud se ve afectado por la inestabilidad laboral, estrés, ansiedad, conflicto de rol, entre otras dimensiones descritas en el método Ista21 no sentían ser atendidos de una manera eficiente y de calidad.

Es por ello que surge nuevamente la pregunta, los riesgos psicosociales afectan netamente a las personas que lo sufren o si pueden verse sus secuelas en la productividad de la empresa, institución, lugar de trabajo? o si en realidad existe la prevalencia en el personal de Salud que estuvo bajo estudio? Con todo lo antes planteado en este trabajo de tesis factible y demostrable, que la presencia es real, que la calidad del servicio, la eficiencia, eficacia, productividad, mejora o empeora por la presencia de riesgos laborales, puntualmente en este caso de estudio la prevalencia de riesgos psicosociales en el personal de salud.

Evidenciando así la real presencia de estos en el área de la Salud frente a otros estudios realizados en base a esta herramienta se reconoce la prevalencia de ellos, como la insatisfacción de las condiciones laborales, de funcionarios que permanecen en las unidades operativas, como la demanda psicológica, control de las emociones y sobre la tarea, el apoyo social que recibe de su entorno, y la demanda de trabajo que es propia del sistema de Salud, aspectos, que desencadena posibles enfermedades propias de estos riesgos como, estrés ansiedad, que puede desencadenar de igual manera en aspectos de salud física, y más variaciones descubiertas en los niveles de prevalencia de riesgos psicosocial, en donde presentan similitud entre un estudio y otro realizado en sistemas de Salud; esto se puede considerar como el efecto de variables difíciles de controlar o medir, como la edad cargo, antecedentes de salud que arrastran dentro de su historial laboral de vida y hasta las condiciones contractuales respectivas.

PLAN DE ACCIÓN

| PLAN DE ACCION | | | |
|---|---|---|--|
| MEDIDAS DE ACCION | PELIGRO | OBSERVACIONES | DIMENSIONES |
| ANALISIS DE CARGA DE TRABAJO | TIEMPO DE TRABAJO INSUFICIENTE O MAL PLANIFICADO. ASIGNACION DE TAREAS DE UNA MANERA NO EQUITATIVA. | SE APLICARA A TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS TANTO DEL ÁREA RURAL COMO URBANA; YA QUE, ES UN RIESGO PRESENTE EN MUCHAS AREAS DE LA INSTITUCIÓN Y QUE AFECTA A UN GRAN NUMERO DE SERVIDORES IMPLICANDO CONSECUENCIAS A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO | RITMO DE TRABAJO CONFLICTO DEL ROL EXIGENCIAS CUANTITATIVAS PREVISIBILIDAD SENTIDO DEL TRABAJO |
| SE IMPLEMENTARAN ESTUDIOS DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS | | DE ESTA MANERA SE LOGRARA UNA MEJOR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LAS TAREAS, ASI COMO DE LAS RESPONSABILIDADES DE CADA SERVIDOR TOMANDO EN CONSIDERACIÓN TODAS LAS VARIABLES INVOLUCRADAS EN EL PROCESO. | |
| INCENTIVAR LA PARTICIPACION DEL PERSONAL EN LA TOMA DE DECISIONES | PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN | SE PROMOVERA LA PARTICIPACIÓN, INICIATIVA Y LA FORMACIÓN DE LIDEREZ DE CADA UNO DE LOS DEPARTAMENTOS PARA POTENCIAR LAS OPORTUNIDADES Y DESTREZAS DE CADA SERVIDOR DEL DISTRITO | CONFLICTO DE ROL INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO INFLUENCIA APOYO SOCIAL CON LOS COMPAÑEROS Y DE SUPERVISORES CALIDAD DE LIDERAZGO |
| ELABORACIÓN / ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES CON SUS RESPECTIVOS FLUJOGRAMAS Y PERFILES DE CARGOS | INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO | CON LAS RESPONSABILIDADES, PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES CLARAMENTE DEFINIDAS EL PERSONAL SABRA QUE, COMO Y CUANDO ACTUAR MINIMIZANDO EN GRAN MEDIDA LOS REPROCESOS Y LOS TIEMPOS PERDIDOS POR INCONGRUENCIAS Y DESCONOCIMIENTOS DEL KNOWHOW | INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO CONFLICTO DE ROL INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO CLARIDAD DEL ROL SENTIDO DEL TRABAJO |
| REEVALUACIÓN DE LOS TURNOS Y PLANIFICACIÓN DE LA DEMANDA EN CADA UNO DE LOS CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 | RITMO DE TRABAJO / EXIGENCIAS CUANTITATIVAS | CON UNA PLANIFICACIÓN CLARA Y EFICIENTE NO SOLAMENTE SE DISMINUIRAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PRESENTES EN EL DISTRITO DE SALUD 01D01 SI NO QUE TAMBIEN SE LOGRARA QUE LA GESTION SEA MUCHO MAS EFICIENTE Y CON UNA CALIDAD DE ATENCIÓN MEJOR. | RITMO DE TRABAJO CONFLICTO DEL ROL EXIGENCIAS CUANTITATIVAS PREVISIBILIDAD SENTIDO DEL TRABAJO |
| EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN TODOS LOS SENTIDOS DE LA INSTITUCIÓN | PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN | SE APLICARÁ UNA EVALUACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DEL DISTRITO, CON LA FINALIDAD DE TENER UNA LINEA BASE QUE CONJUNTAMENTE CON ESTE ESTUDIO Y PLAN DE ACCIÓN SIRVA PARA LA TOMA DE DECISIONES Y CORRECTIVOS. | POSIBILIDADES DE DESARROLLO EXIGENCIAS CUANTITATIVAS |
| VIGILANCIA DE LA SALUD | AFECTACIONES FISIOLÓGICAS CAUSADAS POR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | SE IMPLEMENTARA UN PROTOCOLO DE ACCION PARA LOS CASOS IDENTIFICADOS EN LOS CUALES SE PUEDAN MINIMIZAR O ELIMINAR LAS CONSECUENCIAS DE LA EXPOSICIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO | RITMO DE TRABAJO EXIGENCIAS EMOCIONALES DOBLE PRESENCIA APOYO SOCIAL ENTRE COMPAÑEROS Y SUPERVISORES |
| CAPACITACIONES, TALLERES, INDUCCIONES, ADIESTRAMIENTOS, CHARLAS, ETC. | RELACIONES LABORALES | ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, INDUCCIÓN, ETC. | CONFLICTO DE ROL INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO INFLUENCIA APOYO SOCIAL CON LOS COMPAÑEROS Y DE SUPERVISORES CALIDAD DE LIDERAZGO |
| CAMPAÑAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, MOOBING, ETC. | RELACIONES LABORALES | IMPLEMENTACIÓN DE CAMPAÑAS CON TODO EL PERSONAL DEL DISTRITO | APOYO SOCIAL CON LOS COMPAÑEROS Y DE SUPERVISORES |
| REALIZAR UNA INVESTIGACION PROFUNDA POST IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS | AFECTACIONES FISIOLÓGICAS CAUSADAS POR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL | INVESTIGACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS CASOS QUE SE ENCUENTRAN EN ETAPAS TEMPRANAS, EN DESARROLLO Y EN ESTADOS CRITICOS, CON LA FINALIDAD DE TOMAR LAS ACCIONES MAS ACERTADAS PARA MINIMIZAR LAS CONSECUENCIAS Y LOS EFECTOS ADVERSOS PARA LA PERSONA, ENTORNO E INSTITUCIÓN | TODOS EN GENERAL |

BIBLIOGRAFIA

- Psicología. Mansilla Izquierdo F. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Disponible en el sitio web: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_4.shtml
- Moreno Jiénez B., Baéz León C. (2010). Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Noviembre 2010, Madrid de Universidad Autónoma de Madrid, disponible en el sitio web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- IMF Business School (2010), Riesgos psicosociales para el individuo y la empresa. Disponible en el sitio web: <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-el-individuo/>
- ISASTUR (2010). Manual de Seguridad: Riesgos psicosociales. Disponible en el sitio web: http://www.grupoisastur.com/manual_isastur/data/es/1/1_10_3.htm
- Pérez Bilbao J., Nogareda Cuixart C. NTP 926: Factores Psicosociales: metodologías de evaluación, España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

REFERENCIAS TECNOLOGICAS:

- Prevención de Riesgos Laborales. Sitio Web: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>
- Daños a la salud y condiciones de trabajo. Sitio Web: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Prevención de riesgos laborales en el sector sanitario. Sitio Web: <https://www.riojasalud.es/profesionales/prevencion-de-riesgos/872-prevencion-de-riesgos-laborales-en-el-sector-sanitario>
- Riesgo Laboral. Sitio Web: <https://www.isotools.cl/riesgo-laboral-definicion/>
- Conceptos básicos de seguridad laboral. Sitio Web: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1543893645&Signature=Iy3VF5ZGqiHeeJGrFcFEm026KyU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf
- Manual Salud y Seguridad Gerentes y Administradores. Sitio Web: https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion20062017/MANUAL-SALUD-Y-SEGURIDAD-OPS-GERENTES-Y-ADMINISTRADORES.pdf

ANEXOS

ANEXO #1

MODELO DE CUESTIONARIO



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- Mujer
- Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en DISTRITO DE SALUD 01D01 y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- ADMISION
- ENFERMERIA
- CONSULTORIO
- VACUNACION
- LABORATORIO
- FARMACIA
- TERAPIA FISICA
- ESTIMULACION TEMPRANA

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- DIRECTOR
- MEDICO
- PSICOLOGO
- ODTOLOGO
- ENFERMERA
- BIOQUIMICO FARMACIA
- AUXILIAR DE FARMACIA
- LABORATORISTA CLINICO
- AGENDADOR
- TERAPIA FISICA
- ESTIMULADOR TEMPRANO



5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé



6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en DISTRITO DE SALUD 01D01?

- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con DISTRITO DE SALUD 01D01?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido NOMBRAMIENTO DEFINITIVO)
- Soy temporal (CONTRATO TEMPORAL)
- INTERNO
- Soy becado/a

10) Desde que entraste en DISTRITO DE SALUD 01D01 ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Si, una vez
- Si, dos veces
- Si, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada (mañana y tarde) UNA HORA DE ALMUERZO
- Turno fijo de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para DISTRITO DE SALUD 01D01?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

| | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) En tu departamento o sección falta personal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) La planificación es realista | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 euros o menos
- Entre 301 y 450 euros
- Entre 451 y 600 euros
- Entre 601 y 750 euros
- Entre 751 y 900 euros
- Entre 901 y 1.200 euros
- Entre 1.201 y 1.500 euros
- Entre 1.501 y 1.800 euros
- Entre 1.801 y 2.100 euros
- Entre 2.101 y 2.400 euros
- Entre 2.401 y 2.700 euros
- Entre 2.701 y 3.000 euros
- Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

| | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Solo alguna vez | Nunca |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tienes que trabajar muy rápido? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) te retrasas en la entrega de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

Informe preliminar istas21



Página 95

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

| | En gran medida | En buena medida | En cierta medida | En alguna medida | En ninguna medida |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tus tareas tienen sentido? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) las tareas que haces te parecen importantes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tu trabajo te afecta emocionalmente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) te sientes comprometido con tu profesión? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

| | En gran medida | En buena medida | En cierta medida | En alguna medida | En ninguna medida |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tu trabajo tiene objetivos claros? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

| | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

| | En gran medida | En buena medida | En cierta medida | En alguna medida | En ninguna medida |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) si te cambian de tareas contra tu voluntad? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) si te despiden o no te renuevan el contrato? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

| | En gran medida | En buena medida | En cierta medida | En alguna medida | En ninguna medida |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tu trabajo es valorado por la dirección? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) la dirección te respeta en tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) recibes un trato justo en tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) se solucionan los conflictos de una manera justa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) se distribuyen las tareas de una forma justa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

| | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) te has sentido agotado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) te has sentido físicamente agotado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) has estado emocionalmente agotado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) has estado cansado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) has tenido problemas para relajarte? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) has estado irritable? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) has estado tenso/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) has estado estresado/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

| | Siempre | Casi siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) has estado muy nervioso/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) te has sentido desanimado/a y triste? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) te has sentido feliz? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!



MINISTERIO
DE SALUD PÚBLICA

**Dirección Distrital 01D01 - PARROQUIAS URBANAS: (MACHÁNGARA A BELLAVISTA) Y
PARROQUIAS RURALES: (NULTI A SAYAUSI) - SALUD**

Oficio Nro. MSP-CZ6-DD01D01-2018-0121-O

Cuenca, 17 de abril de 2018

Asunto: Autorización realización de encuestas para estudio de investigación para obtención de Título de Posgrado

Señor Psicólogo
Washington Raul Quirola Hidalgo
Psicólogo Clínico Unidad Molleturo
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
En su Despacho

De mi consideración:

Mediante la presente y en contestación al Oficio S/N con fecha 23 de marzo del 2018, en que se solicita: "realizar el estudio de investigación para obtención de Título de Posgrado: PREVALENCIA Y COMPARACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, HOMBRES Y MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y O CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA "; para lo cual esta dirección distrital acepta el pedido del Psc. Washington Raul Quirola Hidalgo, para realizar las encuestas, para lo cual se solicita de la manera más comedida se acerque el día de mañana 18 de abril a la dirección para firmar los documentos habilitantes para la realización de las encuestas.

Sin otro particular me suscribo ante usted.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Med. Gabriela Johanna Guillen Pesantez
DIRECTORA DISTRITAL 01D01 (E)

Copia:

Señora Licenciada
Rosa Alexandra Ortega Sanchez
Especialista Distrital de Calidad de los Servicios de Salud 1, del Distrito 01D01 - Salud



GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Av. Huayna Capac 1-270 y Píscar Capac
Código Postal: 010102 Teléfonos: 593 (7) 4109271 / 4108829 / 4109189 / 4109202

www.salud.gob.ec

*Documento generado por Gupuz

1/2

Oficio Nro. MSP-CZ6-DD01D01-2018-0129-O

Cuenca, 20 de abril de 2018

Asunto: Respuesta a solicitud de Autorización de estudio de investigación

Señor Psicólogo
Washington Raul Quirola Hidalgo
Psicólogo Clínico Unidad Molleturo
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
En su Despacho

De mi consideración:

Mediante el presente informo a usted que se autoriza la realización del tema de investigación titulado: PREVALENCIA Y COMPARACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, HOMBRES Y MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y O CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, el mismo que será desarrollado en el Distrito 01D01-Salud.

Certifico también que se han establecido acuerdos con el investigador para garantizar la confidencialidad de los datos de los individuos o áreas en estudio, además certifico el compromiso de los investigadores que al término de la misma se entregara una copia de los datos obtenido en la investigación o estudio realizado.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Med. Gabriela Johanna Guillen Pesantez
DIRECTORA DISTRITAL 01D01 (E)

Referencias:
- MSP-CZ6-01D01-VAU-2018-0206-E

Anexos:
- quirola_hidalgo_(2018-0206-e).pdf

Copia:
Señora Especialista
María Fernanda Martínez Idrovo
Especialista de Calidad de los Servicios de Salud de la Dirección Distrital 01D01-Salud

17/4/2018

:: Qulpux - Sistema de Gestión Documental ::



No. Documento: MSP-CZ6-01D01-VAU-2018-0206-E

Usuario actual: Rosa Alexandra Ortega Sanchez

Área actual: CZ6 01D01
Provision y Calidad de los
Servicios de Salud

Datos del Documento

| Información del Documento | Anexos | Recorrido | Etiquetas |
|---|--------|-----------|--|
| Fecha de Registro: 2018-04-16 (GMT-5) | | | Tipo de Documento: Externo |
| Asunto: Autorice estudio de Investigación para obtención de Título de Posgrado | | | No. Referencia: OF#QUIROLAHIDALGO |
| Documento: Ver Documento | | | Estado del Documento: En Trámite |
| De: (Civ.) Washington Raul Quiroa Hidalgo, Dece, ESC. EUGENIO ESPEJO | | | |
| Para: (Serv.) Sra. Lcda. Rosa Alexandra Ortega Sanchez, Especialista Distrital de Calidad de los Servicios de Salud 1, del Distrito 01D01 - Salud, Ministerio de Salud Pública | | | |
| Con copia a: (Serv.) Srta. Med. Gabriela Johanna Guillen Pesantez, Directora Distrital 01D01 (E), Ministerio de Salud Pública | | | |
| Resumen: Autorice estudio de Investigación para obtención de Título de Posgrado: PREVALENCIA Y COMPARACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, HOMBRES Y MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y O CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA | | | |
| Etiquetas: CZ6-DD01D01-PCSS: Este documento no tiene etiquetas definido. | | | |



CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SEGUNDA VERSION

PREVALENCIA Y COMPARACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES , HOMBRES-MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y/O CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA 2018

La presente investigación tiene como Director al Mg. María Isabel Vintimilla y es realizada por el Psicólogo Washington Quirola, estudiante de la Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo, con la finalidad de realizar el proyecto de "PREVALENCIA Y COMPARACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES , HOMBRES-MUJERES EN PERSONAL DE LAS UNIDADES Y/O CENTROS DE SALUD DEL DISTRITO 01D01 DEL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA 2018, previa la obtención del Título de Magister en Salud Ocupacional

Antes de confirmar si desea participar o no, debe conocer y comprender cada uno de los apartados. Una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta hoja de consentimiento.

Información del estudio. - Determinar la prevalencia de riesgo ocupacionales que están afectando a el personal de salud del distrito 01 D01-Cuenca - Azuay 2018.

Beneficios. -La información finalmente obtenida será empleada en beneficio del personal de salud y de la comunidad, pues con este estudio se determinará cuáles son los factores de riesgo ocupacionales que están afectando al personal.

Riesgos del estudio. -Su participación en el presente estudio de investigación no implica riesgo alguno, no afectará ningún aspecto de su integridad física ni psicológica, ni laboral

Confidencialidad. -La información que se recopilará será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito de los de esta investigación.

La participación es voluntaria: La participación en este estudio es voluntaria, usted está en libre elección de decidir si desea o no participar en el estudio sin que eso le perjudique.

Costos: Usted no tendrá que pagar nada por su participación, en este estudio, ni tampoco recibirá derogación económica alguna.

Preguntas Si presenta alguna duda sobre esta investigación, comuníquese al número del responsable de la investigación descrito a continuación: 0984238583.

Yo con cédula de identidad___libremente y sin ninguna presión, acepto participar en este estudio. Estoy de acuerdo con la información que he recibido. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Me ha sido indicado que también tendré que responder un formulario de recolección de datos.

Firma del o la participante del estudio