



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004114003		
APELLIDOS Y NOMBRES:	MENA MALDONADO SOFIA CAROLINA		
DIRECCIÓN:	OTAVALO, CDLA 31 DE OCTUBRE, CALLE FRANCISCO MONCAYO Y FERNANDO PEREZ QUIÑONES		
EMAIL:	sophymena2802@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	06 2921491	TELÉFONO MÓVIL:	0998147676

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	COMPORTAMIENTO Y VARIACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y PATOLÓGICO EN EL PERSONAL DE UN DISTRITO DE SALUD DE COTACACHI
AUTOR (ES):	DRA. SOFÍA CAROLINA MENA MALDONADO
FECHA: DD/MM/AAAA	12/12/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
ASESOR /DIRECTOR:	TUTOR: DRA. SONIA ELIZABETH RUIZ MARTINEZ, MSC ASESOR: DRA. CRISTINA ELIZABETH ALMEIDA NARANJO, MSC

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 12 días del mes de diciembre de 2023

EL AUTOR:

Nombre: Sofía Carolina Mena Maldonado, Md.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL



TEMA: “COMPORTAMIENTO Y VARIACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y PATOLÓGICO EN EL PERSONAL DE UN DISTRITO DE SALUD DE COTACACHI”.

ARTÍCULO CIENTÍFICO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO DE MAGISTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

AUTOR: DRA. SOFÍA CAROLINA MENA MALDONADO

TUTOR: DRA. SONIA ELIZABETH RUIZ, MSC

ASESOR: DRA. CRISTINA ALMEIDA, MSC.

IBARRA – ECUADOR

2023

RESUMEN

Los factores psicosociales constituyen factores que inciden en la salud del individuo en el área u organización de trabajo y que trae como resultado, respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, las mismas que pueden ser potenciales precursores para el desarrollo de patologías según la intensidad, frecuencia y duración al factor de riesgo. El propósito del artículo se encuentra dirigido a establecer el comportamiento y variación del riesgo psicosocial en el ámbito de trabajo y patológico en los profesionales de un Distrito de Salud de Cotacachi. Se diseñó una metodología de tipo cuantitativo y de corte transversal, teniendo como muestra a 328 colaboradores de un distrito de salud de Cotacachi. A la muestra poblacional se le aplicó el instrumento de análisis de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo. Dentro de los principales resultados obtenidos, se observa que, existe un riesgo bajo correspondiente al 49,09% de los colaboradores, seguido de un 46,95% de colaboradores con riesgo medio y en menor medida un 3,96% con riesgo alto de riesgo psicosocial. Se concluyó que, es necesario diseñar un plan de vigilancia epidemiológica (PVE) encauzado a la prevención este tipo de riesgos para el mejoramiento del medio ambiente laboral a corto y mediano plazo.

Palabras claves: Comportamiento, riesgo psicosocial, ámbito laboral, ámbito patológico.

ABSTRACT

Psychosocial factors constitute factors that affect the health of the individual in the work area or organization and that result in physiological, emotional, cognitive and behavioral responses, which can be potential precursors for the development of pathologies depending on the intensity, frequency and duration of the risk factor. The purpose of the article is aimed at establishing the behavior and variation of psychosocial risk in the work and pathological environment in the professionals of a Health District of Cotacachi. A quantitative and cross-sectional methodology was designed, taking as a sample 328 collaborators from a health district in Cotacachi. The psychosocial risk analysis instrument of the Ministry of Labor was applied to the population sample. Among the main results obtained, it is observed that there is a low risk corresponding to 49.09% of the collaborators, followed by 46.95% of collaborators with medium risk and to a lesser extent 3.96% with high risk of Psychosocial risk. It is concluded that it is necessary to design an epidemiological surveillance plan (PVE) aimed at preventing this type of risk to improve the work environment in the short and medium term.

Keywords: Behavior, psychosocial risk, work environment, pathological environment.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo aborda la temática de los factores psicosociales relacionados al personal administrativo y operativo de una institución de salud, teniendo en cuenta que, este tipo de factores son aquellos que inciden en la salud del individuo en el área u organización de trabajo y que trae como resultado, respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, las mismas que pueden ser potenciales precursores para el desarrollo de patologías según al nivel de intensidad, tiempo de efecto y veces en la que se presenta (Universidad de Valencia, 2019; INSST, 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), con respecto a la salud o estado mental en el área laboral manifiesta que, en el año 2019 el 15% de los adultos presentó un trastorno mental. Además, anualmente, se desaprovechan 12 000 millones de jornadas laborales debido a problemas asociados a alteraciones mentales como depresión, significando un billón de dólares de pérdidas cada año (OMS, 2022). Al respecto, la Organización Panamericana de Salud (OPS) considera que la causa más frecuente de estrés en el ámbito laboral corresponde a los factores psicosociales, tales como; el diseño del puesto de trabajo, organización, condiciones del empleo y otras condiciones externas que pueden influenciar y alterar el estado de salud del trabajador, así como su desempeño y satisfacción laboral (OPS, 2017).

Se ha evidenciado una clara relación entre los factores psicosociales y su efecto en la salud física, social y mental de los colaboradores, siendo esta una problemática de salud pública. Uno de los principales factores corresponde al estrés en el ambiente laboral, el mismo que se encuentra relacionado con enfermedades cardíacas, trastornos depresivos y trastornos músculo-esqueléticos, como resultado de la carga laboral, poco control y diferencias entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida, mismos que son considerados principales factores que producen patologías (OMS, 2023).

Los resultados obtenidos en el presente artículo beneficiarán de manera directa al personal sanitario y personal administrativo de las diferentes unidades de salud, puesto que permitirá establecer las directrices necesarias para contribuir con la disminución de los factores que ponen en peligro riesgo la integridad de cada uno de los colaboradores. De manera indirecta, con la aplicación de estrategias de mitigación de riesgos psicosociales, se contribuirá a mejorar el estado de salud del personal y de esta manera, se mejorará la productividad de la institución. Finalmente, se debe considerar que el personal operativo del centro de salud corresponde a los profesionales que ejercen tareas multidisciplinarias,

encargados de brindar atención de salud primaria, secundaria y en algunos casos terciaria, los mismos que deben gozar del completo bienestar biológico, psicológico y asociado al medio ambiente para el cumplimiento de su profesión y vocación.

Al respecto, el estudio realizado en Colombia por Salamanca et al. (2019) estableció dentro de los principales factores psicosocial a deficiencias en la institución y la gestión laboral, estrés laboral, agotamiento, depresión, condiciones de trabajo. Además, en el estudio realizado en México por Soliz (2022) estableció que el principal factor de riesgo psicosocial asociado al área de trabajo corresponde al estrés. Sin embargo, se pueden observar factores de riesgo psicosociales extralaborales, tales como; características sociodemográficas y salud mental.

En el contexto ecuatoriano, no se han establecido cifras generalizadas que aborden el problema de los factores psicosociales. Sin embargo, el estudio realizado en Manabí, por Villacreses y Ávila (2020) con la finalidad de analizar los factores psicosociales de 414 trabajadores administrativos, aplicando el instrumento del Ministerio de Trabajo, se observó que un 72.6 % de los trabajadores se encuentra con bajo riesgos psicosociales. Además, se identificó que la carga asignada y ritmo en el área laboral, y desarrollo de competencias posee un riesgo bajo del 74%. Mientras que el liderazgo posee un riesgo bajo con el 71%, margen de desarrollo de actividades y control posee un 65% de riesgo bajo, mientras que la organización del trabajo posee un riesgo bajo con el 82%. Finalmente, la recuperación posee un riesgo bajo del 72%, mientras que el soporte y el nivel de apoyo presenta un riesgo bajo de 70%.

En Cotopaxi, el estudio realizado por Medina et al. (2022) identificó los factores psicológicos y sociales de los colaboradores, a partir del uso del instrumento de Factores psicosociales. Es estudio se aplicó a 40 profesionales, tuvo como resultado que, en la dimensión relacionada con el nivel de carga y ritmo dentro del puesto de trabajo, y margen de la actividad y control de la misma, posee un riesgo bajo del 71%, mientras que el desarrollo de competencias un nivel bajo del 95%, en cuanto al liderazgo posee un nivel bajo con el 68%, la dimensión asociada a la organización laboral posee un nivel bajo con el 87%. Finalmente, la recuperación posee un riesgo bajo del 68%, mientras que en cuanto al nivel de soporte y apoyo brindado se encontró un nivel bajo de 74%, y finalmente, la dimensión otros factores importantes con el 87% bajo.

Por otro lado, el estudio realizado en Manabí por Tomalá et al. (2021) con el objetivo principal de reconocer los factores psicológicos y sociales que inciden en la salud mental

de los profesionales de salud. El mismo que fue aplicado a 40 profesionales del área de salud. Dentro de los principales resultados que, el 25% sobrecarga y ritmo, además un 18% el riesgo a padecer enfermedades laborales, mientras que un 16% los horarios, mientras que un 13% la relación entre el trabajo y la familia. De igual manera, se observó que un 51% de los trabajadores manifiesta síntomas de estrés, mientras que un 35% ansiedad.

En la ciudad de Manta, el estudio realizado por Marcillo et al. (2022) identificó los factores psicológicos y sociales presentes profesionales del laboratorio, el mismo que fue realizado a partir del Ministerio de Trabajo a 21 profesionales del área. Se determinó que, el 76.19% de trabajadores eran mujeres. Además, se identificó que, en cuanto al acoso el 80.95% tuvo un nivel bajo, el acoso laboral tuvo 42.86% de riesgo bajo, mientras que un 42.86% riesgo medio, el 14.29%. Además, el acoso de carácter sexual, un 61.90% tuvo un nivel bajo, y finalmente, la estabilidad en el ambiente de trabajo y de las emociones, el 66.67% tuvo un nivel bajo.

Por los motivos anteriormente expuestos, surge como interrogante del estudio: ¿Cuál es el comportamiento y variación del riesgo psicológico y social en el ámbito de trabajo y patológico en el personal de un Distrito de Salud de Cotacachi? De igual manera, el objetivo principal del artículo corresponde a determinar el comportamiento y variación del riesgo psicosocial en el ámbito laboral y patológico en el personal de un Distrito de Salud de Cotacachi. De igual manera, se tiene como finalidad, el diagnosticar las enfermedades actuales por exposición psicosocial desde su fuente y condiciones epidemiológicas, identificar por medio de herramientas y métodos aplicables a las condiciones de salud laboral y sus resultados. Como objetivos específicos, se establecerán los antecedentes del problema para que en próximos estudios se diseñe un plan de vigilancia epidemiológica (PVE) encauzado a la prevención de los factores psicosociales para el mejoramiento del medio ambiente de trabajo a corto y mediano plazo a través de medidas de prevención y mitigación de riesgo psicosocial.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo y de corte transversal, teniendo en cuenta que, es considerada como una investigación de carácter cuantitativa se centra en el análisis de datos o información numérica, dirigida a responder la problemática del estudio según (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, para Arévalo et al. (2020), el desarrollo del artículo es de corte transversal puesto que se desarrolla en un período establecido. Finalmente, el estudio es no experimental, puesto que no se realizaron cambios en las dimensiones analizadas (González, 2021).

Según Moroy y Nava (2018) la población corresponde al conjunto total de participantes con características similares, mientras que, para Pérez et al. (2020) la muestra constituye una parte o subconjunto de individuos con características similares. En el artículo, la población está formada por todos los individuos del área administrativa y operativa de diversas instituciones de salud del distrito, es decir, 328 colaboradores de la institución sanitaria. Para la investigación se incluyó dentro de la muestra a todos los individuos que conforman la población.

Se aplicó el instrumento de evaluación de riesgo psicosocial (Anexo I) propuesto por el Ministerio de Trabajo (2018) el mismo que posee un nivel de confiabilidad de 0,967, es decir un nivel alto. Asimismo, en cuanto a la validez, se observó que todos los ítems poseen un valor superior a 0,30 lo que indica que cada uno de ellos son válidos

Se tomó en consideración las dimensiones del instrumento “Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización en el trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes asociados” (Ministerio de Trabajo, 2018) como base fundamental para diseñar una ficha de recolección de datos en Excel, con la finalidad recopilar y graficar la información de forma adecuada.

El desarrollo del estudio se encuentra asociado a los principios bioéticos de la investigación; beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. El primero refiere a beneficiar a las personas, el segundo a no causar daño y el tercer, se encuentra asociado a la ética profesional y actuar con justicia y pensamiento crítico personal.

RESULTADOS

De los 328 colaboradores de las diferentes instituciones de salud del distrito seleccionado, se observó que un 5,4% (18 colaboradores) presentaban patología asociada a factores psicosocial, entre estos, el 50% de ellos presenta un trastorno mixto de ansiedad y depresión, el 28% trastorno de ansiedad y el 22% restante ha sido diagnosticado con un trastorno depresivo. Asimismo, se estableció que, el 88.9% son de sexo femenino, la edad predominante oscila entre los 25 a 34 años con el 55.6%. En el ámbito laboral, el 83.3% recae sobre el personal que realizan actividades operativas, el 50% tiene contrato ocasional y el 55.6% tiene en la institución menos de 2 años.

A continuación, se muestran las características sociales y demográficas de los colaboradores:

Tabla 1. Distribución de la muestra según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	27	8,23
25-34 años	186	56,71
35-43 años	60	18,29
44-52 años	35	10,67
Igual o superior a 53 años	20	6
TOTAL	328	100

Se evidencia una mayor prevalencia de colaboradores con edades de entre los 25-34 correspondiente al 56,71%, seguido de 35-43 años con el 18,29%, 44-52 años con el 10,67% y en menor medida, 16-24 años con el 8,23% y un 6% que posee una edad mayor a 53 años.

Tabla 2. Distribución de la muestra según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	105	32,01
Femenino	223	67,99
TOTAL	328	100,00

Se evidencia una mayor frecuencia de colaboradores de sexo femenino correspondiente al 67,99% y en menor medida, un 32,01% de sexo masculino.

Tabla 3. Distribución de la muestra según la etnia

Etnia	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo/a	284	86,59
Indígena	34	10,37

Blanco/a	5	1,52
Afroecuatoriano/a	5	1,52
TOTAL	328	100

En la tabla se identifica que existe una prevalencia de individuos que se auto perciben como mestizo/a correspondiente al 86,59%.

Tabla 4. Distribución de la muestra según el nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Básico	5	1,52
Bachillerato	19	5,79
Técnico/Tecnológico	37	11,28
Tercer nivel	226	68,90
Cuarto nivel	41	12,50
TOTAL	328	100

Según el nivel de instrucción, se observa una mayor cantidad de colaboradores con un título de tercer nivel con el 68,90%, seguido de un 12,50% que posee título de cuarto nivel, mientras que un 11,28% posee título de técnico o tecnológico, mientras que un 5,79% es bachiller y un 1,52% posee un nivel de instrucción básico.

Tabla 5. Distribución de la muestra según el área de trabajo

Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	283	86,28
Administrativo	45	13,72
TOTAL	328	100

Según el área de trabajo, se observa que el 86,28% corresponde al área operativa, y el 13,72% del área administrativa.

Tabla 6. Distribución de la muestra según la antigüedad en el puesto de trabajo

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	177	53,96
3-10 años	105	32,01
11-20 años	31	9,45
Igual o Superior a 21 años	15	4,57
TOTAL	328	100

Según la antigüedad en el puesto de trabajo, se identificó un 53,96% posee de 0-2 años en el puesto de trabajo, mientras que, un 32,01% posee de entre 3-10 años. En menor

medida, un 9,45% posee entre 11-20 años laborando en el puesto de trabajo y un 4,57% tiene más de 21 años de antigüedad.

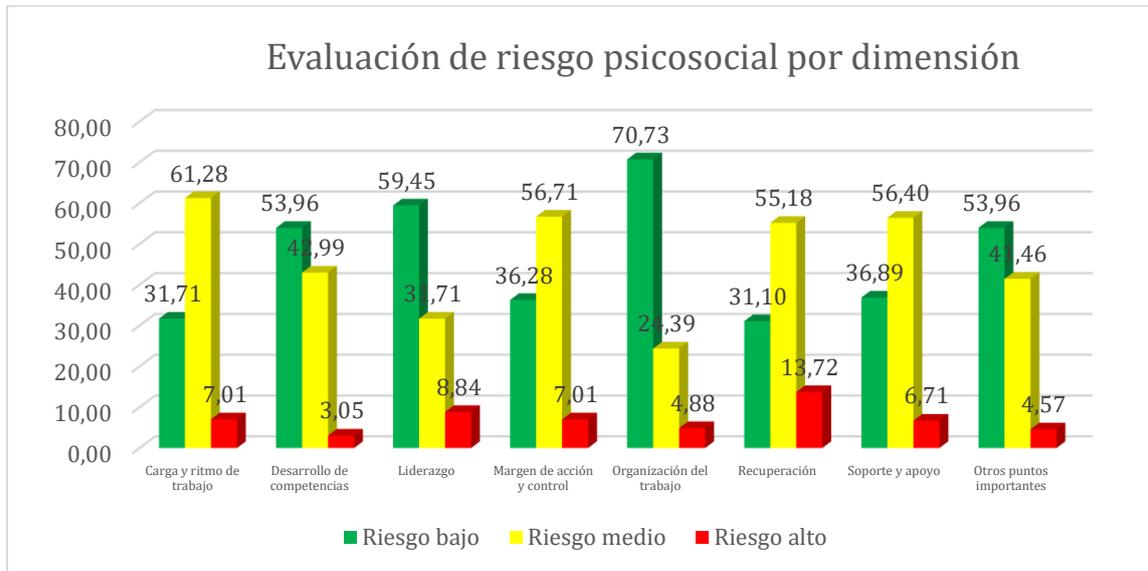


Figura 1. Evaluación de riesgo psicosocial de acuerdo a la dimensión

La dimensión del nivel carga y ritmo del puesto, un 61,28% posee un riesgo medio, mientras que un 31,71% posee un riesgo bajo, en menor medida un 7,01% posee riesgo alto. En cuanto a la dimensión desarrollo de competencias, el 53,96% posee riesgo bajo, mientras que un 42,99% posee nivel medio y un 3,05% posee nivel alto. Por otro lado, en relación a la dimensión liderazgo, un 59,45% posee riesgo bajo, mientras que un 31,71% posee riesgo medio y un 8,84% riesgo alto. Por otro lado, en relación a la dimensión margen de acción y control, un 56,71% posee nivel medio, mientras que un 36,28% posee nivel bajo y un 7,01% posee un nivel alto. Asimismo, en cuanto a la dimensión organización del trabajo, un 70,73% posee un nivel bajo, un 24,39% nivel medio y un 4,88% alto.

De igual manera, la dimensión recuperación, un 55,18% posee riesgo medio, mientras que un 31,10% posee riesgo bajo y un 13,72% riesgo alto. En relación a la dimensión soporte y apoyo, un 56,40% posee riesgo medio, mientras que un 36,89% posee riesgo bajo y un 6,71% riesgo alto. Finalmente, un 53,96% posee riesgo bajo en cuanto a otros puntos importantes, mientras un 41,46% posee riesgo medio y un 4,57% riesgo alto.

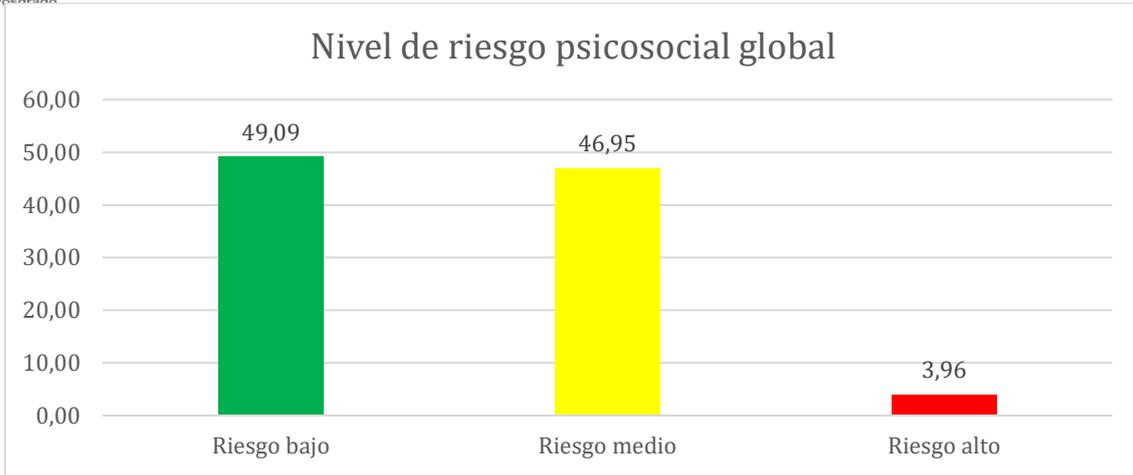


Figura 2. Nivel de riesgo psicosocial global

En la figura 2 se puede observar que existe un riesgo bajo correspondiente al 49,09% de los colaboradores, seguido de un 46,95% de colaboradores con riesgo medio y en menor medida un 3,96% con riesgo alto de riesgo psicosocial.

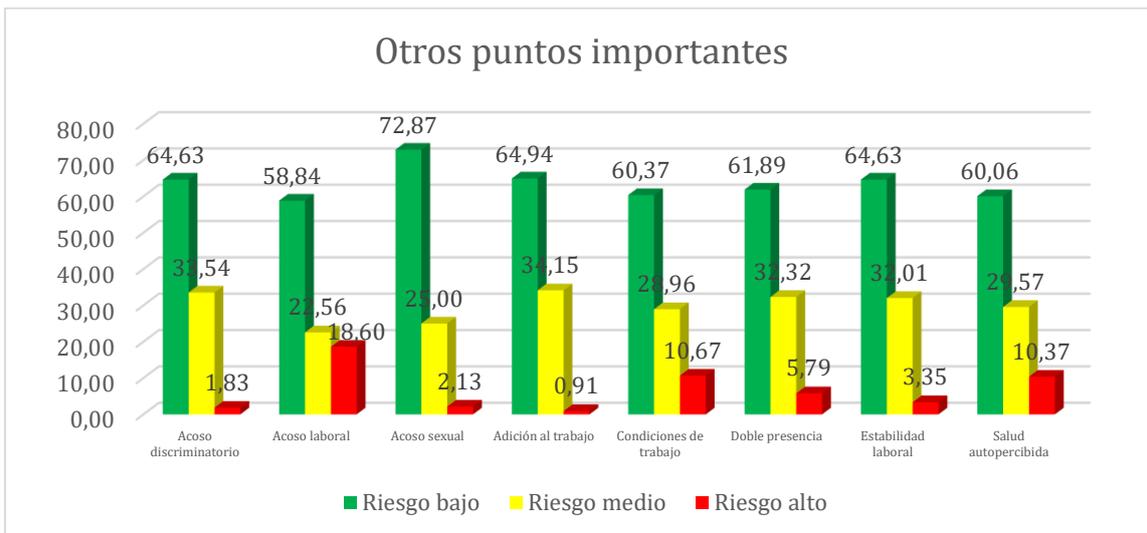


Figura 3. Otros puntos importantes

En la figura 3 se puede observar que, en cuanto al acoso discriminatorio, se observa un riesgo bajo correspondiente al 64,63%, seguido de un 33,54% de riesgo medio y en menor medida un 1,83% de riesgo alto. En relación al acoso laboral, un 58,84% posee riesgo bajo, un 22,56% posee riesgo medio y un 18,60% riesgo alto. Además, en cuanto al acoso sexual, el 72,87% posee riesgo bajo, mientras un 25,00% riesgo medio y un 2,13% posee riesgo alto.

De igual manera, en cuanto a la adición al trabajo, un 64,94% posee un riesgo bajo,

mientras que un 34,15% riesgo medio y un 0,91% de riesgo alto. Además, un 60,37% posee riesgo bajo en cuanto a las condiciones de trabajo, mientras un 28,96% posee riesgo medio y un 10,67% riesgo alto. Por otro lado, en relación a la doble presencia, un 61,89% posee riesgo bajo, mientras un 32,32% riesgo medio y un 5,79% riesgo alto. Un 64,63% posee riesgo bajo en estabilidad laboral, mientras un 32,01% posee riesgo medio y un 3,35% riesgo alto. Finalmente, un 60,06% posee riesgo bajo en cuanto al salud auto percibida, mientras un 29,57% posee riesgo medio y un 10,37% posee riesgo alto.

DISCUSION

Dentro de la investigación realizada se puede establecer una mayor prevalencia de colaboradores con edades comprendidas entre los 25-34 años correspondiente al 56,71%, además se identifica una mayor frecuencia del sexo femenino con el 67,99%. Asimismo, el estudio de Marcillo et al. (2022) determinó que, el 76.19% de los participantes son mujeres.

Los resultados obtenidos en el estudio, permiten identificar que existe un riesgo bajo correspondiente al 49,09% de los colaboradores, seguido de un 46,95% de colaboradores con riesgo medio y en menor medida un 3,96% con riesgo alto de riesgo psicosocial. De manera similar, el estudio de Villacreses y Ávila (2020) estableció un 72.6 % de bajo riesgos psicosociales.

De manera específica, en relación a la dimensión carga y ritmo de trabajo, un 61,28% posee un riesgo medio, en la dimensión desarrollo de competencias, el 53,96% posee riesgo bajo, en relación a la dimensión liderazgo, un 59,45% posee riesgo bajo, mientras que un cuanto a la dimensión margen de acción y control, un 56,71% posee riesgo medio. Asimismo, en cuanto a la dimensión organización del trabajo, un 70,73% posee riesgo bajo. De igual manera, la dimensión recuperación, un 55,18% posee riesgo medio, en la dimensión soporte y apoyo, un 56,40% posee riesgo medio. Finalmente, un 53,96% posee riesgo bajo en cuanto a otros puntos importantes. Los resultados obtenidos se asocian al estudio de Villacreses y Ávila (2020) identificó que, la dimensión carga y ritmo de trabajo, y desarrollo de competencias posee un riesgo bajo del 74%, mientras que la dimensión liderazgo posee un riesgo bajo con el 71%, la dimensión margen de acción y control posee un 65% de riesgo bajo, mientras que la organización del trabajo posee un riesgo bajo con el 82%. Finalmente, la recuperación posee un riesgo bajo del 72%, mientras que soporte y apoyo un riesgo bajo de 70%.

Asimismo, los resultados obtenidos por Medina et al. (2022) se asocian con los obtenidos en el estudio, puesto que, la dimensión carga y ritmo de trabajo, y margen de acción y control posee un riesgo bajo del 71%, mientras que la dimensión desarrollo de competencias un riesgo bajo del 95%, en cuanto al liderazgo posee un riesgo bajo con el 68%, la dimensión organización del trabajo posee un riesgo bajo con el 87%. Finalmente, la recuperación posee un riesgo bajo del 68%, mientras que soporte, apoyo un riesgo bajo de 74%, otros puntos importantes con el 87% de riesgo bajo.

En cuanto al acoso discriminatorio, en la investigación se observó un riesgo bajo correspondiente al 64,63%, según al acoso laboral, un 58,84% posee riesgo bajo, y en cuanto al acoso sexual, el 72,87% posee riesgo bajo. De manera similar, el estudio de Marcillo et al. (2022) identificó que, en cuanto al acoso discriminatorio el 80.95% tuvo un riesgo bajo, el acoso laboral tuvo 42.86% tuvo un riesgo bajo, mientras que un 42.86% riesgo medio, el 14.29%. Además, el acoso sexual el 61.90% tuvo un riesgo bajo, y finalmente, la estabilidad laboral y emocional el 66.67% tuvo un riesgo bajo.

Para la investigación, la adición al trabajo, un 64,94% posee un riesgo bajo, mientras que un 34,15% riesgo medio y un 0,91% de riesgo alto. Además, un 60,37% posee riesgo bajo en cuanto a las condiciones de trabajo, mientras un 28,96% posee riesgo medio y un 10,67% riesgo alto. Por otro lado, en relación a la doble presencia, un 61,89% posee riesgo bajo, mientras un 32,32% riesgo medio y un 5,79% riesgo alto. Un 64,63% posee riesgo bajo en estabilidad laboral, mientras un 32,01% posee riesgo medio y un 3,35% riesgo alto. Finalmente, un 60,06% posee riesgo bajo en cuanto al salud auto percibida, mientras un 29,57% posee riesgo medio y un 10,37% posee riesgo alto. Asimismo, la investigación de Tomalá et al. (2021) determinó que, el 25% sobrecarga y ritmo, además un 18% el riesgo a padecer enfermedades laborales, mientras que un 16% los horarios, mientras que un 13% la relación entre el trabajo y la familia. De igual manera, se observó que un 51% manifiesta síntomas de estrés, mientras que un 35% ansiedad. Al respecto, Salamanca et al. (2019) estableció dentro de los principales factores de riesgo psicosocial a deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, estrés laboral, agotamiento, depresión, condiciones de trabajo. Finalmente, el estudio de Soliz (2022) permite evidenciar que el principal factor de riesgo psicosocial asociado al área de trabajo corresponde al estrés.

CONCLUSIONES

Al finalizar el artículo, se pudo evidenciar que, a través de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio de Trabajo, se identificó un riesgo bajo correspondiente al 49,09% de los colaboradores, seguido de un 46,95% de colaboradores con riesgo medio y en menor medida un 3,96% con riesgo alto de riesgo psicosocial. De igual manera, se observó que un 5,4% (18 colaboradores) presentaban patología asociada a factores de riesgo psicosocial, de los cuales el 50% de ellos presenta un trastorno mixto de ansiedad y depresión, el 28% trastorno de ansiedad y el 22% restante ha sido diagnosticado con un trastorno depresivo. Los resultados obtenidos, a nivel general, permiten establecer la necesidad de diseñar un plan de vigilancia epidemiológica (PVE) encauzado a la prevención de los factores psicosociales para el mejoramiento del medio ambiente de trabajo a corto y mediano plazo. De igual manera, resulta necesario instaurar el plan de acción propuesto para la prevención y mitigación de riesgo psicosocial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, M., & Palacios, A. (2020). Actualización en metodología de la investigación científica. *Universidad Tecnológica Indoamérica*, 13(3). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/349038465_Actualizacion_en_metodologia_de_la_investigacion_cientifica
- González, E. L. (2021). Estudio de validez y confiabilidad del cuestionario nórdico estandarizado, para detección de síntomas musculoesqueléticos en población mexicana. *Ergonomía, Investigación Y Desarrollo*, 3(1), 8-17. Obtenido de https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/4339
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- INSST. (2019). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Marcillo, T., Tello, J. A., & Cantos, E. M. (2022). Factores psicosociales que afectan al personal de salud de laboratorio. *RECIMUNDO*, 6(4), 573-579. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1886>
- Medina, C. A., Varela, C. F., & Rodríguez, A. I. (2022). Análisis De Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal Que Trabaja En Un Proyecto Estatal De Atención Domiciliaria A Población Adulta Mayor Que Vive En Extrema Pobreza En La Provincia De Cotopaxi. *Investigatio*, 18, 88 – 104. Obtenido de <https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.5>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-evaluacion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Monroy, M., & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uta/172512>
- OMS. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- OMS. (2023). *Estrés*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OPS. (2017). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uta/138497?page=1>
- Salamanca, S., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, 3(13), 39-45. Obtenido de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>
- Soliz, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071
- Tomalá, M. L., Domínguez, Y. G., Maza, E. H., & Villamar, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Higía de la Salud*, 4(1). Obtenido de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/higia>
- Universidad de Valencia. (2019). *Riesgos psicosociales*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/idades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- Villacreces, G., & Ávila, A. (2020). factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior, resultados para un liderazgo transformacional. *Revista San Gregorio*, 1(40), 1-18. Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1425>

ANEXO I

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Instrucciones para completar el cuestionario:

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

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	

		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				

4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

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

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

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

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

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				

37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				

52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

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

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11

Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

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

Interpretación de Resultados:

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

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

ANEXO II. PLAN DE ACCIÓN
Tabla 7. Actividades asociadas a la carga y ritmo de trabajo

Destinatarios	Acciones	Plazo	Recursos humanos		Recurso materiales y económicos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Materiales	Económicos	Indicadores	Frecuencia	
Personal administrativo y operativo	Capacitar al personal acerca de las técnicas de ergonomía aplicado las actividades de salud y actividades administrativas	2 meses	Talento humano	Asesoría externa	<ul style="list-style-type: none"> ● Laptop ● Proyector ● Parlante ● Micrófono ● Pizarra ● Marcadores ● Borrador ● Sillas 	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo-operativo) * 100	Cada seis meses	Es necesario dividir a los colaboradores en dos grupos, el primero corresponde al personal administrativo y el segundo al personal operativo
	Identificar los principales riesgos laborales asociados al personal operativo y administrativo	1 mes					-	Cada doce meses	Es necesario dividir a los colaboradores en dos grupos, el primero corresponde al personal administrativo y el segundo al personal operativo
	Capacitar al personal sobre los riesgos existentes en	2 meses					(Número de personal capacitado/Total de personal		

	los diferentes puestos de trabajo						administrativo-operativo) * 100		
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	------------------------------------	--	--

Tabla 8. Actividades asociadas al margen de acción y control

Destinatarios	Acciones	Plazo	Recursos humanos		Recurso materiales y económicos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Materiales	Económicos	Indicadores	Frecuencia	
Personal administrativo y operativo	Diseñar un sistema de participación continua para los colaboradores a partir del uso de correos institucionales	1 mes	Talento humano	Asesoría externa	-	Presupuesto asignado	-	-	-
	Capacitar al personal administrativo-operativo para el uso de correos institucionales con la finalidad de promover su participación dentro de la institución	1 mes			<ul style="list-style-type: none"> ● Laptop ● Proyector ● Parlante ● Micrófono ● Pizarra ● Marcadores ● Borrador ● Sillas 		(Número de personal capacitado/Tot al de personal administrativo-operativo) * 100	Una vez al año	Se debe realizar una jornada de capacitación general, integrando a los colaboradores del área administrativa y operativa

Tabla 9. Actividades asociadas a la recuperación

Destinatarios	Acciones	Plazo	Recursos humanos		Recurso materiales y económicos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Materiales	Económicos	Indicadores	Frecuencia	
Personal administrativo y operativo	Planificar jornadas de trabajo de acuerdo a las horas establecidas por las normativas vigentes	2 meses	Talento humano	Asesoría externa			-	Cada 12 meses	-
	Supervisar y contabilizar las horas extras a partir del uso de un software de registro de horas Capacitar al personal sobre el	2 meses	Talento humano	Asesoría externa	<ul style="list-style-type: none"> ● Laptop ● Proyector ● Parlante ● Micrófono ● Pizarra ● Marcadores ● Borrador Sillas 	Presupuesto asignado	(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo-operativo) * 100	Cada mes	-

	uso de software de registro								
	Promover un plan de acción de pausas activas Capacitar al personal acerca del uso de pausas activas en la unidad de trabajo	2 meses	Talento humano	Asesoría externa	<ul style="list-style-type: none"> ● Laptop ● Proyector ● Parlante ● Micrófono ● Pizarra ● Marcadores ● Borrador Sillas 		(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo-operativo) * 100	Cada 12 meses	

Tabla 10. Actividades asociadas al soporte y apoyo

Destinatarios	Acciones	Plazo	Recursos humanos		Recurso materiales y económicos		Seguimiento		Observaciones
			Responsable	Otros	Materiales	Económicos	Indicadores	Frecuencia	
Personal administrativo y operativo	Diseñar un programa de cumplimiento de objetivos organizacionales	2 meses	Talento humano	Asesoría externa		Presupuesto asignado		Cada 12 meses	-

	Difundir el programa propuesto a los colaboradores operativos-administrativos	2 meses			<ul style="list-style-type: none"> ● Laptop ● Proyector ● Parlante ● Micrófono ● Pizarra ● Marcadores ● Borrador Sillas		(Número de personal capacitado/Total de personal administrativo-operativo) * 100		Los objetivos organizacionales deben establecerse para el personal administrativo y operativo
	Proponer jornadas de monitoreo continua por parte de supervisores para brindar el soporte adecuado	3 meses			-		-	Cada mes	